



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA**

LETÍCIA PIRES MARTINS

**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E REESTRUTURAÇÃO DA
ORGANIZAÇÃO SINDICAL: NOVAS TECNOLOGIAS E A NECESSÁRIA
PRESERVAÇÃO DA FUNÇÃO INSTITUCIONAL DOS SINDICATOS NA
SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA**

**JOÃO PESSOA
2021**

LETÍCIA PIRES MARTINS

**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E REESTRUTURAÇÃO DA
ORGANIZAÇÃO SINDICAL: NOVAS TECNOLOGIAS E A NECESSÁRIA
PRESERVAÇÃO DA FUNÇÃO INSTITUCIONAL DOS SINDICATOS NA
SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Graduação em Direito de João
Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da
Universidade Federal da Paraíba como
requisito parcial da obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Jailton Macena de Araújo

JOÃO PESSOA
2021

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

M386o Martins, Letícia Pires.

Organização Internacional do Trabalho e reestruturação da organização sindical: novas tecnologias e a necessária preservação da função institucional dos sindicatos na sociedade contemporânea / Letícia Pires Martins. - João Pessoa, 2021.

60 f.

Orientação: Jailton Macena de Araújo.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Movimento sindical. 2. Reforma Trabalhista. 3. Indústria 4.0. 4. Liberdade sindical. 5. Recursos tecnológicos. I. Araújo, Jailton Macena de. II. Título.

UFPB/CCJ

CDU 34

LETÍCIA PIRES MARTINS

**ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E REESTRUTURAÇÃO DA
ORGANIZAÇÃO SINDICAL: NOVAS TECNOLOGIAS E A NECESSÁRIA
PRESERVAÇÃO DA FUNÇÃO INSTITUCIONAL DOS SINDICATOS NA
SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Graduação em Direito de João
Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da
Universidade Federal da Paraíba como
requisito parcial da obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Jailton Macena de Araújo

DATA DA APROVAÇÃO: 30 DE JUNHO DE 2021

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Jailton Macena de Araújo
(Orientador)

Jaime Waine Rodrigues Manguiera
(Avaliador)

Ma. Raíssa Maria Falcão Costa
(Avaliadora)

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Genilson e Lucinda, e minha irmã, Juliana, por me ensinarem tudo que eu sou e me servirem como gigantes exemplos de dedicação e de esforço.

Ao Philipe, meu namorado, por ter estado ao meu lado desde o início, sempre acreditando que eu fosse capaz e me incentivando.

Aos amigos que a faculdade me proporcionou, Luiz, Lucas Gondim, Vitória, Letícia, Danilo, Daniel, Anne, Fabrícia, Lucas Galiza, Pâmela, Tessa e Maria Alice, por crescerem junto comigo e muito me ensinarem, compartilhando todos os momentos durante esses cinco anos de graduação. Ressalto aqui um agradecimento especial a Luiz, por ser minha dupla em todas as atividades, inclusive na elaboração deste trabalho, lendo, revisando e me dando dicas a cada capítulo.

À Giulia, que, assim como os outros, foi uma grande companheira de graduação e, embora não esteja mais aqui, fisicamente, sempre estará em nossos corações.

Às amigas que me acompanham desde o colégio, Lúcia, Taís, Beatriz, Eduarda e Raphaela, obrigada por fazerem parte de quem eu sou.

Ao meu orientador, Professor Jailton Macena, que me guiou durante toda esta etapa, desde os primeiros passos da elaboração do projeto de pesquisa até a finalização deste Trabalho de Conclusão de Curso.

À Procuradoria Regional do Trabalho da 13ª Região, lugar onde estagio, e, em especial, a Natália Albuquerque, minha supervisora, que muito me ensinou e contribuiu para a minha aproximação com a área trabalhista.

RESUMO

Na sociedade contemporânea, as entidades sindicais brasileiras enfrentam dificuldades que as impedem de desempenhar efetivamente suas funções, necessitando, por isso, de uma reforma no movimento sindical que garanta uma reconfiguração de sua atuação propositiva e de lutas. Mediante essa evidência, reconhece-se que, principalmente desde a aprovação da Reforma Trabalhista em 2017, muitas alterações acabaram por fragilizar o já difícil ambiente de representação sindical, o que exige atenta reflexão quanto aos principais princípios regentes do direito sindical brasileiro. Assim, pretende-se analisar a possibilidade de se realizar uma reestruturação na organização sindical brasileira, por meio da implementação da Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho e de transformações nos âmbitos interno e externo dos sindicatos. Para tanto, efetuou-se uma análise histórica do surgimento e desenvolvimento do sindicalismo, abarcando as especificidades da sociedade brasileira e os fatores sociais, econômicos e políticos que contribuíram para a sua formação. Por meio de um raciocínio hipotético-dedutivo, o estudo indicou possibilidades de alteração na regulação legal sindical e na estrutura e funcionamento dessas entidades após a verificação das dificuldades de adaptação dessas organizações diante das transformações ocorridas na sociedade atual. Constatou-se, assim, que a plena liberdade sindical, prevista na Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho, em conjunto com a adoção dos recursos tecnológicos na estrutura e funcionamento das entidades sindicais e com atuação dessas organizações na proteção dos trabalhadores em razão de suas vulnerabilidades tecnológicas, são capazes de revitalizar o sindicalismo brasileiro e proporcionar a sua efetiva função institucional. Observou-se que, através dessa reforma, os sindicatos, além de adaptados à sociedade contemporânea, possuirão plena liberdade para atuar, representando todos os trabalhadores na defesa e na garantia de seus direitos.

Palavras-chave: movimento sindical; reforma trabalhista; indústria 4.0; liberdade sindical; recursos tecnológicos.

ABSTRACT

In the contemporary society, the Brazilian unions face obstacles that prevent them from doing their functions well, needing a reform on the union movement, that guarantees a change of its proposed action. Seeing this evidence, recognizing that, especially after the approval of the Labor Law Reform in 2017, a lot of changes got the weak environment for union representation even weaker, and that demands a critical consideration related to the main regent principles of the Brazilian Union Law. So, this work intends to analyze the possibility of a restructuring on the Brazilian Union Organization, through the execution of the Convention number 87 of the International Labour Organization and the transformation both inside and outside of the unions. For this, a historical analysis was done about the advent and the development of the militant union, covering the specificities of the Brazilian society and its social, economic and political factors that contributed for its formation. Through the hypothetical-deductive method, this study indicated the possibility of an alteration in the union's legal regulation, and on the structure of operation from these entities, after the verification of the difficulties of adaptation of these entities in the light of the changes from the current society circumstances. So, the absolute union freedom, as legislated in the Convention number 87 of the ILO, alongside with technological resources working on the structure and operation of the union, and the action of these organizations defending all workers, especially those who utilize digital mediums, can bring back the Brazilian syndicalism and provide its institutional function. This research observed that through this reform the unions, besides adapting themselves to the contemporary society, will also have absolute freedom to act, representing every worker, defending and guarantying their rights.

Keywords: labor union movement; labor reform; industry 4.0; union freedom; technological resources.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E O SINDICALISMO	11
2.1 ORIGEM HISTÓRICA DO MOVIMENTO SINDICAL	12
2.2 O SINDICALISMO NO BRASIL.....	15
2.3 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E OS SINDICATOS	19
2.3.1 Liberdade sindical	20
2.3.2 Unicidade sindical.....	22
3 A SOCIEDADE ATUAL E A CRISE NOS SINDICATOS.....	24
3.1 A REFORMA TRABALHISTA E OS IMPACTOS NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	25
3.1.1 Fragilização da função negocial e representativa dos sindicatos	26
3.1.2 Enfraquecimento da receita sindical vs. Pulverização sindical.....	29
3.2 INDÚSTRIA 4.0 E AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	32
4 A NECESSÁRIA REFORMA SINDICAL	37
4.1 A IMPLEMENTAÇÃO DA CONVENÇÃO N.º 87 NA LEGISLAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA.....	38
4.2 A INTRODUÇÃO DOS RECURSOS TECNOLÓGICOS NO ÂMBITO SINDICAL	42
4.3 A IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA 4.0.....	45
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	51
REFERÊNCIAS.....	55

1 INTRODUÇÃO

O Direito Coletivo do Trabalho, como se presume pela própria denominação, regula as relações de trabalho que envolvem a coletividade. Por conseguinte, tendo em vista que no direito brasileiro, mais especificamente no âmbito trabalhista, em regra, a coletividade é representada pelos sindicatos, pode-se dizer, então, que a relação coletiva de trabalho comumente verificada é aquela que tem o sindicato como um de seus sujeitos.

Nesse cenário, as organizações sindicais são constituídas em razão das semelhanças do labor exercido e da atividade econômica explorada por trabalhadores e empregadores, podendo ser denominadas, em vista disso, de sindicato obreiro ou sindicato patronal.

Os sindicatos, portanto, como entidades representantes dos trabalhadores e empregadores, por meio de sua função negocial e de seus instrumentos de negociação, isto é, as convenções coletivas de trabalho e os acordos coletivos, visam assegurar, dentre outras garantias, os direitos dos trabalhadores e as melhores condições de trabalho, propiciando transações entre ambas as coletividades. Desse modo, essas organizações possuem papel fundamental para a construção e para a manutenção do equilíbrio na relação entre patrão e empregado, levando-se em consideração, sobretudo, a hipossuficiência da classe trabalhadora.

A origem dos sindicatos e do movimento sindical remete à Inglaterra, no contexto histórico em que se desenvolveu a Revolução Industrial e todos os impactos sociais e econômicos resultantes dela, inclusive a nova classe trabalhadora denominada proletariado. No Brasil, por outro lado, o surgimento do sindicalismo ocorreu de forma tardia, em período posterior à abolição da escravidão e com forte influência dos ideais dos imigrantes europeus.

Desde então, a sociedade se modificou, passando por diversas transformações em seus aspectos econômico, social e político. Por consequência, as relações laborais também foram modificadas, assim como os modos de produção, a execução do labor e o perfil do trabalhador. Contudo, constata-se que, no contexto brasileiro, em contramão às alterações perpassadas e vivenciadas pela sociedade, os sindicatos se mantiveram e se mantêm, em sua estrutura, funcionamento e regulação legal, com características ultrapassadas e incompatíveis com a sociedade contemporânea.

Diante disso, o problema que se pretende analisar refere-se à possibilidade de realização de uma reforma sindical brasileira por meio da implementação das orientações dos organismos internacionais, em especial as da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e da adoção de recursos tecnológicos nos sindicatos. A essa evidência, questiona-se: é possível garantir uma representatividade sindical conectada à realidade atual de dificuldades econômicas

e sociais para o mundo do trabalho através da adoção dos recursos tecnológicos no âmbito dos sindicatos, da internalização de norma internacional e da proteção da nova classe de trabalhadores a fim de que os sindicatos possam preservar sua função institucional na sociedade contemporânea?

Verifica-se que, apesar de representar toda uma categoria de trabalhadores e do dever de desempenhar importante função social, política e econômica, os sindicatos encontram-se em crise devido a todas as mudanças sociais que ocorreram e a sua não adequação a elas. Essa realidade torna fundamental a transformação do sistema sindical brasileiro, de modo que os sindicatos consigam cumprir com suas funções para melhor alcançar os interesses da categoria representada. Nessa perspectiva, a utilização da tecnologia apresenta-se como uma promissora aliada em direção à consecução desse propósito.

Assim, como objetivo geral, pretende-se analisar como a adoção dos recursos tecnológicos e das orientações da OIT podem impulsionar as reformas necessárias para que os sindicatos preservem sua atuação institucional na sociedade contemporânea. Sendo objetivos específicos: (a) estabelecer um paralelo das lutas sociais dos trabalhadores desde os movimentos sociais, especialmente em face da realidade atual; (b) identificar as dificuldades e condições que os sindicatos apresentam, de modo a correlacionar a sua atuação aos avanços tecnológicos e sociais da sociedade atual; (c) examinar como as orientações da OIT e os recursos tecnológicos são capazes de auxiliar na revitalização do poder sindical e promover uma maior representatividade sociolaboral no sentido da efetivação dos direitos dos trabalhadores.

Para tanto, parte-se de uma reflexão crítica acerca do contexto social e jurídico brasileiro, no qual as relações entre os sindicatos e os trabalhadores têm sido pautadas pela flexibilização de direitos sociolaborais e pela redução do ambiente participativo e de representação do direito coletivo do trabalho.

Desta feita, conduz-se o trabalho, quanto à abordagem metodológica, através do raciocínio hipotético-dedutivo, tendo em vista que os problemas sociais e econômicos que afligem a realidade sindical atual são parte de um contexto de dificuldades dos trabalhadores a que se pretende enfrentar a partir da aplicação dos recursos tecnológicos no funcionamento e na estrutura dos sindicatos, à luz das orientações e previsões normativas da OIT, as quais podem contribuir para a solução das dificuldades que as entidades sindicais enfrentam.

Na construção dos argumentos, parte-se de uma análise histórica que abordará desde os fatores que contribuíram para o surgimento dos sindicatos, as suas fases de desenvolvimento, até o contexto em que essas entidades se encontram na atualidade. Dentro da

teoria jurídica, será realizada a correlação hermenêutica do texto constitucional em face das convenções da OIT (especialmente a Convenção 87), de modo a verificar as dificuldades para a sua aplicação e eficácia, dada a sua não ratificação pelo Estado brasileiro, o que, em grande medida, viola o princípio da liberdade sindical.

Quanto às técnicas de pesquisa, será adotada a documentação indireta através da análise dos textos normativos, especialmente a Constituição Federal e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em cotejo às fontes estatísticas do IBGE, bem como de publicações, como livros, teses, sites e artigos científicos.

Nessa toada, em um primeiro momento, realizar-se-á uma análise histórica a respeito do surgimento e desenvolvimento do movimento sindical, observando-se a influência das alterações sociais, econômicas e políticas nestas entidades. Também serão aprofundados quais os fatores que contribuíram para a formação tardia dos sindicatos no Brasil e como se deu a regulação legal sobre a matéria sindical, desde o princípio até a Constituição Federal de 1988, destacando-se alguns aspectos principais.

Em seguida, verificar-se-á algumas das mais relevantes modificações na legislação infraconstitucional do trabalho, isto é, na Consolidação das Leis do Trabalho, decorrentes da Reforma Trabalhista, a Lei nº 13.467 de 2017, no tocante ao Direito Coletivo do Trabalho e seus impactos nas organizações sindicais, destinando a análise, com maior espectro argumentativo, aos sindicatos representantes dos trabalhadores. No mesmo sentido, estudar-se-á a Quarta Revolução Industrial e suas implicações nas relações laborais, abarcando-se a inserção das novas tecnologias na economia, o surgimento de novos postos de trabalho e a utilização dos recursos tecnológicos para o exercício da atividade laboral. Concomitantemente, analisar-se-á como as entidades sindicais, na atualidade, não foram capazes de se adequar com a rapidez necessária à sociedade contemporânea, nem ao desenvolvimento tecnológico, mantendo sua estrutura organizacional arcaica e estática, assim como uma regulação legal obsoleta.

Por derradeiro, examinar-se-á como os recursos tecnológicos podem ser adotados pelas entidades sindicais, tanto na sua estrutura interna quanto na sua atuação externa, para que, em associação à internalização das orientações da OIT, sejam capazes de aprimorar e reformar o movimento sindical brasileiro, de modo que os sindicatos possam não só preservar sua atuação na sociedade atual, mas se adaptar e, inclusive, aprimorar a sua atuação na defesa de todos os trabalhadores.

Diante do exposto, é possível sumarizar que o objetivo a que se pretende alcançar é discutir e analisar as possibilidades de reestruturação do movimento sindical brasileiro,

levando-se em consideração a conjuntura atual da sociedade e as dificuldades enfrentadas pelas entidades sindicais diante das modificações ocorridas no meio social.

Por conseguinte, nota-se, pois, a importância e a relevância social da matéria, na medida em que a preservação das entidades sindicais implica diretamente na manutenção da sua atuação como instrumento de democratização social e, por consequência, na continuidade de sua existência como entidade operante na defesa e na proteção dos direitos trabalhistas e das melhores condições do labor.

Não se limitando a isso, verifica-se, ainda, a pertinência jurídica deste estudo, tendo em vista que serão analisadas e comparadas as regulações legais, na esfera constitucional, infraconstitucional e internacional, que abordam o Direito Coletivo do Trabalho e, de forma mais específica, a matéria sindical.

2 O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E O SINDICALISMO

O Direito do Trabalho é o ramo do direito responsável por regular as relações empregatícias e outras relações laborais previstas em leis específicas. É segmentado em Direito Individual do Trabalho, que, em regra, regula o contrato individual de trabalho e as relações dele resultantes e, portanto, relativas ao indivíduo (o cidadão trabalhador, individualmente considerado); e em Direito Coletivo do Trabalho, que trata das relações envolvendo as organizações coletivas de trabalhadores e de empregadores.

Assim, o Direito Coletivo do Trabalho, como todos os ramos do direito, possui um sistema próprio de princípios e regras jurídicas que, nesse caso, serão aplicadas para auxiliar e regular as relações que envolvem os grupos sociais formados por membros de categorias profissionais específicas, entidades estas que são denominadas sindicatos. Nessa perspectiva, os sindicatos são, portanto, uma associação representativa de indivíduos, que pode ser constituída de trabalhadores, no caso de sindicato operário, e empregadores, nos sindicatos patronais, ambos com o objetivo de alcançar e defender seus interesses.

Nesse contexto, considerando a existência da figura do empregador de um lado, detentor dos poderes econômico e empregatício, além dos meios de produção, e, de outro, a figura do empregado individual, subordinado e parte hipossuficiente dessa relação, exsurge a necessidade de reunir os integrantes da mesma categoria profissional em uma só entidade, de modo que assim, através de um ente coletivo, possam reivindicar melhores condições laborais e os interesses da categoria.

Sob essa perspectiva, o Direito Coletivo do Trabalho alcança suas funções sociais, econômicas e políticas por meio das negociações coletivas entre os sujeitos da relação trabalhista, tornando-se, assim, um instrumento de democratização social. Ressalte-se, ainda, a possibilidade de esses sujeitos serem autores de “regras” jurídicas — convenções e acordos coletivos — que regulam as relações laborais e que são resultados de negociações entre os sindicatos patronais e obreiros (convenção) ou entre o sindicato dos empregados e um empregador determinado (acordos).

Diante disso, infere-se que as relações trabalhistas e, consequentemente, o próprio Direito Coletivo do Trabalho e seus sujeitos estão em constante dinamicidade, ou seja, estão submetidos à mesma velocidade de transformação que a sociedade. Assim, as mudanças sociais afetam diretamente o funcionamento e a regulação dessas entidades, inclusive a relação entre elas e o Estado.

2.1 ORIGEM HISTÓRICA DO MOVIMENTO SINDICAL

A origem do movimento sindical, como é conhecido nos dias atuais, remete ao sistema de produção capitalista, à divisão da sociedade em burguesia e proletariado e à Revolução Industrial. Por outro lado, a ideia de sindicato como um grupo de indivíduos que se reúnem em razão de semelhanças na profissão que exercem reporta a um período anterior da história.

Para Rodrigues (1980), apesar de não ser um consenso, alguns autores identificam um modelo rudimentar dos sindicatos desde o início da Era Cristã, em Roma, quando surgiram os denominados colégios romanos. Contudo, diferentemente dos sindicatos, os colégios romanos, que desapareceram com a queda do Império Romano, “foram criados mediante determinação de autoridades, enquanto a entidade sindical moderna é corolário ao individualismo liberal” (VIANNA, 2005, p. 1099 apud GARCIA, 2014, p. 65).

Posteriormente, no século VII, entre os germânicos e anglo-saxões, existiram as “guildas”, associações semelhantes aos grêmios, de artesãos e mercadores, que tinham o intuito de defender os interesses dos que as constituíam, possuindo caráter mutualista. Ainda na Idade Média, no território Europeu, surgiram também as corporações de ofício, que eram entidades poderosas e influentes na sociedade. Tinham o poder de punir os profissionais que não cumpriam com os deveres, e, não somente isso, controlavam a produção, o capital, e também regulavam, de modo mais benéfico aos proprietários, as relações de trabalho (MACHACZEK, 2009).

Diante disso, verifica-se que a formação de grupos sociais por indivíduos que exercem ofícios e profissões semelhantes, com o objetivo de defender seus interesses, é um movimento natural, antecedeu o movimento sindical e foi fundamental para o surgimento dos sindicatos. Nessa perspectiva, nas palavras de Moraes Filho (1952, p. 63), “os interesses profissionais comuns levam os indivíduos a se aproximarem de modo permanente, criando um órgão próprio e duradouro capaz de lhes defender esses mesmos interesses”.

Isso posto, tem-se que a profissão é o elemento em comum e ensejador da união de indivíduos em um grupo social. Ao mesmo tempo, contudo, a profissão também é o que distingue os homens, individualizando-os do ponto de vista técnico, na medida em que cada atividade ocupacional envolve operações específicas para sua ocupação; do ponto de vista econômico, pois em troca do exercício da profissão há uma renda; e do ponto de vista social, pois a profissão é capaz de oferecer poder e prestígio perante a sociedade (MORAES FILHO, 1952).

Assim, o desenvolvimento social e econômico carrega consigo o desenvolvimento das profissões e, conseqüentemente, das relações laborais. No sistema atual de produção, pode-se afirmar que o marco histórico para o sindicalismo foi a Revolução Industrial, no século XVIII, na Grã-Bretanha, marcada pela criação da máquina a vapor e causadora de grandes transformações econômicas, sociais e políticas.

A sociedade industrial, portanto, no contexto histórico da época, com a expansão do sistema capitalista, a introdução das máquinas, novos modos de produção, a exploração do trabalhador, as precárias condições de trabalho, a redução dos salários e a crescente diferenciação e distinção entre a burguesia e o proletariado, favoreceu a emergência da luta da classe operária e o surgimento dos sindicatos como instrumento de defesa dos direitos dos trabalhadores.

Nesse contexto, Ojeda Avilés (2003) estabelece três fases para a consolidação do movimento sindical, quais sejam: a fase da proibição, a fase da tolerância e a fase do reconhecimento. A primeira fase, a da proibição sindical, foi marcada pela legislação proibicionista e criminalizadora da prática de atos sindicais. A Lei *Le Chapelier*, por exemplo, na França, que teve o início de sua vigência em 1791, proibiu qualquer espécie de associação profissional, inclusive as corporações de ofício, em virtude da “liberdade trabalhista” e da influência dos ideários da Revolução Francesa. Acrescente-se, ainda, na França, o Código Penal de Napoleão de 1810, que criminalizou as entidades sindicais. Na Inglaterra, por sua vez, em 1799/1780, foi instituído o *Combination Act*, e, em 1817, o *Sedition Meeting Act*, ambos com caráter proibicionista ao movimento sindical.

A respeito das consequências da Lei francesa, descreve Morais Filho (1952, p. 90-91) que:

Se a indústria ainda era insignificante ao tempo da feitura da lei Le Chapelier, constituída por pequenas fábricas, na maioria das vezes simples manufaturas, que ocupavam um reduzido número de operários, rapidamente começou a se transformar êsse quadro. Iam surgindo as grandes organizações fabris, comerciais, bancárias. Mais e mais se tornava flagrante a desigualdade social entre os operários e patrões. As forças não se equilibravam de maneira alguma. Já estava muito longe aquela frase de Le Chapelier: que competia unicamente aos indivíduos fixar a sua jornada de trabalho e mantê-la perante os seus empregadores. Não se podia mais adiar o direito de coalizão, de greve, de associação.

Com a vigência das leis que previam o proibicionismo sindical, logo se viu a intensificação da desigualdade social, posto que a exploração da força de trabalho foi intensificada e os empregados, individualmente considerados, não eram capazes de defender

seus interesses em razão da discrepância existente entre a figura do trabalhador, hipossuficiente, e do empregador, detentor dos meios de produção.

Nessa conjuntura, portanto, teve início a segunda fase, a da tolerância, marcada pela permissão das associações sindicais, em 1824 e 1825, na Inglaterra, e em 1864, na França, com a alteração do Código Penal francês. Sobre essa fase, dissertam Nascimento e Nascimento (2014, p. 1571-1572):

As leis sobre conspiração, vigentes na Grã-Bretanha, foram revogadas (1824), retirando-se assim o caráter delituoso das coalizões. Como afirma Antonio Ojeda Avilés, o exemplo foi seguido por diversos países, que, embora não admitindo expressamente o direito de sindicalização, passaram a tolerar a existência de sindicatos: França (1864), Confederação da Alemanha do Norte (1864), Holanda (1872), Itália (1890), Estados Unidos da América do Norte, conforme jurisprudência do Tribunal Supremo de Massachusetts no caso *Commonwealth versus Hunt* e outros.

Apesar de não haver o reconhecimento do direito de sindicalização nessa fase, há, na verdade, uma transição em direção ao pleno reconhecimento do movimento sindical e a autonomia dessas organizações profissionais (DELGADO, 2019).

Por fim, a última fase, a do reconhecimento do direito sindical, ocorreu no final do século XIX, quando o direito sindical se tornou “tão ilimitado quanto fosse compatível com o respeito devido à liberdade dos indivíduos, empregadores ou empregados” (MORAES FILHO, 1952, p. 112).

Diante disso, é perceptível que as fases da formação do sindicalismo estão relacionadas à regulação e à relação entre o Estado e essas associações. Note-se que, de início, esses grupos foram proibidos e criminalizados pelo Estado, mas, posteriormente, houve o reconhecimento da função social do movimento sindical e foram garantidas a liberdade e autonomia de funcionamento em relação à figura estatal.

Do mesmo modo, analisa-se que o processo de democratização dos Estados possui influência direta na autonomia e liberdade das associações profissionais. Constata-se, assim, a tendência de existir maior autonomia e liberdade nos momentos em que os Estados se encontram em período de maior democratização. No mesmo sentido, há a redução da liberdade e da autonomia dos sindicatos quando o Poder Público encontra-se dominado por uma política totalitária.

2.2 O SINDICALISMO NO BRASIL

Diferentemente da Europa, no Brasil, a Revolução Industrial não foi o marco histórico para a formação do movimento sindical. Tal fato decorre da situação em que se encontrava o país durante esse período, com a economia baseada na exploração de produtos como café, cana-de-açúcar e pau-brasil, e a mão de obra predominantemente constituída por escravos, contexto socioeconômico bem distinto daquele que existia no território europeu.

Em relação à situação do Brasil durante esse período, afirma Rodrigues (1980, p. 19) que:

Numa situação com essas características, é de esperar-se a inexistência de conflitos entre capital e trabalho, solo fértil onde possa prosperar movimento associativo de trabalhadores. O embate que se estabelece é para atingir um estágio muito inferior ao já vigente na Europa. Não se luta para livrar o trabalhador assalariado da opressão capitalista, tônica que dominou todo movimento operário do Velho Mundo. Pretende-se o reconhecimento do trabalhador servil como pessoa humana, eis que juridicamente é relegado à condição de coisa.

No mesmo sentido, para Moraes Filho (1952), na época do Império, com a sociedade escravocrata e em um processo de industrialização ainda primitivo, não era possível ascender à organização coletiva de trabalhadores. Contudo, com a abolição da escravatura e a Proclamação da República, ocorreram mudanças na economia brasileira e na mentalidade daqueles que ocupavam a liderança política do país.

Assim, considerando que as questões sociais que foram fundamentais para a emergência do movimento sindical na Europa não estavam presentes na sociedade brasileira, os sindicatos se desenvolveram tardiamente no país. Apesar de tardio, o sindicalismo no território brasileiro teve seus primeiros reflexos no final do século XIX, influenciado pelos ideários trazidos pelos imigrantes europeus e como consequência da abolição da escravatura em 1888, através da Lei Áurea.

A liberação da mão de obra escrava resultou em grandes transformações na economia e no sistema de trabalho brasileiro. Os escravos, que sustentavam a exploração agrícola, migraram para a zona urbana, assim como os grandes proprietários de terra, considerando o aumento no custo da produção. Por consequência disso, os grandes centros urbanos começaram a apresentar problemas sociais e começou a se formar uma nova classe social constituída por pequenos comerciantes e os imigrantes europeus, que eram responsáveis, quase que totalmente, pela mão de obra empregada nas indústrias brasileiras (RODRIGUES, 1980).

Delgado (2019) afirma que as primeiras associações profissionais no Brasil, ainda não denominadas sindicatos, eram constituídas por trabalhadores livres e assalariados, reunidos por diferentes critérios, não somente o profissional. Esse período inicial da formação dos sindicatos brasileiros é classificado como a fase do anarcossindicalismo, considerando a influência dos princípios anarquistas no movimento sindical, que adotavam ideais contra o sistema capitalista, contra as autoridades, o governo e a existência de leis na sociedade (NASCIMENTO, 2008). Ressalte-se que, durante essa época, os trabalhadores brasileiros, buscando o fim do liberalismo e a favor do socialismo e melhores condições de trabalho, realizaram inúmeras greves e manifestações sociais, como a greve geral de 1917 (HAZAN, 2018).

Esse período também foi marcado pela aprovação das primeiras leis brasileiras que regularam o movimento sindical, o Decreto n.º 979, de 06 de janeiro de 1903, e o Decreto n.º 1637, de 05 de janeiro de 1907. O primeiro, assevera Machaczek (2009, p. 55), tratava dos sindicatos rurais, disciplinando “a sindicalização dos profissionais da agricultura e das indústrias rurais, para o estudo, custeio e defesa de seus interesses, com liberdade de organização e sem qualquer restrição”. Enquanto o segundo, conclui a autora, “facultava aos trabalhadores de profissões similares ou conexas, inclusive os liberais, o direito de organizarem entre si sindicatos para defesa de seus interesses, bastando somente o depósito dos estatutos no registro competente”.

A segunda fase do movimento sindical brasileiro teve início em 1930, na Era Vargas, e foi caracterizada pelo modelo sindical corporativista, ou seja, fortemente influenciado pelo Estado. Entre as orientações ocorridas durante esse período, destacam-se:

- a) o agrupamento das profissões idênticas, similares e conexas em categorias organizadas pelo Estado por meio da comissão de Enquadramento Sindical do então Ministério do Trabalho; b) a exigência do número mínimo de trinta sócios para que fosse possível pleitear a criação de um sindicato, cujo reconhecimento dependia de ato concessivo do Estado; c) a atribuição das funções assistenciais aos sindicatos, vedada a ação política; d) a proibição da transferência do diretor do sindicato pela empresa para outra localidade; e) a proibição de sindicalização do funcionário público e de filiação de qualquer sindicato a organizações internacionais sem autorização do Ministério do Trabalho; f) a permissão para que os interessados, observados alguns requisitos, criassem Federações e Confederações (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 1590).

À vista disso, é possível apontar o controle que os Estados tinham das entidades sindicais, na medida em que era ele que organizava quais seriam as categorias profissionais; que permitia a criação dos sindicatos, federações e confederações; e que controlava, por meio

do Ministério do Trabalho, a filiação dos sindicatos às organizações internacionais. Em razão disso, portanto, a autonomia e a liberdade das entidades sindicais foram restringidas, uma vez que o funcionamento e a atuação sindical estavam entrelaçados aos interesses estatais.

Destaca-se nesse período, ainda, o Decreto n.º 19.770, de 19 de março de 1931, que, ao regular a sindicalização brasileira, previa a intervenção e o controle estatal nas entidades sindicais, estabelecendo, por exemplo, a competência do Ministério do Trabalho para ratificar as normas coletivas e aprovar os estatutos das entidades sindicais. Houve, também, a promulgação da Constituição Federal de 1934, que, contrariamente ao corporativismo estatal vigente à época, previa o sistema de pluralidade sindical.

Entretanto, o pluralismo sindical previsto na Carga Magna de 1934 foi imediatamente prejudicado pelo Decreto n.º 29.694, de 12 de julho do mesmo ano, o qual estabelecia requisitos para a constituição dos sindicatos que dificultavam a manutenção do sistema de pluralidade sindical, como o previsto na alínea a, II, art. 5º, do referido Decreto. Veja-se, *in verbis*:

Art. 5º, Decreto 29.694/34. Para o efeito da sua constituição e reconhecimento, os sindicatos, deverão satisfazer os seguintes requisitos:
[...]
II. I – Quanto aos empregados:
a) reunião de associados, de um e outro sexo e maiores de 14 anos, que representam, no mínimo, um terço dos empregados que exerçam a mesma profissão na respectiva localidade, identificados nos termos do art. 38;

Nessa conjuntura, para o reconhecimento e a constituição das entidades sindicais, era necessário o cumprimento de condições que tornava impossível a existência simultânea de mais de uma organização para representar a mesma categoria profissional. Do mesmo modo, logo em seguida, foi outorgada a Constituição Federal de 1937, que adotou a unicidade sindical, proibiu o movimento grevista e manteve a interferência estatal nas entidades sindicais.

Nesse contexto, foi instituída a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) através do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, que, no tocante ao Direito Coletivo do Trabalho, manteve o modelo do corporativismo sindical, por meio do controle das organizações sindicais e repressão das entidades revolucionárias. Por outro lado, na esfera individual, reconheceu os direitos mínimos dos trabalhadores, de modo a garantir a exploração pacífica do trabalho pelo capital (HAZAN, 2018).

A Constituição Federal de 1946, por sua vez, em relação à regulação sindical, nas palavras de Garcia (2014, p. 73),

[...] estabeleceu o direito de associação no art. 159, ao dispor que era “livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público”. Nota-se que o texto constitucional somente tratou do assunto de forma genérica, delegando à legislação infraconstitucional a incumbência de dispor efetivamente sobre a formação e os critérios de representatividade.

Posteriormente, contudo, com o golpe de Estado de 1964, houve uma desorganização da classe operária brasileira e todas as organizações de trabalhadores foram atingidas. Intensificou-se o controle e domínio estatal das entidades sindicais e, simultaneamente, desencadeou-se uma perseguição aos setores sindicais mais revolucionários. Destaca-se também, durante o período de ditadura militar no Brasil, a intervenção em inúmeras associações profissionais e a proibição dos organismos intersindicais (ANTUNES, 2018).

Por fim, já nos últimos anos do regime militar no país, na década de 1980, e em razão da classe operária que se expandiu durante essa época, tendo em vista o desenvolvimento industrial ocorrido, inicia-se a última fase do movimento sindical brasileiro, a fase classificada por Nascimento (2014) como a do sindicalismo autônomo e, por outros autores, como Antunes (2018), como o novo sindicalismo. Nessa nova fase, marcada pela ruptura da intervenção do Estado nos sindicatos, foram criadas as centrais sindicais, como a Central Única dos Trabalhadores - CUT, em 1983, e a Central Geral de Trabalhadores, em 1986.

Nas palavras de Delgado (2019, p. 1603), as centrais sindicais “[...] constituem, do ponto de vista social, político e ideológico, entidades líderes do movimento sindical, que atuam e influem em toda a pirâmide regulada pela ordem jurídica”. Assim, o novo sindicalismo se tornava forte e independente do Estado, contrapondo-se ao corporativismo estatal antes vigente.

Sobre esse período, definiu Antunes (2018, p. 206-207):

Ao longo dos anos de 1980, que podem ser considerados uma década vitoriosa para os movimentos sociais no Brasil, o novo sindicalismo esteve à frente das lutas sociais, junto com o PT e o Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra (MST), entre outros; esteve presente na campanha por eleições presidenciais diretas; participou ativamente da organização das quatro greves gerais deflagradas; sua atuação foi decisiva na defesa dos interesses da classe trabalhadores durante a Assembleia Nacional Constituinte até a promulgação da Constituição; ao participar das eleições para a Presidência da República; ao avançar na conquista da autonomia e da liberdade sindicais em suas ações concretas; ao combater a estrutura confederacional; ao denunciar o imposto sindical, entre tantos outros importantes exemplos.

Como se percebe, portanto, o movimento sindical brasileiro se envolveu em diversas questões sociais, inclusive no processo de redemocratização do país, com o objetivo

de conquistar os direitos e os interesses dos trabalhadores, além de garantir a autonomia e liberdade das entidades sindicais. Ressalte-se, ainda, a participação dos sindicatos para defender e assegurar os seus interesses na Constituição de 1988, um marco para o sindicalismo no Brasil.

2.3 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E OS SINDICATOS

A Constituição Federal é a norma máxima no ordenamento jurídico brasileiro e é por meio dela, seus princípios e normas, que todo o ordenamento infraconstitucional deve ser interpretado. Nesse sentido, a Carta Constitucional, promulgada em 05 de outubro de 1988, além de ser considerada o marco da redemocratização do Brasil, tendo em vista que sucedeu o período de ditadura militar, é o marco da regulação sindical, considerando os avanços e os direitos envolvendo o sindicalismo no texto constitucional.

Com efeito, a Carta Maior de 1988 consagrou a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CRFB/88) e os valores sociais do trabalho (art. 1º, IV, CRFB/88) como fundamentos do Estado Democrático de Direito. Além disso, disciplinou, em seu art. 5º, os direitos e garantias fundamentais dos brasileiros e de todos os estrangeiros residentes no país e, em um artigo próprio, o art. 7º do texto constitucional, garantiu, em um rol exemplificativo, direitos a todos os trabalhadores urbanos e rurais.

Observa-se, no entanto, no tocante ao Direito Coletivo do Trabalho, que a Carta Magna adotou um modelo semicorporativista (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014), visto que manteve algumas características do corporativismo sindical e, ao mesmo tempo, estabeleceu a liberdade sindical e a vedação da interferência do Poder Público nessas entidades.

Antes de aprofundar o modelo e estrutura sindical previstos na Carta Maior, torna-se necessário, ainda que brevemente, conceituar o termo sindicato. Segundo Leite (2021, p. 390), os sindicatos podem ser conceituados como sendo uma “espécie do gênero associação, cuja missão precípua é a defesa dos interesses profissionais e econômicos dos que a integram”. Por sua vez, para Delgado (2019, p. 1590), “sindicatos seriam entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores, ‘*latu sensu*’, e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos”.

A partir desses conceitos, é possível afirmar, portanto, que os sindicatos são entidades constituídas por indivíduos integrantes do mesmo grupo profissional, seja um grupo de trabalhadores ou de empregadores, que objetivam a defesa dos seus interesses e a garantia de seus direitos. Por conseguinte, a existência dos sindicatos obreiros é fundamental para tornar equivalente a relação e a negociação entre empregador e empregados, tendo em vista que o

empregador tem natureza coletiva independentemente de estar ou não em um sindicato (DELGADO, 2019).

Diante do entendimento acima exprimido, é possível aprofundar sobre os dois principais pontos envolvendo as entidades sindicais e o que prevê, sobre eles, a Constituição Federal de 1988, quais sejam: a liberdade e a unicidade sindicais.

2.3.1 Liberdade sindical

A liberdade sindical é um dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho ou Direito Sindical, como também é denominado. Ela é resultado da luta das entidades profissionais e é um instrumento fundamental para a atuação dos sindicatos, o que explica sua limitação durante os períodos de vigência de regimes totalitários.

O princípio da liberdade sindical é um dos desdobramentos da liberdade no âmbito do Direito Sindical, havendo, ainda, a liberdade de associação. Este último, previsto no art. 5º, XVI e XVII da CRFB/88, é mais abrangente e está relacionado às noções de reunião e de associação, não se restringindo à atividade sindical. A liberdade sindical, por seu turno, é direcionada ao sindicalismo e abrange a criação e a autoextinção dessas entidades, assim como a prerrogativa de livre vinculação e livre desfiliação (DELGADO, 2019).

Na linha desse raciocínio, percebe-se que a liberdade sindical compreende não somente a liberdade de atuação dos sindicatos em si, mas também a liberdade dos indivíduos de filiação ou desfiliação dessas entidades. A respeito desse princípio, Nascimento e Nascimento (2018, p. 1623-1624) compreendem que

Vai mais além o significado de liberdade sindical. Refere-se, também, à liberdade interna de auto-organização sindical que leva à autonomia da sua administração mediante definição dos órgãos internos do sindicato, eleição livre dos seus dirigentes e liberdade de redigir os estatutos que regerão a vida da organização. Como se vê, significa mais que liberdade de organizar sindicatos para a defesa dos interesses coletivos, mas, também, um princípio de autonomia coletiva que deve presidir os sistemas jurídicos pluralistas.

Quer dizer também a liberdade conferida a cada pessoa de ingressar num sindicato ou dele sair, sem discriminações injustificáveis, expressando-se, portanto, como o direito de sindicalização daqueles que preenchem determinados requisitos adequados. Nesse caso é um direito subjetivo individual que deve ser garantido pela ordem jurídica.

Como se viu, liberdade sindical significa também a posição do Estado perante o sindicalismo, respeitando-o como manifestação dos grupos sociais, sem interferências maiores na sua atividade enquanto em conformidade com o interesse comum. Nesse caso, liberdade sindical é o livre exercício dos direitos sindicais

Na Carta Maior, a liberdade sindical é prevista no art. 8º, um dos principais dispositivos legais quando se trata de Direito Coletivo do Trabalho. De início, o *caput* deste artigo traz o seguinte: “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte [...]” (BRASIL, 1988), assim, portanto, observa-se, a princípio, a previsão explícita, no texto constitucional, da liberdade sindical.

O legislador constitucional não se limitou a isso, estabeleceu, ainda, no inciso I do artigo supramencionado, que “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical” (BRASIL, 1988). Assim, observa-se que, diferentemente do período em que vigorava o corporativismo sindical, a CRFB/88 vedou o controle dos sindicatos pelo Estado, mas, observa-se que, simultaneamente, estabeleceu o registro no órgão competente como uma das limitações à liberdade sindical.

Complementa-se a isso, a previsão do inciso III, do artigo em comento, o qual estabelece a legitimidade dos sindicatos para defender, em juízo e fora dele, os direitos coletivos ou individuais da categoria. Além disso, o inciso V desse mesmo artigo prevê uma das vertentes da liberdade sindical quando estabelece que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato” (BRASIL, 1988).

A respeito da liberdade sindical, convém registrar, ainda, que a Organização Internacional do Trabalho, visando garantir o Direito Sindical e a liberdade dos sindicatos, aprovou a Convenção n.º 87, que tem como escopo:

[...] garantir a todos os trabalhadores e empregadores, sem qualquer distinção e sem prévia autorização, o direito de constituir as organizações que acharem convenientes e de a elas se filiarem. Essas organizações devem ter o direito de elaborar seus próprios estatutos e regulamentos, eleger seus representantes com total liberdade, organizar sua administração e suas atividades e formular seus programas de ação, sem interferência das autoridades públicas. Além disso, não podem ser dissolvidas nem suspensas por via administrativa (LEITE, 2021, p. 381).

Logo, “a liberdade sindical defendida pela OIT deve ser ampla, compreendendo não somente a autonomia dos sindicatos, como também o direito de filiação, de desligamento e de livre constituição de sindicatos” (MACHACZEK, 2009, p. 115). Entretanto, a liberdade sindical plena dos trabalhadores em escolher a entidade sindical pela qual desejam ser representados, orientada pela OIT, não foi ratificada pelo Brasil em razão do modelo compulsório de unicidade sindical previsto no texto constitucional.

Isso posto, depreende-se que a Constituição Federal, promulgada em 1988, inovou ao romper parcialmente com o controle estatal sobre o sindicalismo, na medida em que prevê a

autonomia e a liberdade sindical. Ressalte-se, todavia, que manteve traços relevantes do antigo sistema corporativista do país, como a adoção do sistema de unicidade sindical.

2.3.2 Unicidade sindical

A Carta Constitucional de 1988 aduz que é vedada a criação de mais de uma organização sindical representativa de categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados (art. 8º, II, CRFB/88). Nesse sentido, a unicidade sindical, vigente no Brasil desde a década de 1930, expressa-se na existência do sindicato único, ou seja, na impossibilidade de coexistir, na mesma base territorial, como representante da categoria, mais de uma organização sindical.

Acrescente-se que, de modo diferente, a pluralidade sindical, outro modelo organizacional dos sindicatos, adotado em outros países, a exemplo da França, não impõe limites à coexistência de entidades sindicais na mesma área territorial. Contudo, tal sistema sofre críticas por causar “a divisão do interesse coletivo com a existência de mais de um sindicato na mesma base territorial para a representação do grupo, adelgaçando-se o poder de reivindicação” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 1630).

Do mesmo modo, o modelo da unicidade sindical possui prós e contras, destacando-se como ponto negativo a

[...] restrição que se impõe à livre constituição de sindicatos pelos interessados, de modo que aqueles que pertencem ao grupo não têm outras opções, ainda que em desacordo com as diretrizes sindicais. A representação dos interesses fica canalizada para uma única organização, não restando alternativas para os representados em desacordo com as diretrizes da diretoria do sindicato, a não ser influir nas eleições para a sua renovação (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 1629-1630).

Por outro lado,

Em abono do sindicato único afirma-se que promove melhor a unidade do grupo, a sua solidez e a união indispensável para que as suas reivindicações, maciçamente manifestadas, tenham condições de influir (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 1629-1630).

Nota-se, portanto, que ao adotar o princípio da unicidade sindical, a CRFB/88 instituiu uma liberdade sindical mitigada ou relativa, na medida em que impôs, segundo Leite (2021, p. 385), a “sindicalização por categoria como se fosse a única forma possível de organização sindical, impedindo que trabalhadores e empregadores tenham o direito de se

associarem a outras organizações sindicais de sua livre escolha ou preferência”.

Mantendo-se nesse raciocínio, o trabalhador também não possui a ampla liberdade de escolher a qual sindicato deseja se filiar, na medida em que a previsão legal somente permite a existência de um sindicato para ser o representante da categoria. Assim, pode ser entendido que “a unicidade sindical é totalmente contraditória ao princípio da liberdade sindical ao restringir e condensar os interesses profissionais dos trabalhadores” (MACHACZEK, 2009, p. 80).

Tem-se, portanto, que o princípio da unicidade sindical é um empecilho para a ratificação da Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho, haja vista que vai de encontro à previsão contida dos artigos 2 e 3 desse dispositivo internacional, que prevê a plena liberdade sindical, isto é, de constituição, de organização e de filiação aos sindicatos. Veja-se a redação destes artigos mencionados, *in verbis*:

Art. 2, C. 87, OIT - Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Art. 3 - 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Dessa forma, ao adotar o sistema de unicidade sindical, a Carta Maior de 1988 não só caminhou em direção oposta à da normatização internacional, mas também foi incompatível com o Estado Democrático de Direito instituído pelo próprio texto constitucional. Ademais, outra consequência da não permissão de constituição de sindicatos sem interferência do Poder Público e limitações por categoria e área territorial é a acomodação das organizações sindicais já existentes, que, às vezes, não se empenham efetivamente para atuar na defesa dos trabalhadores que representam.

Por fim, salienta-se que, ao contrário do que se esperava da unicidade sindical, isto é, sindicatos fortalecidos e com poder de barganha por serem os únicos representantes daquela categoria e concentrar todos os sindicalizados, o que se observa, na realidade brasileira, é que este modelo sindical não foi capaz de conter a fragmentação e a pulverização dos sindicatos, matérias que serão desenvolvidas mais adiante.

3 A SOCIEDADE ATUAL E A CRISE NOS SINDICATOS

A sociedade está em constante transformação e, conseqüentemente, o Direito do Trabalho integra esse processo de mudança. Ao longo dos anos, como visto no capítulo anterior, as alterações sociais e econômicas influenciaram diretamente no surgimento e no desenvolvimento das organizações profissionais, tendo sido a Primeira Revolução Industrial o marco fundamental para isto.

Nesse sentido, a sociedade e os modelos produtivos contemporâneos em muito se diferem dos de antigamente, impactando, portanto, no Direito Coletivo do Trabalho e especificamente no movimento sindical. A máquina a vapor foi sucedida pelo aparecimento de tecnologias avançadas, conhecidas como Indústria 4.0 ou Quarta Revolução Industrial. Novos postos de trabalho surgiram, profissões anteriormente existentes desapareceram e os recursos tecnológicos dominaram o meio produtivo.

Nesse cenário, na sociedade contemporânea, a classe trabalhadora também se modificou, predominando a informalidade, a precariedade, a temporariedade, a terceirização e a flexibilização nas relações de trabalho. Todavia, apesar de todas essas modificações sociais e econômicas, o sindicalismo manteve sua estrutura organizacional arcaica e estática, não sendo capaz de se adequar com a rapidez necessária à sociedade atual, nem ao desenvolvimento tecnológico.

Nessas circunstâncias, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída através do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, durante a fase do corporativismo sindical, sofreu diversas modificações para se adaptar à dinamicidade das relações trabalhistas. Nessa perspectiva, pode-se dizer que a alteração mais recente e importante foi a Reforma Trabalhista.

Com efeito, a Reforma Trabalhista — Lei n.º 13.467/2017 — foi a causadora de profundas alterações no histórico sistema protetivo dos direitos trabalhistas, afetando diretamente a organização sindical e fragilizando sua atuação. Essa reforma foi responsável por introduzir diversas alterações na legislação referente ao Direito Coletivo do Trabalho, sendo possível destacar, dentre elas, o caráter facultativo da contribuição sindical, que antes tinha natureza compulsória; a equiparação das dispensas coletiva e plúrima à individual; e a figura do empregado hipersuficiente.

Diante disso, o presente capítulo aprofundará as dificuldades e os problemas enfrentados pelos sindicatos, resultantes das alterações da Lei n.º 13.467 de 2017 e da Quarta Revolução Industrial.

3.1 A REFORMA TRABALHISTA E OS IMPACTOS NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

A Reforma Trabalhista — Lei nº. 13.467/2017 —, sancionada em 13 de julho de 2017 e com entrada em vigor em novembro do mesmo ano, foi instituída com o aparente intuito de modernizar as normas trabalhistas, adaptando-as às necessidades da sociedade, e de retomar o crescimento econômico. Nesse sentido, os apoiadores dessa lei defenderam que a obsolescência da legislação do trabalho e os altos custos da relação laboral eram os causadores do desemprego, sendo necessário, portanto, flexibilizar os direitos dos trabalhadores e favorecer as empresas para sanar esse problema.

Todavia, na realidade, o que se constata é que a justificativa e a vinculação da flexibilização das normas laborais à questão do desemprego com a finalidade de mudar a legislação teve como resultado o agravamento dos problemas já existentes, indo em uma direção de precarização e exploração do trabalho cada vez mais profunda (ARAÚJO, 2019). Nesse cenário, os trabalhadores passaram a ter que escolher entre ter um emprego ou lutar pelos direitos, de modo que “defender salários e condições de trabalho é promover o próprio desemprego, portanto, um ‘tiro no pé’” (FILGUEIRAS, 2019, p. 19).

A Reforma Trabalhista intensificou a posição de vulnerabilidade e hipossuficiência do trabalhador empregado, sendo a expressão normativa mais clara do desmonte dos direitos trabalhistas, causadora de transformações em todo o mercado de trabalho e promotora de grande desequilíbrio nas relações laborais. Nesse sentido, é correto afirmar que:

[...] as modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, que alteraram profundamente as relações de trabalho em todas as suas dimensões, não fugiram à regra, sendo instituídas mediante um novo contexto político e econômico, agora fundamentado no amplo liberalismo, visando à redução da capacidade intervencionista do Estado e à eliminação do que os seus apoiadores denominam de entraves ao crescimento, representado também pela legislação trabalhista e sindical (BOFF; HORN, 2020, p. 47).

Desse modo, no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, e no que tange ao movimento sindical, as modificações da Lei n.º 13.467 de 2017 também impactaram negativamente. O fim da contribuição sindical obrigatória; a possibilidade dos empregados que recebem salários equivalentes a duas vezes o teto da previdência poderem negociar individualmente com os empregadores sem participação dos sindicatos; e a restrição da participação sindical em situações na qual esta teria importante papel protetivo para os

trabalhadores foram algumas das mudanças previstas na Reforma Trabalhista que atingiram os sindicatos de modo a colaborar com a crise de legitimidade e de representatividade enfrentada por essas organizações.

Nesse cenário, ainda é válido ressaltar que, em que pese a previsão do artigo 611-A da CLT, novidade instituída pelo dispositivo legal em comento, de que o negociado tem prevalência sobre o legislado, a Reforma Trabalhista não teve o objetivo de fortalecer os sindicatos e valorizar as negociações coletivas. A realidade é, pois, exatamente o contrário. Explica-se:

Ao mesmo tempo em que fragiliza as entidades sindicais, dificultando a arrecadação de sua principal fonte de custeio, a Reforma Trabalhista permite que essas mesmas entidades celebrem Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Coletivas de Trabalho abrindo mão de direitos conquistados pela classe trabalhador e, inclusive, assegurados em lei. Trata-se da famigerada prevalência do negociado sobre o legislado autorizada pelo Artigo 611-A da CLT (ALMEIDA, 2020, p. 34).

Por conseguinte, “verifica-se, claramente, que o legislador ampliou a atuação sindical nas possibilidades de retratação de direitos e a reduziu nas situações de preservação de direitos” (SOUTO MAIOR, 2018, p. 19). É possível observar, assim, a incoerência da Lei n.º 13.467 de 2017, uma vez que, por um lado, “valoriza a negociação” e, por outro, enfraquece as organizações sindicais de modo a incapacitá-las a atuar efetivamente na defesa dos trabalhadores, prejudicando, portanto, as próprias negociações trabalhistas.

Dito isso, os próximos tópicos abordarão mais profundamente quais e como as alterações resultantes da Reforma Trabalhista atingiram o funcionamento das entidades sindicais.

3.1.1 Fragilização da função negocial e representativa dos sindicatos

Inúmeros dispositivos da CLT foram alterados pela Lei n.º 13.467 de 2017 e, dentre eles, alguns impactaram diretamente no poder de representação e de negociação das entidades sindicais, fragilizando-as e enfraquecendo-as na defesa dos interesses da categoria.

Nesse sentido, em um primeiro momento, cita-se o artigo 477-A, inserido na Consolidação das Leis do Trabalho pela Reforma Trabalhista e que versa sobre as dispensas plúrimas e coletivas, equiparando-as às dispensas individuais, estabelecendo não haver a necessidade de autorização prévia dos sindicatos ou negociação coletiva para a efetivação das rescisões contratuais. A nova redação desse artigo estabelece que “as dispensas imotivadas

individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação” (BRASIL, 1943).

Como sequência, a princípio, percebe-se que a lei não só permitiu, mas deu abertura para a ocorrência das demissões em massa, permitindo que o empregador, com total discricionariedade, rescinda os contratos de trabalho de uma coletividade de empregados, afetando, assim, de modo significativo, o meio social e econômico. Além disso, apesar de não ser objeto desta pesquisa discutir a constitucionalidade ou não desse artigo, é válido ressaltar que, ao contrário do que é previsto no artigo 477-A da CLT, a Constituição Federal de 1988 estabeleceu o direito fundamental à proteção da relação empregatícia, posto que determina, em seu artigo 7º, I, que é direito dos trabalhadores a “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa [...]”.

Sobre esta alteração da Reforma Trabalhista, leciona Souto Maior (2018, p. 17):

Em um ambiente em que o empregador, além do poder econômico, ainda detém o poder jurídico de dispensar trabalhadores, individual ou coletivamente, servido, também, de uma lei que ameaça com altos custos os trabalhadores que ingressem com ações na Justiça do Trabalho, cujos profissionais, inclusive, estão sendo publicamente assediados pelos verdadeiros atores políticos da Lei n.º 13.467/17, o grande capital, de impor ajustes individuais precários aos seus empregados, os quais, por sua vez, não terão mais uma vinculação automática com os sindicatos, ou seja, não terão uma proteção sindical, sendo que se sindicalizarem também sofrerão represálias de todo tipo por isso, o resultado é o da completa diminuição do poder de negociação sindical, ainda mais se utilizadas as artimanhas jurídicas a serviço da dispersão do sentido de classe dos trabalhadores.

Diante disso, observa-se que, por meio da inclusão do artigo 477-A ao texto da CLT, as organizações sindicais tiveram a redução da função negocial dos sindicatos e, conseqüentemente, a mitigação da atuação sindical na defesa dos interesses da coletividade de empregados em negociar uma possível manutenção da relação laboral.

Do mesmo modo, a nova redação do artigo 444 da CLT também contribuiu para a redução da representatividade e da negociação dos sindicatos, e, não somente isso, como ainda previu a figura do empregado hipersuficiente. Em outras palavras, a lei considerou que a existência de diploma de nível superior e o recebimento de salário de duas vezes o teto do Regime Geral da Previdência Social seriam suficientes para restringir a proteção sindical a esses trabalhadores e enxergá-los em equivalência à figura do empregador. Todavia, o que se observa na relação trabalhista é que, independentemente da qualificação profissional do trabalhador, o

empregador sempre estará em posição de superioridade, o que resulta, por conseguinte, na hipossuficiência do empregado.

Cite-se, ainda, que a implementação dos artigos 510-A a 510-D foi outra alteração que colaborou para mitigar o poder de representação e de negociação dos sindicatos. Esses artigos tratam da criação e regulação da Comissão de Representantes dos Empregados, que tem como objetivo promover a negociação direta entre os empregados e os empregadores no próprio local de trabalho, independentemente dos sindicatos.

Ademais, em relação às alterações da Reforma Trabalhista no Direito Coletivo do Trabalho, acrescentam Boff e Horn (2020, p. 52):

Outro ponto importante que sofreu os efeitos da reforma foi a capacidade organizacional das entidades coletivas profissionais, porquanto percebe-se que houve uma redução da sua cobertura representativa ao restringir consideravelmente o seu alcance com a criação de novas formas de contratação não abarcadas pelo conceito formal de emprego, quando autorizou, por exemplo, a atuação do trabalhador autônomo (art. 442-B da CLT), inclusive com exclusividade, e a possibilidade irrestrita de terceirização (art. 4º-A da Lei n.º 6.019/1974), fator que no atual sistema de unicidade sindical pulveriza a representação dentro de uma empresa; quando ampliou a contratação temporária (art. 2º-A da Lei n.º 6.019/1974); e quando criou a figura do contrato intermitente (art. 443, § 3º, da CLT) .

Assim, a regulação do trabalhador autônomo, a terceirização para atividade-fim e atividade-meio, o contrato de trabalho intermitente e o trabalhador temporário também foram novidades da Lei n.º 13.467 de 2017 que atingiram de forma negativa o movimento sindical por divergirem do contrato de emprego formalmente conhecido, o qual constitui a base de filiados e representados das organizações profissionais. Outrossim, essas novas “categorias profissionais” impulsionam a criação de sindicatos para representar pequenos grupos de trabalhadores, sem poder negocial e pulverizando ainda mais o movimento sindical.

Ante o exposto, é possível perceber algumas das alterações resultantes da Reforma Trabalhista que impactaram nas organizações sindicais, seja por meio da limitação da atuação sindical como representante dos membros da categoria profissional, como na hipótese de desobrigação das homologações das rescisões contratuais pelos sindicatos, ensejando, nesse sentido, a maior fragilidade dos próprios empregados que estarão sem a proteção das entidades profissionais, seja, por outro lado, pela restrição da função negocial em si, quando a Lei n.º 13.467 de 2017 previu o empregado hipersuficiente, capaz de negociar, na teoria, “em equivalência” com o empregador.

3.1.2 Enfraquecimento da receita sindical vs. Pulverização sindical

A contribuição sindical obrigatória, ou o imposto sindical, como também era conhecido, é uma das espécies de receita sindical, havendo, ainda, a contribuição federativa, a mensalidade sindical e a contribuição assistencial. Na CLT, há um capítulo especial que trata dessa contribuição e uma seção específica sobre a sua fixação e o seu recolhimento.

No tocante à regulação da matéria, além dos artigos 578 a 610 da CLT, que versam sobre a contribuição sindical, há também previsão da Carta Magna, em seu artigo 8º, IV, quando estabelece que:

Art. 8º, CRFB/1988: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

IV. A assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do *sistema confederativo* da representação sindical respectiva, *independentemente da contribuição prevista em lei* (grifo nosso).

Observa-se que esse artigo do texto constitucional traz dois tipos de contribuições, a primeira, fixada em assembleia geral para custear o sistema confederativo, denominada contribuição confederativa, e a segunda, quando trata da contribuição prevista em lei, que é justamente a contribuição sindical preconizada na CLT, uma das principais alterações da Reforma Trabalhista na seara coletiva do trabalho e, com efeito, uma das que mais impactou o movimento sindical.

Nesse diapasão, com a alteração decorrente da Reforma Trabalhista, alguns dos artigos que versavam sobre a obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical passaram a prever esse pagamento somente nas hipóteses em que houver a prévia e expressa autorização dos empregados. Assim, a nova redação, instituída pela Lei n.º 13.467 de 2017, parte da premissa de que a contribuição sindical é facultativa. Sobre o tema, vale ressaltar, embora existam discussões a respeito da constitucionalidade das modificações instituídas pela Reforma Trabalhista, a facultatividade da contribuição sindical foi declarada constitucional pelo Supremo Tribunal Federal, em 2018, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade 0012033-40.2017.1.00.0000.

Observa-se, ainda, que a nova redação do artigo 582, *caput*, da CLT, estabeleceu que “os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos”. Assim, percebe-se que,

para o desconto ser feito, é necessária a autorização prévia e expressa do empregado.

Além disso, observe-se também a nova redação, implementada pela Lei 13.467/2017, do artigo 578 da CLT, *in verbis*:

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

Desse modo, a contribuição que antes tinha natureza compulsória e era descontada da folha de pagamento uma vez ao ano, na equivalência de um dia de salário, passou a ser realizada apenas quando existir a autorização expressa do empregado. Tal alteração impactou fervorosamente as entidades sindicais, haja vista que a contribuição sindical era a principal fonte de receita dos sindicatos. Assim, nas palavras de Faé (2020, p. 193):

As entidades sindicais, que por décadas aproveitaram a fonte de financiamento, sem questionar, de uma ora para outra estão privadas dessa verba. Tal circunstância, sem dúvida, inviabilizou a continuidade de inúmeros sindicatos, sobretudo aqueles com pouca representatividade. [...] A retirada da contribuição sindical obrigatória e, o fechamento de inúmeras entidades, por falta de viabilidade financeira, expõe a fragilidade financeira e de representatividade do nosso sistema sindical.

Com efeito, a retirada repentina da contribuição compulsória dos empregados às entidades sindicais, isto é, a facultatividade da principal fonte de custeio dessas organizações, resultou no aprofundamento de uma crise financeira. Não somente isso, na medida em que a receita sindical foi fragilizada, o mesmo ocorreu com a atuação e o poder de representatividade desses organismos, na medida em que a falta de orçamento tem como consequência o corte de gastos e, portanto, a desestruturação das entidades profissionais. Esse é o entendimento de Boff e Horn (2020, p. 53) quando afirmam que “um sindicato sem fontes de recursos tende a restringir sua capacidade de atuação, o que provoca o risco de afastamento das principais pautas e anseios dos coletivos de trabalhadores”.

Por outro lado, a contribuição sindical facultativa também pode ter o seu lado positivo, sobre isto, Faé (2020, p. 172) afirma que:

[...] muito embora tenha causado um impacto financeiro às entidades associativas, pode representar uma oportunidade para a revitalização do sistema sindical, não só na forma de atração de novos associados, mas também na vindicação de alterações mais profundas na legislação, com vistas a ampliar a liberdade sindical, nos moldes estabelecidos na Convenção no 87 da OIT.

Isso ocorre porque a contribuição sindical obrigatória, como era antes da Reforma Trabalhista, era considerada uma limitação à liberdade dos sindicatos, na medida em que as entidades profissionais não tinham autonomia para regular e decidir sobre como seria o recolhimento da contribuição, tratava-se de uma obrigação prevista em lei, nem os trabalhadores tinham liberdade para escolher se queriam ou não contribuir. Nesse mesmo entendimento, complementa-se:

A Constituição de 1988, no artigo 8º, inciso IV, reconheceu legitimidade na cobrança da contribuição sindical, entretanto Luciano Martinez diz que a recepção da contribuição sindical afronta os valores repulsados pela própria Constituição, especialmente aqueles que dizem respeito à limitação da democracia e das liberdades individuais. A situação é mais embaraçosa quando se adiciona à circunstância o fator da unicidade sindical. Tal ocorrerá porque, além de constrangido na sua liberdade sindical individual negativa, o integrante da categoria terá que, compulsoriamente, contribuir para uma específica entidade representativa, mesmo que não a tenha escolhido como tal, ainda que não aceite a ideologia por ela praticada ou que rechace-a enquanto ente representativo. Há antissindicalidade no ato de manutenção do sistema de financiamento público das organizações sindicais (MARTINEZ, 2004, p. 29-33 apud FINCATO; FELTEN, 2018, p. 69)

Desse modo, assim como o sistema da unicidade sindical representa uma das limitações à plena liberdade sindical no Brasil, conforme já mencionado no capítulo anterior, a contribuição sindical obrigatória representava o mesmo. Em outras palavras, a unicidade sindical e a compulsoriedade do desconto da contribuição sindical correspondem a interferências do Estado no funcionamento e regulação das organizações sindicais, entraves à liberdade sindical plena prevista na Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho.

Acrescente-se, no mesmo sentido, que ambos, a unicidade sindical e a contribuição sindical obrigatória, também são responsáveis pela pulverização das entidades sindicais no Brasil. Salienta-se que a pulverização sindical é um dos causadores da crise de representatividade nas entidades sindicais, uma vez que “as categorias viraram pó e, muitas, tornaram-se nanicas, com entidades fragilizadas, sem nenhum poder na política trabalhista” (LIMA, 2020, p. 393).

Sobre isso, assevera Filgueiras (2008, p. 51-52):

Outro fator importante para entender o fracionamento da estrutura sindical brasileira é a existência de recursos que podem ser compulsoriamente arrecadados dos trabalhadores pelos sindicatos. Boito Jr, Cardoso e Galvão associaram explicitamente a multiplicação dos sindicatos e as contribuições obrigatórias, relação que é, sem dúvida, pertinente, pois a garantia de renda independentemente de mobilização ou representatividade estimula a criação de entidades, mesmo quando os grupos envolvidos não têm perspectivas de constituir um sindicato forte. Ainda existem, certamente, casos extremos de fraudes e sindicatos de carimbo, que só existem para

apropriar-se das rendas compulsórias.

Diante disso, em que pese o texto constitucional tenha instituído o modelo de unicidade sindical, o que se observa, na realidade, é o desmembramento de sindicatos em categorias mais específicas e a criação de outros, influenciados pelo surgimento de novas relações de trabalho e pela ampliação de novas formas de contratação, como a terceirização e o contrato de trabalho intermitente, bem como com o objetivo de arrecadar o imposto sindical. Desse modo, algumas entidades sindicais eram criadas com o intuito de obter vantagem lucrativa através dos pagamentos referentes à contribuição sindical obrigatória, o que contribui, ainda, para a visão de sindicatos como organizações de fachada e sem utilidade.

Ante o exposto, a contribuição sindical facultativa instituída pela Reforma Trabalhista pode ser analisada pelo lado negativo, uma vez que a facultatividade repentina prejudicou a atuação de sindicatos que efetivamente cumpriam com suas funções, mas também como uma modificação que proporciona maior liberdade a essas entidades.

Nessa linha de raciocínio, Martins (2017) assegura que, ao contrário do que foi feito através da Reforma Trabalhista, teria sido mais benéfico para o Direito Coletivo do Brasil uma reforma no texto constitucional, especificamente no artigo 8º, de modo a garantir a liberdade sindical conforme preconiza a Convenção nº 87 da OIT.

Por fim, destaca-se que, apesar da contribuição sindical facultativa poder ser considerada um passo em direção à liberdade sindical, a Lei n.º 13.467 de 2017 ensejou mais alterações negativas que positivas no Direito Sindical. Isso, juntamente com o surgimento de novos postos de trabalho e o novo modelo produtivo, matéria desenvolvida a seguir, são fatores que concorrem para o desmoronamento do funcionamento e da estrutura sindical brasileira.

3.2 INDÚSTRIA 4.0 E AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Atualmente, a sociedade está inserida em um período socioeconômico denominado Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0. Trata-se, assim como todas as revoluções, de um marco para a economia e para a sociedade, na medida em que enseja transformações nas formas das pessoas se relacionarem, trabalharem e na inserção das novas tecnologias nesses meios.

A Primeira Revolução Industrial, como já mencionado no capítulo anterior, foi marcada pelo surgimento da máquina a vapor, alterando completamente a economia e o modo de produção, possibilitando, por meio desse contexto, o surgimento dos sindicatos. A Segunda, por sua vez, é marcada pelo descobrimento do petróleo e da energia elétrica como fontes de

energia; a Terceira, por conseguinte, destaca-se pelo avanço tecnológico no meio da telecomunicação, robótica, genética e informática; e, finalmente, a Quarta Revolução Industrial é marcada pela revolução tecnológica, isto é, a convergência e a inserção das novas tecnologias em todas as áreas.

Nesse sentido, a integração entre os três mundos, o digital, o físico e o biológico, pode ser denominada Quarta Revolução Industrial, e talvez a maneira mais simples de explicar um “complexo fenômeno: a união entre o mundo ‘virtual’ e o ‘real’” (JUNQUEIRA, 2020, p. 19). Assim, essa fase em que a sociedade está inserida afeta e causa transformações nos mais diversos âmbitos, sendo os meios de produção e, conseqüentemente, as relações de trabalho um dos mais atingidos.

Sendo esse o cenário, de avanços tecnológicos e dos seus impactos no meio produtivo, o que se observa, nos últimos anos, é o aparecimento de novos postos de trabalho, o desaparecimento de profissões anteriormente existentes e a utilização de recursos tecnológicos na atividade laboral. Dessa maneira, o Direito do Trabalho, em razão da sua própria natureza, por ser um direito social, está exposto a todas as mudanças da sociedade, incluindo as tecnológicas. O sistema produtivo, portanto, está em constante transformação e modernização, de tal modo que as novas tecnologias podem ser vistas, atualmente, como uma das características desse ramo do Direito (MOREIRA, 2018).

Nesse contexto, destaca-se a chamada *gig economy*, caracterizada pelo “trabalho pontual e temporário, marcado pela informalidade, muito distinto ao conceito de trabalho que havia sido construído ao longo do último século” (AZEVEDO; JAHN, 2020, p. 58). Essa nova economia abrange as atividades que utilizam e se realizam por meio das plataformas digitais, surgindo, assim, fenômenos como a *uberização* e os serviços de entrega, como o iFood. Contudo, na realidade, o que se constata da *gig economy* é a substituição dos empregos formais pela flexibilização e precarização das relações de trabalho, aparecendo relações de trabalho alternativas, mascaradas pela falsa ideia de liberdade (MOREIRA, 2018). Desse modo, constrói-se a ilusão do empregado como empregador de si mesmo, autossuficiente, disfarçando o que constitui, na verdade, uma relação laboral precária, sem a proteção dos direitos trabalhistas e sem cobertura previdenciária.

Sobre isso, bem discorre Lima (2020, p. 390):

Fenômenos próprios desta nova fase nas relações de trabalho, decorrentes da tecnologia da chamada “Revolução 4.0”, manifestam-se na *uberização*, nos serviços de *ifood*, nas atividades que utilizam plataformas eletrônicas, com substituição dos empregos e precarização do trabalho de sobrevivência. A noção de organização de

trabalhadores se esvai, consome o ímpeto de coletividade e cria um sistema de concorrência eletrônica, virtual, em que o trabalhador não tem tempo para as reuniões sindicais nem para as assembleias. Na verdade, mergulhados no individualismo laboral das plataformas e dos aplicativos, esses novos trabalhadores são escravizados pela tecnologia do novo século e não largam os aparelhos que os convocam a mais uma tarefa a qualquer momento. Se não atenderem ao chamado ou se forem mal avaliados, podem perder o posto de trabalho. A quase totalidade nem é empregada, trabalha por conta própria ou pensa que labora assim.

Desse modo, percebe-se o primeiro impacto da Indústria 4.0 nas organizações sindicais, uma vez que a noção de pertencimento e compartilhamento de uma profissão que enseja a união de pessoas para constituírem as entidades sindicais e buscarem as melhores condições de trabalho é substituída por um trabalho individualista, explorador e controlador, pelo qual os indivíduos estão completamente dependentes da tecnologia. Não bastasse isso, essa nova classe de trabalhadores, em decorrência da própria atividade laboral que exercem, não conseguem e, muitas vezes, não têm tempo de participar das atividades sindicais, como assembleias e eleições, outro fator que colabora para o distanciamento entre as organizações profissionais e os trabalhadores dessa nova economia.

Além disso, as relações de trabalho exercidas por meio das plataformas digitais possuem certas peculiaridades que as diferenciam das relações de emprego formalmente conhecidas, tendo em vista que essa relação de trabalho transita entre a relação autônoma e a empregatícia (PUGLISI, 2019). A respeito disso, há diversas decisões divergentes nos tribunais brasileiros. Algumas reconhecem o vínculo empregatício dessas relações de trabalho, como a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região no processo nº 0000699-64.2019.5.13.0025, enquanto outras concluem que se trata apenas de um prestador de serviço autônomo, como foi decidido pelo Tribunal Regional da 3ª Região no processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, que, inclusive, reverteu decisão de primeira instância que reconhecia a relação como empregatícia.

Acrescenta-se a isso a dificuldade de enquadramento sindical desse novo perfil de trabalhadores, situação que também ocorre com os trabalhadores terceirizados, uma vez que os trabalhos desenvolvidos através de plataformas eletrônicas não é uma categoria diferenciada por si só, da mesma forma que também não está relacionado à atividade econômica da empresa.

Assim, considerando as condições para o enquadramento sindical no Brasil, há dificuldades em reconhecer as entidades sindicais voltadas à negociação de normas coletivas na defesa dessa categoria profissional (PUGLISI, 2019). Tais dificuldades permanecem existindo caso esses trabalhadores sejam considerados autônomos, pois o trabalhador autônomo

é equiparado ao empresário na estrutura sindical brasileira, portanto, não tem representação sindical para negociar melhores condições de trabalho (PUGLISI, 2019).

No mesmo sentido, os trabalhadores em comento, por exercerem atividades em condições distintas das dos empregados formalmente reconhecidos, requerem demandas e direitos distintos destes, como, por exemplo, a proteção em face da automação, o que dificulta a representação sindical e a elaboração de instrumentos de negociação coletiva de forma a proteger os trabalhadores frente às inovações tecnológicas.

Além disso, com a Quarta Revolução Industrial, o problema do desemprego se aprofunda, na medida em que é necessário um conhecimento mínimo de tecnologia para que o trabalhador possa ser incluído nesse novo modelo produtivo. Sobre isso, discorre Moreira (2018, p. 193):

[...] a automatização originou a perda de emprego para muitos, não só os que ocupavam atividades rotineiras e com baixa formação mas também alguns que com formação média, ou até elevada, o que faz ressurgir a velha questão do *desemprego tecnológico*, hoje ainda com mais intensidade, já que há sectores que desapareceram totalmente, falando-se, inclusive, do *fim do trabalho* (grifos do autor).

Dessa forma, conforme se observa pelos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, obtidos através da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua - PNAD, no ano de 2019, a população brasileira ocupada foi equivalente a 94,6 milhões de pessoas. Dessa parcela, a quantidade de trabalhadores por conta própria alcançou 24,4 milhões de pessoas, um aumento de 22,8% para 25,8% quando comparado ao ano de 2012.

Em contrapartida, a quantidade de trabalhadores com carteira assinada no setor privado reduziu de 38,4%, em 2012, para 35,8%, no ano 2019. Ressalte-se que a taxa de informalidade representou 41,1% da população ocupada, o maior número em relação aos anos anteriores. Já no tocante à associação sindical, no ano de 2019, do número total de ocupados, apenas 11,2% eram associados às entidades sindicais, o que representou uma redução de 12,5% se comparado ao ano anterior.

Assim, ao considerar que o movimento sindical brasileiro está intrinsecamente relacionado ao trabalho formal e à clássica relação de emprego, quando se depara com o fenômeno da informalidade representando grande parcela dos ocupados no país, o resultado é a redução da taxa de sindicalizados e, portanto, a redução da representatividade dessas entidades. Para piorar, Lima (2020) assegura que, apesar de as entidades sindicais representarem toda a categoria, conforme prevê o artigo 8º do texto constitucional, os sindicatos

“voltam os olhos”, ainda, somente aos empregados que contribuem financeiramente com as suas receitas, semelhante a uma relação de consumo com base na venda de representação.

Diante disso, além dos impactos negativos da Reforma Trabalhista no movimento sindical, fragilizando e acentuando a crise de representatividade nessas entidades, a dinamicidade da sociedade e, conseqüentemente, o surgimento de novas relações de empregos, no caso, envolvendo o meio digital, também prejudicou as organizações profissionais.

Desse modo, o crescente número de trabalhadores informais e autônomos em uma estrutura sindical voltada à proteção e à representação de empregados formais tem como consequência entidades sindicais com menor número de sindicalizados, menor financiamento e, com efeito, menor poder de negociação e representação. No mesmo sentido, e, em razão disso, há o maior número de trabalhadores precários, desprotegidos e suscetíveis à exploração e redução dos direitos trabalhistas.

4 A NECESSÁRIA REFORMA SINDICAL

Diante das transformações vivenciadas pela sociedade e da deterioração estrutural e funcional das entidades sindicais, analisadas no capítulo anterior, verifica-se a necessidade de uma reforma no movimento sindical brasileiro e na legislação pátria que regula a matéria. Torna-se imperioso examinar quais alterações são capazes de reformar os sindicatos e como a legislação internacional pode auxiliar nessa reestruturação sindical, a fim de recuperar a efetiva função institucional dessas organizações na sociedade contemporânea para que possam atuar, de maneira mais efetiva, na defesa da nova classe de trabalhadores.

Nesse sentido, em um primeiro momento, será analisado como a internalização e ratificação, pelo Brasil, das orientações e recomendações dos organismos internacionais, em especial da Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho, é uma ferramenta fundamental para a efetivação do princípio da plena liberdade sindical. Do mesmo modo, será visto como essa reforma na legislação sindical brasileira terá um papel importante para a implementação dos princípios trabalhistas estabelecidos no âmbito internacional e no texto constitucional.

Além disso, com relação aos impactos advindos da Quarta Revolução Industrial e da difusão dos novos recursos tecnológicos nas relações laborais e nos meios de produção, verificou-se que as entidades sindicais não acompanharam o desenvolvimento da tecnologia e não conseguiram utilizar desses novos meios para facilitar o seu funcionamento e organização interna. Em razão disso, será apresentado como a implementação dos meios tecnológicos na estrutura e na organização dos sindicatos pode auxiliar na funcionalidade dessas entidades.

Em seguida, será compreendido como as organizações sindicais podem representar e negociar em favor da nova classe de trabalhadores surgida como consequência da Indústria 4.0, considerando as peculiaridades da *gig economy* e dos trabalhadores das plataformas digitais. Em outras palavras, é necessário considerar que esses trabalhadores, por exercerem uma forma de trabalho diferenciada e relacionada diretamente com a tecnologia, requerem a proteção de direitos característicos, como a proteção em face da automação, além de condições de trabalho e de um meio ambiente de trabalho adequados à atividade laboral exercida.

Diante disso, neste capítulo, será observada a importância da execução dos instrumentos acima citados e como essas modificações são essenciais para uma reforma sindical, que tem como objetivo reverter e superar as crises nas quais os sindicatos brasileiros se encontram, a fim de que essas organizações sejam capazes de atuar efetivamente na defesa e proteção de todos os trabalhadores.

4.1 A IMPLEMENTAÇÃO DA CONVENÇÃO N.º 87 NA LEGISLAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA

Conforme visto nos capítulos anteriores, o sistema sindical adotado pela Constituição Federal de 1988 é o da unicidade sindical, visto como um dos resquícios do corporativismo sindical vigente no país desde a era Vargas. Nessa perspectiva, como já mencionado, o texto constitucional também previu a existência da liberdade sindical dos trabalhadores, liberdade essa que é mitigada, tendo em vista, dentre outros fatores, o sistema sindical adotado e a contribuição sindical compulsória, ambos estabelecidos na legislação constitucional.

Ademais, como explicitado, a Reforma Trabalhista alterou profundamente a regulação laboral no Brasil, sendo uma dessas alterações a transformação da contribuição sindical, que antes era compulsória, em voluntária. Fato esse que causou danos às entidades sindicais, afetando a sua principal fonte de custeio, mas que também pôde ser visto como um passo para a libertação dos sindicatos das amarras do controle estatal e para alcançar a liberdade sindical plena, prevista na Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho, documento não ratificado pelo Brasil.

Diante disso, e juntamente com as repercussões da Indústria 4.0 e as novas relações laborais, foi possível perceber como a regulação sindical brasileira, que prevê a liberdade sindical mitigada, necessita de reformas, a fim de contribuir para a revitalização das organizações sindicais e para a sua adaptação ao contexto social atual. Nesse sentido, em um primeiro momento, em vista da reformulação da legislação sindical brasileira, faz-se substancial ressaltar o que preveem os organismos internacionais sobre a liberdade sindical.

Dessa maneira, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, no *Compêndio Derechos Laborales y Sindicales* (2020, p. 103), conceituou liberdade sindical da seguinte forma:

Esa libertad consiste en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho. En relación a la libertad sindical, esta supone la posibilidad de formar asociaciones sin restricciones legales o necesarias en una sociedad democrática. Asimismo, es un derecho que implica la libertad de toda persona de poder o recusar la filiación a las entidades sindicales. El Sistema Interamericano ha entendido que la libertad sindical tiene dos dimensiones: la individual y la colectiva¹.

¹ Tradução: Essa liberdade consiste na faculdade de constituir organizações sindicais e de dar início à sua estrutura interna, atividades e programa de ação, sem intervenção do poder público que limite ou impeça o exercício do

Seguindo esse entendimento e considerando o exposto no primeiro capítulo, a liberdade sindical está relacionada não só à possibilidade das entidades sindicais se constituírem e se organizarem sem a interferência do Poder Público, mas também à viabilidade dos trabalhadores, individualmente considerados, escolherem, se querem ou não, se filiar a algum sindicato.

À vista disso, tamanha é a sua importância que a liberdade sindical é prevista em diversos instrumentos internacionais, tais como: o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), em seu artigo 22; a Declaração Universal de Direitos Humanos (1948), em seu artigo 23; e no Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos, o Protocolo de San Salvador (1988), em seu artigo 8º.

Ademais, a Organização Internacional do Trabalho, da qual o Brasil é um dos Países-Membros, tem, como uma de suas convenções fundamentais, a Convenção n.º 87, relativa à liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização. Nas palavras de Basso e Polido (2012, p. 142), essas convenções são “parte integrante da Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos do Trabalho de 1998 e destinam-se à ratificação e aplicação por todos os Membros da Organização”. Ressalte-se, contudo, que essa foi a única convenção fundamental desse organismo internacional não ratificada pelo Brasil.

A Convenção n.º 87 da OIT, portanto, vincula a liberdade sindical ao desenvolvimento com plena liberdade e igualdade do trabalhador, encontrando suporte na dignidade da pessoa humana e na dimensão dos direitos humanos (MACHACZEK, 2009). No mesmo sentido, essa Convenção consagra a liberdade individual e coletiva, de modo a garantir a livre criação, estruturação, organização e filiação das entidades sindicais.

A Carta Maior de 1988, outrossim, ao consagrar a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, ordena esse princípio, além de um norte no ordenamento jurídico e na sua interpretação, como parâmetro para a proteção dos direitos fundamentais. Assim, posto que a liberdade sindical faz parte dos direitos humanos e é substancial para a garantia da dignidade do trabalhador, torna-se essencial a sua integração ao ordenamento jurídico pátrio, a fim de efetivar os direitos dela decorrentes (MACHACZEK, 2009).

É importante destacar, todavia, no tocante ao modelo sindical, que a Convenção n.º

respetivo direito. Quanto à liberdade de associação, esta supõe a possibilidade de formar associações sem restrições legais ou necessárias em uma sociedade democrática. Da mesma forma, é um direito que implica a liberdade de qualquer pessoa em poder ou recusar a filiação a entidades sindicais. O Sistema Interamericano entendeu que a liberdade sindical tem duas dimensões: a individual e a coletiva.

87 da OIT não prevê, expressamente, em nenhum momento, que o sistema sindical adotado para garantir a plena liberdade sindical deva ser o da pluralidade sindical. Nesse diapasão, Delgado (2019, p. 1597) assegura que “isso significa que o sistema de *liberdade sindical plena* [...] não sustenta que a lei deva impor a pluralidade sindical. De modo algum: ele sustenta, apenas, que não cabe à lei regular a estruturação e organização internas aos sindicatos, cabendo a estes eleger, sozinhos, a melhor forma de se instituírem” (grifo do autor).

Seguindo essa mesma perspectiva, Andrade (2011) esclarece que a mera substituição na legislação do sistema sindical adotado, ou seja, de unicidade para pluralismo sindical, manteria o autoritarismo na determinação constitucional. Dessa forma, a alternativa mais adequada ao princípio da liberdade sindical seria apenas a previsão da livre organização sindical, permitindo que a sociedade decida pelo modelo a ser instituído.

De maneira oposta, ou seja, a favor da adoção do modelo de pluralidade sindical, manifestam-se Basso e Polido (2012, p. 207):

[...] admite-se, aqui, que a pluralidade sindical, por estar intrinsecamente associada às conquistas e resultados do movimento de proteção dos direitos do trabalhador ao longo do século XX, e por ter se materializado no contexto de formação e aplicação das normas internacionais de direitos humanos, como reflexo da liberdade de associação, deve ser encarada como *conduta esperada* dos legisladores e governos dos Membros da OIT na atualidade. É o que responde, inclusive, pelo quadro de aplicação das convenções fundamentais da Organização (grifo do autor).

Sendo assim, transfigura-se evidente, pois, que não há consenso entre a doutrina no tocante à adoção do sistema de pluralidade sindical pelo texto constitucional. Entretanto, nota-se, também, pelo desenvolvimento dos argumentos até aqui apresentados, que, considerando o contexto social atual brasileiro e a crise na qual os sindicatos se encontram, a unicidade sindical não é o modelo sindical que se adequa às necessidades dos trabalhadores para a defesa dos seus direitos.

Isso posto, ainda que a pluralidade sindical não se encontre expressamente prevista na legislação internacional, ao analisar os entraves enfrentados pelos sindicatos brasileiros e as alterações nas relações laborais, constata-se que há a maior adequação desse modelo quando comparado ao adotado pela Carta Maior. De outro modo, mesmo que não se institua a pluralidade sindical no ordenamento pátrio, é imprescindível a reforma no sistema sindical brasileiro para a garantia da liberdade sindical plena.

Observa-se que a Constituição Federal de 1988, conforme manifestado alhures, assegurou o princípio da liberdade sindical (art. 8º, *caput* e I), mas foi contraditória ao manter o modelo de unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória, esta última

posteriormente alterada para contribuição voluntária pela Reforma Trabalhista (o que, da forma como foi inserido no texto legal, acabou causando mais problemas para a representatividade sindical do que soluções). Constata-se, portanto, a não incorporação, no texto constitucional, da liberdade sindical plena prevista na Convenção n.º 87 da OIT.

Ainda nesse seguimento, a Carta Magna, no artigo 8º, II, estabelece as condições para o enquadramento sindical brasileiro, ou seja, que os sindicatos serão organizados por categoria profissional ou econômica, e fixa como limite mínimo da base territorial a área de um Município. A respeito disto, leciona Machaczek (2009, p. 153):

A forma associativa fundada na categoria, profissional ou econômica, constitui um dos entraves à liberdade sindical, porque o sistema de sindicalização moderno se voltou para as profissões, os ofícios ou as atividades similares nas quais existe maior vínculo, união e solidariedade entre os trabalhadores. O sistema de categorias foi instituído no corporativismo e não mais se revela hábil para defender os interesses da classe trabalhadora, especialmente em relação à negociação coletiva.

Com efeito, a associação sindical baseada em categorias profissionais, além de ser uma limitação ao princípio da liberdade sindical plena, prejudica a criação de sindicatos para representar as novas relações laborais que se diferenciam da clássica relação de emprego.

Desse modo, entende-se que, ao ratificar a Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho e implementar a liberdade sindical em sua forma integral, prevista nos diversos instrumentos internacionais, o ordenamento jurídico pátrio estará proporcionando a ampla atuação sindical, de modo a assegurar a proteção a todos os trabalhadores brasileiros, não só àqueles que se encontram em relações formais de emprego, mas a todas as classes de trabalhadores, incluindo, logo, os trabalhadores informais.

Para além disso, os sindicatos, que tinham sua função desvirtuada, isto é, tinham como único objetivo a arrecadação das contribuições sindicais obrigatórias, terão que efetivamente atuar para a defesa de seus trabalhadores e desempenhar suas respectivas funções a fim de conquistar filiados, evitando-se, assim, “a criação de sindicatos acomodados e sem representatividade” (GALVÃO, 2019, p. 218). Consequentemente, situações como os “patentes conflitos de interesses, em que pequenos grupos e *lobbies* se apropriam de interesses laborais legítimos para assegurar continuísmo nas direções das entidades existentes” (BASSO; POLIDO, 2012, p. 2014) serão evitadas.

Em continuidade a isso, mas em relação à liberdade sindical plena em sua esfera individual, os trabalhadores obterão a liberdade de se filiarem às organizações sindicais que verdadeiramente estiverem executando as atribuições inerentes aos sindicatos, na medida em

que haverá maior “concorrência, competição, transparência, capacidades e eficiências para melhor funcionamento da estrutura tripartite: sindicatos de empregadores, de trabalhadores e autoridades governamentais” (BASSO; POLIDO, 2012, p. 213). Por conseguinte, não estarão mais os trabalhadores limitados a apenas uma entidade por categoria e em determinada área.

Em face do exposto, a reforma da legislação sindical brasileira através da ratificação da Convenção n.º 87 da OIT é fundamental para superar a profunda crise vivenciada pelas entidades sindicais, mas não se resume a isso. Na verdade, “o novo sistema terá de enfrentar os estigmas culturais herdados do modelo corporativista, que afastou e fez o trabalhador desacreditar no movimento sindical, restando poucas entidades imbuídas na defesa dos ideais de uma classe” (GARCIA, 2014, p. 132).

Por conseguinte, em conjunto com a integração da liberdade sindical plena ao ordenamento jurídico pátrio, é essencial a realização de reformas internas nas estruturas sindicais e na atuação dessas entidades na defesa de todos os trabalhadores brasileiros, matéria essa que será desenvolvida adiante.

4.2 A INTRODUÇÃO DOS RECURSOS TECNOLÓGICOS NO ÂMBITO SINDICAL

A Quarta Revolução Industrial teve um importante papel na reformulação dos modelos produtivos existentes na sociedade e na implementação da tecnologia no cotidiano da população. Sob essa perspectiva, para que os sindicatos permaneçam atuando e existindo em uma sociedade tecnológica, é necessário que eles utilizem da tecnologia a seu favor.

Nessa senda, a disseminação dos recursos tecnológicos e o domínio deles pelas entidades sindicais deve ocorrer com modificações na própria estrutura interna e no funcionamento dessas organizações, bem como na atuação dos sindicatos em relação aos seus representados. Desse modo, a tecnologia poderá proporcionar maior praticidade, rapidez, abrangência, facilidade e, inclusive, a redução de custos, quando empregada a favor do sindicalismo (LIMA, 2020).

Contudo, como visto no capítulo anterior, a falta de conhecimento tecnológico é um dos fatores que causa o desemprego na Indústria 4.0, o chamado desemprego tecnológico. Desse modo, não é apropriado que os sindicatos adotem esses recursos de forma a excluir ainda mais os trabalhadores leigos nessa área. Por essa razão, inicialmente, “é imperiosa a adoção de uma política de inclusão digital, iniciando-se por disponibilizar e-mail a todos e orientá-los a utilizar as redes sociais de que o sindicato participe” (LIMA, 2020, p. 396).

Do mesmo modo, as entidades sindicais podem fazer essa inclusão, “seja oferecendo cursos de qualificação, por exemplo, ou atuando nas esferas políticas com o objetivo de influenciar na formação básica dos futuros trabalhadores, para que estejam preparados a enfrentar os desafios proporcionados pelo implemento das novas tecnologias” (MOREIRA; CALVETE, 2020, p. 225). Em outras palavras, o primeiro passo na adoção dos recursos tecnológicos pelas entidades sindicais é justamente para auxiliar aqueles que não têm conhecimento de internet e de tecnologia, a fim de incluí-los não só nas atividades desenvolvidas pelo próprio sindicato, mas também no mercado de trabalho.

Além da difusão de conhecimento e informações sobre o meio virtual, a internet também deve ser utilizada como uma ferramenta de transparência. Isso se justifica em virtude de algumas entidades sindicais serem criticadas e acusadas de fraudes, de desvio de finanças e de serem criadas apenas com o intuito de arrecadar as contribuições. Nesse sentido, os recursos tecnológicos podem auxiliar na transparência das organizações, através, por exemplo, da prestação de contas on-line.

As entidades sindicais podem criar sites institucionais e dispor, por meios virtuais, as finanças e os gastos para que os filiados tenham acesso a como estão sendo empregados os recursos dos sindicatos. Tal ferramenta pode, inclusive, ensinar o pagamento voluntário da contribuição sindical, tendo em vista que, ao acompanhar as atividades sindicais e verificar a efetiva atuação do sindicato, os trabalhadores podem desejar contribuir para amparar a entidade e a proteção que lhes é destinada.

Outrossim, o meio virtual pode ser utilizado como um instrumento de comunicação entre a organização sindical e os seus filiados. Ou seja, as entidades sindicais podem aderir a fóruns, redes sociais ou até mesmo utilizar da própria plataforma on-line como um mecanismo de participação dos representados. Nesse cenário, “a comunicação digital permite interatividade e facilidade no acesso aos dirigentes sindicais com maior rapidez na multiplicação das informações e opiniões” (CAMPOS, 2020, p. 15).

Além disso, é necessário considerar que as novas relações laborais e a inexistência, na maioria das vezes, de um ambiente físico compartilhado pelos trabalhadores prejudica a relação entre eles e a própria noção de sindicalização e pertencimento a um grupo social. Ainda, há o individualismo naturalmente existente no exercício da atividade laboral por meio das plataformas digitais, podendo-se inferir, portanto, que a presença física e a participação desses indivíduos no ambiente sindical é, pois, reduzida.

Isso posto, é recomendável que as organizações sindicais empreguem os avanços tecnológicos na realização de assembleias e reuniões on-line. Entretanto, ressalte-se que as

assembleias virtuais não substituem a dinamicidade e o debate existentes nos encontros presenciais, mas, por meio digital, as propostas apresentadas nas assembleias, seja por modo virtual ou presencial, podem ficar abertas para a votação da classe representada (CAMPOS, 2020).

De forma complementar, sugere Lima (2020, p. 398):

Em princípio, a videoconferência, no meio sindical, é mais apropriada para as reuniões de diretoria (as diretorias colegiadas), comissões técnicas e grupos de trabalho. Eventualmente, seria apropriada para certas assembleias nas federações e confederações, uma vez que os integrantes da base são em número menor do que nos grandes sindicatos, além de dispensar as despesas de deslocamentos.

Em cada estado, poderia haver uma estrutura montada no auditório de alguma entidade, compartilhada e mantida por outras entidades sindicais, a fim de promover videoconferências e, assim, evitar deslocamentos de dirigentes a outras localidades, com despesas de hospedagens, passagens, alimentação, diárias, entre outras.

Tudo que é excepcional ou inovador merece clareza normativa. Assim, considerando que o ordinário são as assembleias presenciais, as formas extraordinárias devem ser *reguladas* por normas estatutárias ou, por sua autorização, em regimentos próprios, complementares aos estatutos e aprovadas pela *diretoria colegiada* (grifo do autor).

Dessa forma, a realização de assembleias por videoconferência é uma possível alternativa não só para os sindicatos, mas para as federações e confederações, possibilitando, nestas últimas, a redução de gastos, na medida em que o deslocamento para o local da assembleia e os gastos decorrentes dele tornam-se desnecessários. Ressalte-se, ainda no tocante às assembleias virtuais, que, assim como todo o funcionamento das organizações sindicais, é essencial que haja previsão e regulação nas normas internas.

Da mesma maneira, os meios eletrônicos também podem ser utilizados para a realização de eleições sindicais, configurando-se outra possibilidade de redução de despesas. Segundo Lima (2020, p. 367), a grande maioria dos sindicatos recorrem a métodos arcaicos e burocráticos para a escolha das suas diretorias, resultando em elevados custos despendidos com “impressão de cédulas, listas de filiados, envelopes, tesouras, clips, fitas gomadas, canetas e régua; e as despesas com transporte de urnas, pagamento de diárias e alimentação aos mesários e fiscais, entre outros”. Ressalte-se também a maior possibilidade de ocorrência de fraudes e corrupção quando as eleições são realizadas através desses mecanismos.

A respeito do emprego da tecnologia no processo eleitoral sindical, pode-se mencionar que já há previsão normativa sobre a matéria, cite-se, para tal, a Norma Regulamentadora nº 5, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que versa sobre a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA). O referido dispositivo estabelece a

faculdade na execução das eleições por meios eletrônicos, veja-se: “5.40 O processo eleitoral observará as seguintes condições: [...] i) faculdade de eleição por meios eletrônicos”.

Nesse sentido, ainda é possível mencionar que algumas entidades sindicais realizaram eleições virtuais para a escolha de suas diretorias durante o período de pandemia do COVID-19, a exemplo do Sindicatos de Metalúrgicos de Taubaté e Região, que fez a votação por meio do site da entidade, e do Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região, que disponibilizou um link para a votação.

Dessa maneira, observa-se que essas alterações envolvendo a implementação dos recursos tecnológicos na estrutura e funcionamento das entidades sindicais, além de revitalizar as organizações, são mecanismos que permitem a reaproximação com os trabalhadores e a possibilidade de conquistar e ampliar a representação sindical (LIMA, 2020).

Acrescente-se também que na situação financeira em que os sindicatos se encontram, considerando a repentina alteração na principal fonte de custeio, isto é, a facultatividade no pagamento da contribuição sindical, conforme mencionado no capítulo anterior, reformas que tenham como resultado a redução de gastos são imprescindíveis.

4.3 A IMPORTÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA 4.0

A reforma sindical não deve se restringir exclusivamente à reforma da legislação ou à introdução da tecnologia no âmbito interno das entidades sindicais. Longe disso, é basilar que essas organizações, levando em consideração as transformações sociais e, em razão disso, as novas relações laborais, adequem-se à realidade e aos ensejos dos trabalhadores provenientes da Quarta Revolução Industrial.

Sendo esse o cenário, é possível sugerir que as organizações sindicais utilizem da sua função negocial e da possibilidade de estabelecer convenções e acordos coletivos para abarcar e proteger a nova classe de trabalhadores. Em outras palavras, é necessária a criação de instrumentos coletivos para a proteção dos trabalhadores digitais, considerando que suas demandas em muito se diferem daquelas dos empregados formais, que são comumente representados pelos sindicatos, e que esses novos trabalhadores apresentam uma “nova vulnerabilidade [...], a vulnerabilidade tecnológica” (BARZOTTO; LANNER, 2019, p. 137).

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho, através do estudo “As plataformas digitais e o futuro do Trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital”, estabeleceu 18 critérios com o objetivo de propor o trabalho digno para os trabalhadores das

plataformas digitais. Veja-se:

1. Resolver o problema da classificação incorreta do emprego.
2. Permitir que os trabalhadores das plataformas digitais exerçam o seu direito à liberdade sindical e à negociação coletiva.
3. Aplicar o salário mínimo prevalecente na região onde se encontram os trabalhadores.
4. Assegurar a transparência nos pagamentos e taxas calculados pela plataforma.
5. Garantir que os trabalhadores independentes tenham a possibilidade de recusar tarefas na plataforma.
6. Cobrir os custos de trabalho perdido em caso de problemas técnicos com a tarefa ou a plataforma.
7. Estabelecer regras rigorosas e justas para gerir situações de não pagamento.
8. Garantir que as condições de serviço sejam apresentadas num formato legível por humanos, isto é, claro e conciso.
9. Informar os trabalhadores dos motivos pelos quais recebem classificações desfavoráveis.
10. Estabelecer e aplicar códigos de conduta claros para todos os utilizadores da plataforma.
11. Garantir que os trabalhadores possam contestar o não pagamento, as avaliações negativas, os resultados dos testes de qualificação, as acusações de violações de códigos de conduta e o encerramento de contas.
12. Estabelecer um sistema de avaliação dos clientes tão exaustivo quanto o sistema de avaliação dos trabalhadores.
13. Garantir que as instruções da tarefa sejam claras e validadas antes da publicação de qualquer trabalho.
14. Permitir que os trabalhadores visualizem e exportem, em qualquer momento, o histórico completo do seu trabalho e reputação, em formato legível por humanos e máquinas.
15. Permitir que os trabalhadores prossigam uma relação de trabalho com um cliente fora da plataforma sem pagar uma taxa desproporcionalmente alta.
16. Garantir que os clientes e os gestores das plataformas respondam às comunicações dos trabalhadores com prontidão, de forma educada e substantiva.
17. Informar os trabalhadores sobre a identidade dos seus clientes e a finalidade do trabalho.
18. Garantir que as tarefas suscetíveis de causar stress ou danos a nível psicológico sejam claramente identificadas pelos gestores das plataformas, recorrendo a um sistema normalizado (OIT, 2020, p. 19-20).

Verifica-se, de início, logo no segundo critério, que o direito à liberdade sindical, tema desenvolvido no tópico anterior, e negociação coletiva são fundamentais para a existência de dignidade no trabalho do mundo digital. É por meio da negociação, isto é, do poder negocial das entidades sindicais, que essa classe de trabalhadores poderá reivindicar a realização dos demais critérios estabelecidos pela OIT.

Nesse mesmo entendimento, Azevedo e Jahn (2020, p. 62) lecionam que a negociação coletiva “afigura-se de essencial importância, pois possibilitará a apresentação das pautas necessárias para o desenvolvimento do direito do trabalho e permitirá que as partes diretamente envolvidas resolvam os conflitos inerentes à relação”.

Para além desses 18 requisitos, o estudo da Organização Internacional do Trabalho estabeleceu três critérios adicionais para a adaptação da proteção social ao trabalho nas plataformas digitais, quais sejam: adaptar os mecanismos de segurança social de forma a cobrir os trabalhadores em todas as formas de emprego, independentemente do tipo de contrato; usar a tecnologia para simplificar os pagamentos de contribuições e prestações; e instituir e reforçar mecanismos universais de proteção social, financiados por impostos (OIT, 2020).

Ressalta-se, portanto, por meio desses critérios, a essencialidade da adoção de mecanismos de proteção social para esses trabalhadores, bem como o reconhecimento de que eles são detentores de direitos trabalhistas, requisito indispensável para a promoção da dignidade do trabalhador e até mesmo do seu próprio reconhecimento como indivíduo (BARZOTTO; LANNER, 2019).

Assim, para que as relações laborais da indústria tecnológica sejam consideradas trabalho decente, isto é, “aquele que respeita os direitos fundamentais individuais e sociais do trabalhador, visando o bem-estar individual e coletivo, efetiva a valorização social do trabalho, a dignidade humana (art. 1º, III e IV, CRFB/1988), e os demais direitos fundamentais trabalhistas individuais e sociais” (SABINO, 2019, p. 27), é necessário garantir a efetivação e a proteção jurídica dos direitos fundamentais influenciados pelos avanços da tecnologia, como o direito à desconexão, direito à privacidade e à proteção de dados, e direito a um meio ambiente de trabalho equilibrado.

Destarte, é indiscutível que o trabalho nas plataformas digitais exige do trabalhador constante conexão às ferramentas tecnológicas de trabalho, contribuindo para “um desaparecimento cada vez maior entre as fronteiras da vida profissional e da vida pessoal” (MOREIRA, 2020, p. 276). Nesse sentido, argumenta Molina (2020, p. 36):

Ocorre que os avanços tecnológicos das últimas décadas projetaram-se sobre os contratos de trabalho, possibilitando, por intermédio das novas tecnologias – como o computador, a internet, *notebook*, *tablets* e *smartphones* –, uma maior flexibilidade quanto ao local da prestação dos serviços e o horário de realização das atividades, por sua vez também diluindo os limites entre os períodos de trabalho e a vida privada, lazer, descanso e a convivência social e familiar dos trabalhadores, reclamando do ordenamento jurídico trabalhista a necessidade de reposicionar-se para regular a nova realidade dos contratos flexíveis, principalmente recorrendo aos direitos humanos previstos nos tratados internacionais e aos direitos fundamentais positivados na Constituição Federal, fazendo-os incidir diretamente nas relações de trabalho, de modo a reajustar-se os limites entre trabalho e vida privada.

Diante disso, deve ser assegurado o direito à desconexão, fundamental para a efetivação de outros direitos sociais constitucionalmente previstos, a exemplo do direito ao

lazer, à saúde e à educação (art. 6º, CRFB/88), bem como do direito ao repouso semanal remunerado (art. 7º, XV, CRFB/88), e à convivência familiar (art. 227, CRFB/88). Assim, pode-se dizer que “o direito à desconexão garante aos trabalhadores a desvinculação plena do trabalho, inclusive da possibilidade potencial de ser convocado a realizar as suas atividades” (MOLINA, 2020, p. 44).

Além disso, a proteção social dos trabalhadores também abrange o meio ambiente de trabalho, direito previsto na Constituição Federal ao estabelecer que são direitos dos trabalhadores “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII, CRFB/88) e o “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” (art. 7º, XXVIII, CRFB/88). O texto constitucional também estabelece que é competência do Sistema Único de Saúde (SUS) “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (art. 200, VIII, CRFB/88). Assim, percebe-se, portanto, “a priorização constitucional do meio ambiente de trabalho para quaisquer trabalhadores, não apenas empregados” (LOPES; BRITO, 2020, p. 148).

Observe-se que os trabalhadores de plataformas digitais não possuem um ambiente físico de trabalho, isto é, um estabelecimento específico onde é executada a atividade laboral. Pelo contrário, na verdade, exercem o labor conforme a demanda, de maneira itinerante, executando a função em qualquer lapso temporal. Dessa forma, é evidente que “o trabalhador de plataforma pode ser exposto a condições precárias no seu meio ambiente de trabalho, o que evidencia a necessidade de discutir, analisar e intervir na produção de espaços de trabalho digno para essas pessoas” (BARZOTTO; LANNER, 2019, p. 139).

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho, através da Convenção n.º 155, incorporada pelo ordenamento jurídico brasileiro, e da Recomendação n.º 204, estabeleceu medidas que visam a segurança e saúde dos trabalhadores e dispôs sobre providências para a garantia dos direitos fundamentais, incluindo a proteção da segurança e saúde dos trabalhadores informais. Sendo assim, veja-se, *in verbis*, o artigo 4º da Convenção mencionada:

Art. 4 — 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

Seguindo o mesmo entendimento, a Recomendação n.º 204 da OIT, que versa sobre a transição da economia informal para a economia formal, além de sugerir que os trabalhadores da Revolução Tecnológica sejam considerados trabalhadores formais, no artigo 16, alínea ‘a’, e no artigo 17, dispõe também que:

16. Os Membros deverão tomar medidas para conseguir um trabalho decente e respeitar, promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho relativamente a todas as pessoas que operam na economia informal, nomeadamente:
 - a) liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;
 [...]
17. Os Membros deverão:
 - a) tomar medidas imediatas para enfrentar as condições de trabalho perigosas e insalubres que frequentemente caracterizam o trabalho na economia informal; e
 - b) promover e aumentar a proteção da segurança e da saúde no trabalho aos empregadores e trabalhadores da economia informal.

Diante disso, verifica-se que a legislação internacional e a Constituição Federal asseguram a proteção ao meio ambiente de trabalho equilibrado, de modo que esse direito não se encontra restrito aos empregados formais, mas deve abranger todos os trabalhadores, sem distinções, incluindo, portanto, os trabalhadores da Indústria 4.0.

Por fim, ainda no tocante à proteção dessa nova classe de trabalhadores, ressalte-se o direito à privacidade, à intimidade (art. 5, X, CRFB/88) e à proteção de dados. Sobre isso, Moreira (2018) leciona que nas plataformas digitais a conectividade digital é constante, perpassando da atividade laboral exercida à localização do indivíduo. Dados são gerados a todo instante, juntamente com o cruzamento das informações recolhidas pelas plataformas e o controle de algoritmos.

Com efeito, a sociedade tecnológica configura uma espécie de panóptico pós-moderno, no qual a vigilância das relações laborais se dá, também, na captação dos dados e na utilização deles, de modo que não só a força de trabalho dos trabalhadores é apropriada, mas também a sua subjetividade (TEODORO; ANDRADE, 2020). Sendo assim, a proteção dos trabalhadores em face dessa “invasão tecnológica” a sua vida privada e a sua intimidade é essencial para a garantia de seus direitos fundamentais.

Por fim, é válido destacar, conforme assevera Souto Maior (2003), que o avanço tecnológico não deve ser amaldiçoado, considerando que é inevitável e que também ostenta aspectos positivos, como o abordado no tópico anterior. Todavia, é necessário alcançar o equilíbrio entre a tecnologia e o ser humano. Para isso ocorrer, contudo, no tocante às relações laborais, é imprescindível a atuação conjunta entre os sindicatos, o Estado, os empregadores e os próprios trabalhadores, com vistas a regular e proteger os direitos de todos os envolvidos.

Diante do exposto, portanto, nota-se que a abrangência da atuação sindical e da negociação coletiva a essa nova classe de trabalhadores e, ainda, a todos os trabalhadores, genericamente considerados, permite a elaboração de instrumentos coletivos e cláusulas obrigacionais que auxiliam na efetivação da proteção social e da garantia dos direitos fundamentais dos indivíduos em suas relações laborais. Por conseguinte, resta comprovada não só a indispensabilidade das entidades sindicais, mas há, ainda, a possibilidade de concretização da função institucional das entidades sindicais na sociedade tecnológica.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da análise aqui desenvolvida, restou demonstrada a possibilidade de realização de uma reforma no movimento sindical brasileiro, a fim de proporcionar a melhor regulação e atuação das entidades sindicais na sociedade contemporânea. Em outras palavras, foi constatado que os sindicatos, apesar de se encontrarem estagnados e em declínio no contexto social atual, podem ser revitalizados com o amparo da tecnologia e de outras transformações internas e externas, de modo que seu funcionamento esteja em equivalência com as necessidades de todos os trabalhadores.

Para chegar a essa compreensão, como visto no primeiro capítulo, foi realizada uma análise histórica do movimento sindical, através da qual se percebeu que, apesar do surgimento das entidades sindicais remeterem à Inglaterra, no período em ocorria a Primeira Revolução Industrial, a existência de associações e organizações em torno dos indivíduos que exercem ofícios e profissões semelhantes reporta-se a um período muito anterior da história, sendo possível identificar modelos rudimentares dos sindicatos desde a Era Cristã. Posteriormente, contudo, com todas as transformações sociais, econômicas e políticas que decorreram do desenvolvimento industrial, é que se verificou, efetivamente, a presença das condições que fomentaram a constituição das primeiras organizações sindicais como hoje são conhecidas.

A partir dessa formação inicial, observou-se que, durante o desenvolvimento do sindicalismo, os sindicatos passaram por fases para que, de fato, alcançassem o reconhecimento, autonomia e liberdade. Ainda no primeiro capítulo, foi analisado o surgimento do movimento sindical brasileiro, que ocorreu de forma tardia, tendo em vista a mão de obra predominantemente escrava e a economia baseada na exploração da terra. Não obstante, com a abolição da escravatura e a proclamação da República, a sociedade brasileira passou por mudanças que ensejaram a aparição das primeiras associações profissionais no país. E, conforme analisado, classifica-se esse período inicial do desenvolvimento sindical brasileiro como a fase do anarcossindicalismo, considerando os ideais anarquistas que predominavam no movimento.

Em continuidade ao estudo desempenhado, verificou-se que a segunda fase do movimento sindical do país teve início na Era Vargas e foi marcada pela regulação predominantemente corporativista. Nessa etapa, houve a forte influência do Estado, que controlava a criação e a filiação das entidades sindicais, bem como a organização das categorias profissionais. Sendo assim, conseqüentemente, a liberdade e a autonomia sindical foram

restringidas. Foi durante esse contexto que foi instituída a Consolidação das Leis do Trabalho e adotada a unicidade sindical como o sistema sindical brasileiro.

Posteriormente, na década de 80, inaugurava-se a última fase do movimento sindical do país, marcada pela interrupção da ampla intervenção estatal nos sindicatos e pela Constituição Federal de 1988. Nesse sentido, observou-se que o texto constitucional inovou ao estabelecer a liberdade de filiação e a liberdade sindical, proibindo a interferência do Poder Público nessas organizações. Todavia, ao mesmo tempo, a Carta Maior manteve características do sistema corporativista, na medida em que conservou a unicidade sindical, permitindo apenas a criação de um único sindicato por categoria na mesma área territorial.

Dessa forma, percebeu-se a contrariedade da legislação constitucional, considerando que estipulou a liberdade sindical e, concomitantemente, a mitigou ao limitar a criação de apenas uma entidade sindical, em um mesmo território, representando determinada categoria. Essa relativização foi, inclusive, conforme analisado, um empecilho para a ratificação, pelo Brasil, da Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho, que prevê a plena liberdade sindical.

Em seguida, no segundo capítulo, passou-se a abordar a situação dos sindicatos na sociedade contemporânea, considerando as diversas transformações ocorridas, isto é, a alteração legislativa decorrente da Reforma Trabalhista e as modificações social e econômica resultantes da Quarta Revolução Industrial. No tocante à primeira transformação, analisou-se que a Lei n.º 13.467/2017, diferentemente do que se justificava para a sua aprovação, resultou na flexibilização das normas trabalhistas e no aprofundamento da vulnerabilidade do trabalhador.

Nesse diapasão, procedeu-se ao estudo de alguns dos dispositivos modificados pela Reforma Trabalhista que mais impactaram no âmbito sindical, contribuindo para a crise de representatividade e a fragilização da função negocial dos sindicatos brasileiros. Isso porque a Lei n.º 13.467/2017 reduziu a possibilidade de atuação dessas organizações na defesa dos trabalhadores e contribuiu para a pulverização do movimento sindical.

Outrossim, de forma mais específica, abordou-se, ainda com relação à Lei n.º 13.467/2017, a facultatividade do pagamento da contribuição sindical, que antes era obrigatória. Nessa conjuntura, verificou-se os pontos positivos e negativos dessa modificação, ou seja, que a compulsoriedade do desconto sindical colaborava para a pulverização sindical e que representava, assim como a unicidade sindical, um dos resquícios do corporativismo da Era Vargas, e que, ao mesmo tempo, a sua retirada repentina, sendo a principal fonte de custeio dos sindicatos, enfraqueceu a atuação dessas entidades.

Em relação às transformações resultantes da Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0, restou demonstrado que o surgimento da nova classe de trabalhadores que utilizam as plataformas digitais para realizar uma atividade laborativa caracterizada pela informalidade, temporalidade e individualidade distancia-se da noção de empregado e de categoria profissional representada pelos sindicatos. Do mesmo modo, examinou-se como a informalidade crescente na sociedade industrial impacta na redução de sindicalizados e, por consequência, na diminuição de representatividade das entidades sindicais.

A partir dessa premissa, no terceiro capítulo, apresentou-se a possibilidade de realização de uma reforma no movimento sindical brasileiro. Para tanto, sugeriu-se a ratificação da Convenção n.º 87 da OIT pelo ordenamento jurídico pátrio, ou seja, a plena liberdade sindical. Desse modo, pois, as entidades sindicais podem representar todos os trabalhadores, não se limitando à categoria profissional e à unicidade. Para além disso, a concorrência decorrente da liberdade evitará a criação de sindicatos sem poder representativo e negocial.

Por fim, demonstrou-se como a implementação dos recursos tecnológicos na estrutura e funcionamento das entidades sindicais pode auxiliá-las no desenvolvimento de suas funções, bem como no corte de gastos e no combate ao desemprego tecnológico. Ainda, analisou-se como as entidades sindicais podem atuar na proteção da nova classe de trabalhadores da sociedade tecnológica. Em outras palavras, verificou-se que esses trabalhadores apresentam vulnerabilidades específicas e que, utilizando-se das orientações da OIT e das previsões do próprio texto constitucional, os sindicatos podem atuar, por meio de seus instrumentos de negociação, para a defesa e proteção desses obreiros.

Diante disso, conclui-se que o presente estudo concebe a realização de uma reforma no movimento sindical brasileiro, de modo que é evidente que a manutenção de um sindicalismo arcaico, sem força negocial e representante de categorias que tendem a se esvaziar, não é viável em uma sociedade na qual a informalidade e a vulnerabilidade dos trabalhadores são fenômenos crescentes. Assim, a reestruturação sindical não somente é possível, mas se mostra necessária e urgente.

Desta feita, a reforma sindical aqui sugerida, caracterizada pela plena liberdade sindical e a inserção da tecnologia no meio dos sindicatos, é indispensável para a efetiva preservação da funcionalidade do sindicalismo e para o alcance dessa função sindical àqueles trabalhadores que por ela não são representados. Isso porque a finalidade precípua dos sindicatos configura-se na efetiva representação de uma coletividade e, na conjuntura atual, a realidade em muito se distancia disso.

Ademais, ainda que na prática a revitalização sindical, da forma como aqui é prevista, não ocorra imediata ou identicamente, é imprescindível que se busque, de todo modo, afastar os estigmas vinculados aos sindicatos brasileiros, uma vez que, apesar de existirem aquelas entidades que têm seu papel desvirtuado, o movimento sindical, no geral, representa não só os interesses dos trabalhadores e dos empregadores, mas de toda a sociedade e do sistema democrático.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Almiro Eduardo de. Aspectos econômicos e sociais da Reforma Trabalhista: suas causas e possíveis consequências. *In*: CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique. (org.). **A Quarta Revolução Industrial e a Reforma Trabalhista**: impactos nas Relações de Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Cirkula, 2020, p. 19-42.
- ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. As antinomias do artigo 8º da Constituição Federal: um contraponto à doutrina dominante. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, v. 44, n. 86, Belém, jan/jun 2011, p. 107/123. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/revista/Revista_86.pdf. Acesso em: 23 abr. 2021.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ARAÚJO, Jailton Macena de. Desumanização do Direito do trabalho: uma análise da Reforma Trabalhista em face da desconstrução da carga principiológica laboral. *In*: GODINHO, Adriano Marteleto; COSTA, Ana Paula Correia de Albuquerque da; LÔBO, Fabiola Albuquerque; CALDAS, José Manuel Peixoto (org.). **Desafios do Direito Privado Contemporâneo**: Novos Direitos Sociais, v. 2. João Pessoa: Editora UFPB, 2019, p. 193-222.
- AZEVEDO, André Jobim de.; JAHN, Vitor Kaiser. A negociação coletiva, a indústria 4.0 e a “gig economy”. **Revista da Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. O Direito do Trabalho, Hoje: Novas Tendências do Direito do Trabalho Contemporâneo. Ano XXIII, n. 23, 2018/2020. São Paulo: Ltr, 2020, p. 55-63. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=oKgPEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA55&ots=eMj7IFPKTq&sig=o3UJaDLoQtqR96KSjBv5PkSiK68#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 06 abr. 2021.
- BARZOTTO, Luciane Cardoso; LANNER, Maíra Brecht. Declaração do Centenário da Organização Internacional do Trabalho e a proteção do trabalho digital no paradigma da fraternidade. **e-Revista Internacional de la Protección Social**, v. 4, n. 2, Editorial Universidad de Sevilla, 2019, p. 124-143.
- BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. A Convenção 87 da OIT sobre liberdade sindical de 1943: recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, vol. 78, n. 3, Brasília, jul./set. 2012, p. 124-219. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34308/2012_basso_maristela_convencao_oit.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 26 abr. 2021.
- BOFF, Silvio Eduardo Fontana; HORN, Carlos Henrique. Consequência da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 sobre a normatização coletiva do trabalho. *In*: CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique (org.). **A Quarta Revolução Industrial e a Reforma Trabalhista**: impactos nas Relações de Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Cirkula, 2020, p. 43-69.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 24 mar. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 24.694**, de 12 de julho de 1934. Dispõe sobre os sindicatos profissionais. Rio de Janeiro, [1934]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D24694.htm. Acesso em: 29 mar. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: secção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 25 mar. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. NR 5. **Norma Regulamentadora 5**. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília - DF, 1978. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-05.pdf. Acesso em: 21 abr. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Ação Direta de Inconstitucionalidade 0012033-40.2017.1.00.0000**. Direito Constitucional e Trabalhista. Reforma Trabalhista. Facultatividade da contribuição sindical. Constitucionalidade. Inexigência de Lei Complementar. Desnecessidade de lei específica. Relator: Min. Edson Fachin, 29 de junho de 2018. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749631162>. Acesso em: 05 abr. 2021.

CAMPOS, Anderson de S. **Sindicalismo no contexto de pandemia do Brasil**: primeiras impressões. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/Sindicalismo_no_contexto_de_pandemia_no_Brasil_andersoncampos.pdf. Acesso em: 22 abr. 2021.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Compendio sobre Derechos Laborales y sindicales**: Estándares Interamericanos. 2020.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Protocolo adicional à Convenção Americana sobre direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, “Protocolo de San Salvador”**. 1988. Disponível: http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm. Acesso em: 5 maio 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudências posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ELEIÇÃO do sindicato é virtual, entre 1º e 5 de junho. Tire suas dúvidas. Sindicato dos Bancários, São Paulo, 28 maio 2020. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/05/2020/eleicao-do-sindicato-e-virtual-entre-1o-e-5-de-junho-tire-suas-duvidas>. Acesso em: 28 abr. 2021.

FAÉ, Raquel Gibrowski. O Modelo Sindical Brasileiro e a Reforma Trabalhista. *In*: CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique (org.). **A Quarta Revolução Industrial e a Reforma Trabalhista: impactos nas Relações de Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Cirkula, 2020, p. 171-199.

FILGUEIRAS, Vítor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de.; FILGUEIRAS, Vítor Araújo (org.). **Reforma Trabalhista no Brasil: Promessas e Realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019, p. 13-52.

FILGUEIRAS, Vítor Araújo. **Explicando a desunião**: a pulverização sindical no Brasil após a promulgação da Constituição de 1988. 2008. 174f. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

FINCATO, Denise; FELTEN, Maria Claudia. Reforma trabalhista: contribuição sindical facultativa e futuro dos sindicatos no Brasil. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 7, n. 71, ago/set, 2018, p. 57-75. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/147154/2018_rev_trt09_v0007_n071.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 5 abr. 2021.

GALVÃO, Andréia. Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de.; FILGUEIRAS, Vítor Araújo (org.). **Reforma Trabalhista no Brasil: Promessas e Realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019, p. 199-223.

GARCIA, Welington Castilho. **Análise crítica da organização sindical brasileira à luz dos princípios de liberdade sindical da OIT**. 2014. 200f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de São Paulo, São Paulo.

HAZAN, Ellen M. F. Alguns dos Desafios do Movimento Sindical Brasileiro e Português. *In*: MEDEIROS, Benizete Ramos de (coord.). **O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro**. São Paulo: LTr, 2018, p. 81-89.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E PESQUISA. **PNAD Contínua**: Características adicionais do mercado de trabalho de 2019. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101743_informativo.pdf. Acesso em: 8 abr. 2021.

JUNQUEIRA, Alexandre. **A Quarta Revolução Industrial e o Potencial Impacto da Indústria 4.0 sobre o Emprego**. 2020. 87f. Dissertação (Mestrado em Economia Social) - Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho, Braga - Portugal.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. Tecnologias e o futuro dos sindicatos. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**, Brasília- ESMPU, 2020, p. 387-401

LOPES, Inez; BRITO, Maurício Ferreira. A proteção ambiental trabalhista de entregadores de aplicativo: estudo de direito comparado. **Revista Direito.Unb**, v. 04, n. 02, 2020, p. 146-170. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/39548>. Acesso em: 25 abr. 2021.

MACHACZEK, Maria Cristina Cintra. **Liberdade sindical no Brasil**: a Convenção 87 da OIT e a Constituição de 1988. 2009. 198f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

MARTINS, Sérgio Pinto. Alguns aspectos sindicais da Reforma Trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 83, n. 4, out/dez 2017, São Paulo, p. 326-336.

Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/128112/2017_martins_sergio_alguns_aspectos.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 04 abr. 2021

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (9. Turma) **Recurso ordinário 0011359-34.2016.5.03.0112**. Multa por litigância de má-fé. Testemunha. Inaplicabilidade. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Recorrido: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Relatora: Des. Maria Stela Álvares da Silva Campos, 23 de maio de 2017. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112/2>. Acesso em: 08 de abr. de 2021.

MOLINA, André Araújo. Dano existencial por violação dos direitos fundamentais ao lazer e à desconexão do trabalhador. **Revista Eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 9, n. 89, 2020, p. 35-57. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105563/2020_molina_andre_dano_existencial.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 22 abr. 2021.

MORAES FILHO. Evaristo de. **O problema do sindicato único no Brasil**: seus fundamentos sociológicos. 1. ed. Rio de Janeiro: A Noite, 1952.

MOREIRA, Élido Martins Costa; CALVETE, Cássio da Silva. A reestruturação das organizações dos trabalhadores: Reforma Trabalhista e Indústria 4.0. In: CALVETE, Cássio da Silva; HORN, Carlos Henrique (org.). **A Quarta Revolução Industrial e a Reforma Trabalhista**: impactos nas Relações de Trabalho no Brasil. Porto Alegre: Cirkula, 2020, p. 201-237.

MOREIRA, Teresa Coelho. Algumas Questões sobre Trabalho 4.0. In: MEDEIROS, Benizete Ramos de (coord.). **O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas**: um olhar luso-brasileiro. São Paulo: LTr, 2018, p. 191-201.

MOREIRA, Teresa Coelho. Tecnologias e o futuro dos sindicatos. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.). **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade, Brasília, ESPMU, 2020, p. 273-290.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. - São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**, São Paulo: LTr, 2008.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho**: Promover o trabalho digno no mundo digital. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_752654.pdf. Acesso em: 22 abr. 2021.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 155 sobre segurança e saúde dos trabalhadores**. 11 de agosto de 1983. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 27 abr. 2021.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 87 sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. 17 de junho de 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acesso em: 13 abr. 2021.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação 204 sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal**. 12 junho de 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_587521.pdf. Acesso em: 27 abr. 2021.

OJEDA AVILÉS, Antonio. **Derecho Sindical**. 8. ed. - Madrid: Editoria Tecnos, 2003.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU**, 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em: 5 maio 2021.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos**. 1966. Disponível em: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>. Acesso em: 5 maio 2021.

PARAÍBA, Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (2. Turma). **Recurso ordinário 0000699-64.2019.5.13.0025**. Ação proposta na vigência da Lei n.º 13.467/2017. Recurso do autor. Motorista de aplicativo. Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Empresas de transporte de passageiros. Princípio da primazia da realidade [...]. Relator: Des. Thiago de Oliveira Andrade, 23 de setembro de 2020. Disponível em: <https://pje.trt13.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000699-64.2019.5.13.0025/2>. Acesso em: 08 abr. 2021.

PUGLISI, Maria Lucia Ciampa Benhame. A estrutura sindical brasileira, a quarta revolução industrial e a representatividade dos novos trabalhadores e empresas. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 202/2019. Jun. 2019, p. 67-91

RODRIGUES, Aluísio. **O Estado e o sistema sindical brasileiro**. 1980. 79f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal de Santa Catarina. Santa Catarina.

SABINO, André Monici. O trabalho decente nas plataformas digitais. In: BOSCO, Carlos Alberto (coord.). **100 anos da OIT: pensando o futuro do Direito do Trabalho**. Campinas: Escola Judicial do TRT da 15ª Região, 2019, p. 25/50.

SINDICATO terá eleição virtual para preservar saúde em meio à pandemia. Sindicato dos Metalúrgicos de Taubaté e Região, Taubaté, 12 fev. 2021. Disponível em: <https://sindmetau.org.br/sindicato-tera-eleicao-virtual-para-preservar-saude-em-meio-a-pandemia/>. Acesso em: 28 abr. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A “Reforma” Trabalhista e seus reflexos no direito coletivo do trabalho. *In*: MEDEIROS, Benizete Ramos de (coord.). **O mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas**: um olhar luso-brasileiro. São Paulo: LTr, 2018, p. 13-29.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à “desconexão” do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 23, set. 2003, p. 296-213. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108056/2003_maior_jorge_direito_desconexao.pdf?sequence=1. Acesso em: 28 abr. 2021.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; ANDRADE, Karen Bhering. O panóptico pós-moderno no trabalho. *In*: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. (org.) **Futuro do Trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade, Brasília- ESMPU, 2020, p. 251-271