

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
ESCOLA DE FORMAÇÃO DE PROFESSORES E HUMANIDADES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM HISTÓRIA**

DIEGO SANDER FREIRE

**“A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO CAPITAL”:
UMA PERSPECTIVA DA REFORMA TRABALHISTA A PARTIR DA
ANÁLISE DO SUBCAMPO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO
EM GOIÁS**

GOIÂNIA

2021

DIEGO SANDER FREIRE

“A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO CAPITAL”:
UMA PERSPECTIVA DA REFORMA TRABALHISTA A PARTIR DA
ANÁLISE DO SUBCAMPO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO EM
GOIÁS

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* (Mestrado) em História da Pontifícia Universidade Católica de Goiás como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em História

Área de concentração: Cultura e Poder

Linha de pesquisa: Educação Histórica e Diversidade Cultural

Orientação: Dra. Thais Alves Marinho

GOIÂNIA

2021

F866c Freire, Diego Sander

"A consolidação das leis do capital" : uma perspectiva da reforma trabalhista a partir da análise do subcampo do direito coletivo do trabalho em Goiás / Diego Sander Freire.-- 2021.

262 f. : il.

Texto em português, com resumo em inglês.

Dissertação (mestrado) -- Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Escola de Formação de Professores e Humanidades, Goiânia, 2021.

Inclui referências: f. 249-262.

1. Direito do trabalho - Brasil. 2. História cultural. 3. Representações sociais. 4. Direito - História. 5. Sindicatos - Goiás (Estado). I. Marinho, Thais Alves. II. Pontifícia Universidade Católica de Goiás - Programa de Pós-Graduação em História - 2021. III. Título.

CDU: Ed. 2007 -- 349.2(817.3)(043)



**PUC
GOIÁS**



**"A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO CAPITAL": UMA PERSPECTIVA DA REFORMA TRABALHISTA A PARTIR DA
ANÁLISE DO SUBCAMPO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO EM GOIÁS**

Disertação de Mestrado do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em História da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, aprovada em 17 de junho de 2021.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Thais Alves-Marinho / PUC Goiás

Prof. Dr. Tiago Bernardon de Oliveira / UFPB

Prof. Dr. Eduardo Gusmão de Quadros / PUC Goiás

Profa. Dra. Maria Cristina Nunes Ferreira Neto / PUC Goiás

Prof. Dr. Claudio Henrique de Moraes Batalha / UNICAMP

AGRADECIMENTOS

A lista de agradecimentos é longa, mas necessária. O caminho foi difícil, e superá-lo não se tratou de exercício solitário.

Meu primeiro agradecimento vai para minha família, minha esposa Mirian e meus filhos, Luiz, Manuela, João e Maria, que apesar de sentirem minha ausência, nunca viram em meus estudos um empecilho para a harmonia de nosso lar. Ainda dentro do ambiente familiar, não posso deixar de mencionar as valiosas contribuições de meu primo Nilo, macaco velho no ambiente acadêmico.

Também agradeço à Pontifícia Universidade Católica de Goiás e todo o corpo docente do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em História. Vocês receberam um estranho à História, tiveram paciência, pegaram pela mão e mostraram o que e como deveria ser feito, ser aprimorado. O que presenciei nas aulas do mestrado foi um verdadeiro exemplo de legítima curiosidade intelectual por parte dos professores, essa verdadeira satisfação em se aprender e discutir conhecimentos, valor que reconheço e aprecio. Nominalmente, agradeço à professora Maria Cristina pelos excelentes textos apresentados e aos dois Eduardos, Quadros e Sugizaki, pela qualidade com que desenvolveram seus seminários. E agora, de maneira especial, agradeço profundamente à minha orientadora, professora Thaís Alves Marinho, que a meus olhos se destacou não apenas pela curiosidade intelectual, que se manifesta principalmente quando o objeto do estudo se relaciona ao desenvolvimento de nossa condição humana, mas por seu comprometimento com o trabalho e sua paciência com os alunos.

Essa mesma curiosidade intelectual também presenciei nos colegas, aos quais agradeço no nome do filósofo Marcos, pessoa ímpar, de uma solidariedade nem sempre percebida. A amizade e capacidade dos alunos propiciaram que meu próprio desenvolvimento acadêmico pudesse ser potencializado.

Finalmente, não poderia deixar de agradecer aos entrevistados que aceitaram participar de minha pesquisa e em muito contribuíram para seu desenvolvimento. Não citarei seus nomes, mas vocês também estão presentes.

A todos, meu muito obrigado.

DEDICATÓRIA

A meu avô Regi, minha tia Ana e minha irmã Nice, por representarem a constante lembrança
de que o bando não deve se separar.

À minha avó Chica, meu tio Luiz Carlos, meus primos Nilo e Michelly e minha irmã Giselle,
por continuarem cavalgando comigo nestes tempos tortuosos.

À minha mãe Doris, por seu amor e apoio incondicionais, e a meu pai Arnaldo, que mesmo
não concordando comigo, nunca deixou de me oferecer a mão quando precisei.

Finalmente, à minha esposa Mirian, e meus filhos Luiz, Manuela, João e Maria, por serem a
razão da busca contínua de minha própria humanidade.

UM TRIBUTO À HISTÓRIA

O ano era 2002 e eu estagiava em um dos grandes escritórios de advocacia de São Paulo. Os estagiários ficavam em baias, uma do lado da outra, pequenas caixinhas nas quais a gente se amontoava na frente de um computador. O escritório ficava em vários andares de um prédio. No meu andar, a divisão do espaço era precisa. Pra falar a verdade, até hoje eu me impressiono com os arquitetos, com sua capacidade de aproveitamento do espaço físico. Os estagiários ficavam todos no meio do ambiente, espalhados em linhas simétricas com duas baias de profundidade e oito de comprimento. As linhas se sucediam paralelamente, formando esses longos corredores, de forma que as costas do estagiário de uma linha davam para as costas do estagiário da próxima. Nos cantos do ambiente, e perpendicularmente às linhas de baias, ficavam as salas dos advogados. A parede que fazia a divisão entre estas salas e o espaço dos estagiários tinha toda sua metade superior de vidro, o que possibilitava que os advogados vigiassem os estagiários, mas também, que os estagiários ‘curiassem’ o trabalho de seus chefes imediatos. Digo imediatos porque esses advogados tinham, eles mesmos, seus superiores, e é óbvio que a sala dos sócios fundadores ou advogados seniores ficava em outros andares do prédio, e não junto com os estagiários.

Enfim, já passava das 19h00 e eu ainda continuava lá. Mas eu não era o único. Na linha de trás, às minhas costas, estava outro estagiário. Lembro-me bem dele porque na minha concepção, aquele sujeito baixinho certamente seria efetivado no escritório. Nós estávamos no mesmo ano de faculdade, mas ele conseguia resolver sozinho coisas que eu só viria aprender anos depois. Enquanto eu ficava até mais tarde realmente por não conseguir fazer as coisas direito, ele estava lá porque conseguia assumir mais responsabilidades. Mas acabou que naquele dia ele resolveu puxar conversa comigo. Não me lembro exatamente do começo da conversa, mas em determinado momento a gente estava virado um de frente para o outro. Sua expressão demonstrava cansaço, e depois de passar as mãos no rosto, olhou para a parede da sala, como se procurasse alguma coisa e começou a falar. Ele me falava de um sonho que tinha, de conseguir olhar para qualquer processo, e conseguir ver os movimentos que se seguiriam: as petições, as testemunhas, os recursos. Ah, os recursos. Os recursos eram sua paixão. Como preparar a petição já pensando na decisão do juiz, e quando e qual recurso manejar. Em determinado momento pareceu que todo seu cansaço havia passado, então eu

também tive vontade de olhar para aquela mesma parede. Mas minha visão foi completamente diferente.

Na parede eu vi ser desenhado um mapa do mundo desbotado. Em algum ponto da África vi uma fogueira se acender e um homem se levantar, e caminhar. Vi sábios e loucos, dançando e tocando flautas sozinhos, em desertos de areia, neve e água. Vi cavalos correndo nas planícies da América do Norte, montados por *lakotas* caçando bisões. Vi na América do Sul, tupis olhando para o oceano, curiosos com os fantasmas completamente vestidos que chegavam em canoas gigantes e traziam pedras que cortavam bem mais fundo a madeira vermelha. Na Ásia, vi pastores armados com arcos, conquistarem civilizações de arroz e jade. Na Europa, vi reis coroados e destronados, armadas invencíveis serem derrotadas, escravos e servos labutarem a terra e dela retirarem o alimento. Vi os trabalhadores nas indústrias, as greves e passeatas. E tudo isso passava diante de meus olhos, ininterruptamente. De repente, eu não apenas via, mas também ouvia e sentia. E foi então que ela apareceu. A princípio não a reconheci, pois seus trajes me eram estranhos. Ela não vestia uma túnica branca, nem tocava harpa na Arcádia. Mas seu movimento era inconfundível, ela caminhava mancando¹. Clio surgiu na África, onde tudo havia começado, com seu cabelo encaracolado e vestes coloridas, mancando no ritmo da batida dos atabaques. Quando surgiu, todas as demais visões se voltaram para ela, e passaram a segui-la, copiando seu passo lento e desajeitado.

Depois daquele dia tive poucos encontros com Tibiriçá ou Nuvem Vermelha. Elizabeth também parou de me dar atenção. Ruivas são difíceis. Mas acho que também seria difícil se pudesse controlar os ventos. Nunca mais pedi conselhos a Vasco da Gama, Maui ou Gengis Khan. Não consigo me lembrar da última vez que saí de mim mesmo em Uluru e sinto falta da fumaça de Mosi-oa-Tunya. Mas os trabalhadores, eles sempre estiveram comigo. Carrego desde sempre um respeito reverencial ao trabalho humano, e como não poderia deixar de ser, aos humanos que trabalham.

A vida é lugar estranho, e nos carrega por caminhos que nem sempre somos capazes de prever. Após quase quinze anos longe dos estudos jurídicos, e trabalhando mais como administrador do que como advogado, concluí em 2019 minha especialização em Direito e Processo do Trabalho. Era o ramo do Direito que mais tinha contato, após anos participando de negociações coletivas sindicais. A reforma trabalhista de 2017 havia sido o gatilho necessário a meu retorno aos estudos. Terminada a especialização decidi não me acomodar.

¹ O professor Eduardo Quadros iniciava seus cursos trazendo a imagem da musa da História, Clio, mancando, utilizando-se de uma espécie de muleta, ao comentar sobre a importância da interdisciplinariedade para os estudos da História, já que a História tinha por costume se apoiar nas outras ciências.

Sabia que queria continuar tratando da reforma, que havia algo de especial nela, mas falar sobre o quê? Apresentei um projeto essencialmente jurídico, me propondo a analisar cada instituto do Direito coletivo do trabalho (ou Direito sindical), que era o tema que tinha mais intimidade, a partir de uma perspectiva do desenvolvimento histórico de cada instituto até o momento da reforma trabalhista. Meu artigo final da especialização já possuía esse enfoque. No meu entender estaria ampliando uma pesquisa já iniciada, o que poderia ser feito tanto em um Mestrado em Direito, quanto em História.

O projeto foi aceito pelo Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em História da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Na primeira entrevista com minha orientadora, a prof. Dra. Thaís Alves Marinho, fui alertado que meu projeto não possuía História “suficiente”, o que deveria ser corrigido a partir da introdução de referencial teórico próprio, sendo-me naquele momento introduzido a figura do sociólogo Pierre Bourdieu, e especialmente o conceito de *doxa*, cuja importância foi crescendo na medida em que a pesquisa era realizada. Também foram dela as sugestões para inserir entrevistas com agentes goianos, o que seria extremamente adequado (ou mesmo necessário) a uma pesquisa de história recente, e que contribuiria, inclusive, para produção de fontes. Também foi de minha orientadora a sugestão de alteração do título da dissertação, a partir de frase dita por um dos entrevistados, a quem também sou infinitamente grato, mas que infelizmente não poderei aqui nomear. A consolidação das leis do capital, jogo verbal criado a partir do nome da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), representa de forma paradigmática o momento de ruptura provocada pela edição da reforma trabalhista de 2017.

Ainda é importante realçar, dentro do contexto da historicização do projeto inicial, a inserção de autores brasileiros cujos trabalhos envolvem a História dos Trabalhadores. Assim é que foram de essencial importância para a realização da dissertação os nomes de José Murilo de Carvalho, Edgar de Decca, Boris Fausto, Ricardo Antunes e Jessé Souza. Seus nomes fazem falta dentro do ambiente acadêmico jurídico, e sua análise a partir de perspectivas especialmente históricas e sociológicas, contribuíram para que este trabalho pudesse sair da bolha juridicizante no qual estivera incluso quando da primeira redação do projeto.

Em seguida, nas aulas de Seminário de Pesquisa, meu projeto foi substancialmente refeito, a partir de considerações técnicas que eu sequer sabia que existiam. Naquelas aulas, e em muitas outras que se seguiram no programa de mestrado, fui apresentado a Bloch, Chartier, Burke, Rüsén, Foucault, Certeau, Jodelet, Hall, Bhabha, Barros, Pesavento e vários

autores que contribuíram para os estudos da História. Assim, à minha ideia inicial foram mesclados o referencial teórico e recomendações de enfoque histórico-cultural trazidos por minha orientadora, bem como as diretrizes técnicas indicadas nas aulas assistidas. São estes os três pilares, um mais jurídico e dois históricos, que sustentam a presente dissertação de mestrado.

Essa interação entre Direito e História se dará ao longo de todo o trabalho de forma que busquei escrevê-lo para leitores e estudiosos de ambas as áreas. Aliás, o próprio tema do Direito do Trabalho não fica restrito aos estudos estritamente jurídicos, sendo também observado em pesquisas das áreas mais diversas, como economia e sociologia, ganhando destaque os artigos sobre flexibilização das relações laborais, precarização das relações de trabalho e globalização. Temos assim a interdisciplinariedade, comentada por Rüsen (2014, p. 232), tão característica do *cultural turn* das ciências da cultura (ciências humanas). Ademais, ao trazer Pierre Bourdieu como interlocutor chave, não há como não inserir a presente dissertação dentro do contexto da produção historiográfica contemporânea, originada a partir da Revolução Cultural de 1968², que tanto destaca a importância das demais disciplinas para o estudo da história. Dito isto, já peço de antemão desculpas se algum conceito, jurídico ou historiográfico, não foi introduzido da forma adequada ou suficientemente esmiuçado. Também peço a compreensão dos leitores se eventualmente expliquei alguma “obviedade” ou dediquei tempo excessivo a alguma construção teórica. Explicar demais ou explicar de menos são dois dos grandes riscos da interdisciplinaridade. Minha intenção nunca foi a de apresentar uma dissertação com tais falhas.

Gostaria ainda de destacar a afinidade de minha visão de mundo com aquela proposta pelos estudos da História Cultural³, inclusive e especialmente, aqueles que relacionam cultura e poder. Entre outros valores podemos mencionar o pensamento relacional, a superação das dicotomias de pares antagônicos, a agência humana dentro das limitações espaço-temporais e, sem dúvida alguma, a empatia e humildade intelectual que proporcionam um ouvir o outro assumindo a possibilidade do próprio erro, uma compreensão do outro não como objeto, mas em sua completa humanidade. Da mesma forma, cabe mencionar que esta dissertação encontra-se inscrita na linha de pesquisa Educação Histórica e Diversidade Cultural e, como

² Segundo classificação das etapas da historiografia apresentadas por Rojas (2006, p. 25-26) em artigo de coletânea intitulado “Tese sobre o itinerário da historiografia do século 20: uma visão numa perspectiva de longa duração”.

³ Burke (2008, p. 10) traz como “terreno comum dos historiadores culturais” “a preocupação com o simbólico e suas interpretações”. Para qualquer um que tenha tido algum grau de contato com as teorias do Direito, e mais ainda quando consideradas a partir da perspectiva de Bourdieu, a valorização da interpretação, seus poderes e riscos, é um chamariz quase que irresistível.

tal trata da importância do estudo dos fatos históricos como forma de conscientização dos indivíduos. Os Direitos humanos sociais, entre os quais aqueles que dizem respeito às questões trabalhistas, encontram-se situados dentro de um processo de acumulação histórica de Direitos fundamentais da pessoa humana, pelo qual se reconhece que a defesa de novos Direitos em face das novas feições assumidas pelo poder, não substitui ou invalida as liberdades anteriormente conquistadas. Por meio da educação histórica cumpre-se o papel de rememoração e tradição das conquistas obtidas, de forma a possibilitar a conscientização histórica dos sujeitos, formando cidadãos para a vida e para a convivência em sociedade. Acredito, assim, contribuir para o debate em torno da conscientização dos sujeitos acerca das conquistas trabalhistas já reconhecidas. Sem o conhecimento histórico continuamos presos a erros de julgamento que se repetem de tempos em tempos.

Por isto mesmo, esta dissertação é, antes de tudo, minha forma de demonstrar meu respeito a esta disciplina que tanto contribui para que nos tornemos cada vez mais humanos. É minha forma de oferecer um tributo à História.

RESUMO:

Esta dissertação, inscrita na linha de pesquisa educação histórica e diversidade cultural, tem como tema a reforma trabalhista do ano de 2017 sob a perspectiva de Pierre Bourdieu. De forma mais específica trataremos tão somente dos aspectos voltados ao Direito coletivo do trabalho, bem como procuraremos dar um enfoque aos agentes goianos envolvidos com a reforma. Por se tratar de um tema contemporâneo, segue a abordagem da história imediata, e afeta profundamente as relações sociais (especialmente trabalhistas) brasileiras, atraindo interesse doutrinário e prático. A reforma modificou ou revogou mais de 100 artigos da CLT, além de promover alterações em leis esparsas. Ademais, trouxe determinações que contrariam posições doutrinário-jurisprudenciais anteriormente reconhecidas. Buscaremos compreender como a *doxa* dominante do subcampo do Direito do Trabalho foi afetada, especialmente quanto à representação social do trabalhador vulnerável. Acreditamos que o estudo da reforma a partir da utilização do arcabouço conceitual de Pierre Bourdieu, especialmente as noções de campo, *habitus*, *doxa* e capital simbólico poderá contribuir para o debate em torno de tão relevante fato histórico. A fim de cumprir os objetivos propostos, será realizada uma pesquisa qualitativa, por meio da qual se propõe uma análise crítica mais vertical das fontes utilizadas, buscando-se extrair da individualidade das mesmas o máximo de conhecimento que cada uma pode oferecer, tanto documental quanto oral. O enfoque aos agentes goianos será dado por meio de entrevistas realizadas com convidados escolhidos entre trabalhadores, sindicalistas, empresários, políticos e juristas de nosso estado envolvidos diretamente com a reforma.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista Brasileira de 2017. Pierre Bourdieu. História imediata. História Cultural. Representações sociais. História do Direito. Relações sindicais.

ABSTRACT:

This dissertation, inscribed in the line of research on historical education and cultural diversity, has as its theme the labor reform of the year 2017 under the perspective of Pierre Bourdieu. In a more specific way, we will only deal with aspects related to the collective labor law, as well as we will try to focus on the agents from Goiás involved with the reform. As it is a contemporary theme, it follows the approach of immediate history, and profoundly affects Brazilian social and labor relations, attracting doctrinal and practical interest. The reform modified or repealed more than 100 CLT (Brazilian Labor Law) articles, as well as making changes to sparse laws. In addition, it brought determinations that contradicted previously recognized doctrinal-jurisprudential positions. We will seek to clarify how the dominant *doxa* of the labor law subfield was affected, specially concerning to the social representation of the vulnerable worker. We believe that the study of reform using Pierre Bourdieu's conceptual framework, especially the notions of field, *habitus*, *doxa* and symbolic capital, may contribute to the debate about such a relevant historical fact. The focus on agents from Goiás will be given through interviews with 20 guests, chosen from union members, businessmen, politicians and jurists from this state involved directly with the reform.

Abstract: Brazilian Labor Reform in 2017. Pierre Bourdieu. Immediate History. Cultural History. History of Law. Social representations. Union Relations.

TABELAS E GRÁFICOS:

Tabela 1 – Agentes goianos participantes de entrevista por questionário aberto	p. 24
Gráfico 1 – A <i>doxa</i> protetiva	p. 48
Gráfico 2 – Novos processos por 100.000 habitantes	p. 125
Gráfico 3 – Taxa de desocupação	p. 130

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABMT	Associação Brasileira dos Magistrados Trabalhistas
ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas
Art.	Artigo
CONALIS	Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho
CONFENEM	Confederação Nacional dos Estabelecimentos Particulares de Ensino
GETRAB USP	Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social da Universidade de São Paulo
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CPC	Código de Processo Civil
DIAP	Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos SocioEconômicos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MDB	Movimento Democrático Brasileiro
MPT	Ministério Público do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PP	Partido Progressista
PcdoB	Partido Comunista do Brasil
PSB	Partido Socialista Brasileiro
PSDB	Partido da Social Democracia Brasileira
PSOL	Partido Socialismo e Liberdade
PT	Partido dos Trabalhadores
RODC	Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UNB	Universidade de Brasília
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO:

INTRODUÇÃO.....	17
CAPÍTULO 1 - PIERRE BOURDIEU: ENTRE A HISTÓRIA E O DIREITO	28
1.1- BOURDIEU E A HISTÓRIA.....	28
1.2- O DIREITO EM BOURDIEU	32
1.3 - A TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS	38
CAPÍTULO 2 – GENEALOGIA DO DIREITO DO TRABALHO: O SUBCAMPO DO DIREITO DO TRABALHO, A DOXA PROTETIVA E A REPRESENTAÇÃO SOCIAL DO TRABALHADOR VULNERÁVEL	46
2.1 – TRABALHO, DIREITO E HISTÓRIA: UMA VISÃO DO SURGIMENTO E AUTONOMIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	48
2.1.1 – A Dupla Revolução na Europa	51
2.1.2 – As Lutas dos Trabalhadores, os Sindicatos e o Nascimento do Direito do Trabalho	57
2.1.3 – Direitos Humanos, Dignidade Humana e Constitucionalismo	65
2.2 – O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	70
2.2.1 – A Superação do Liberalismo Oitocentista no Brasil	71
2.2.2 – De Vargas à Ditadura Militar.....	80
2.2.3 – Redemocratização, Neoliberalismo e <i>Impeachment</i>	98
2.3 - OS DISCURSOS DA REFORMA TRABALHISTA.....	110
2.3.1 – Entre os relatórios e a Votação	112
2.3.2 – Os Trabalhadores e os Sindicatos	133
2.3.3 – A Reforma e o Subcampo do Direito do Trabalho	141
CAPÍTULO 3 – AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO.....	165
3.1 – A REFORMA E OS SINDICATOS.....	167
3.1.1 – O Custeio Sindical e o fim da Contribuição Sindical Obrigatória.....	168
3.1.2 – A Terceirização e os Sindicatos	182
3.1.3 – A Comissão dos empregados na Empresa.....	190
3.2 – AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA	193
3.2.1 – Do que se Permite do que se Proíbe: Os artigos 611-A e 611-B da CLT	198
3.2.2 – Explicitação das Contrapartidas Recíprocas: O § 2º do Artigo 611-A	205
3.2.3 – Quando a Lei tenta Mudar a Realidade: O Parágrafo único do Artigo 611-B ...	212
3.2.4 – A Questão da Ultratividade dos Instrumentos Coletivos e a Posição na Mesa de Negociações: O Artigo 614, § 3º	216
3.2.5 – Prevalência do Acordo Sobre a Convenção: O Artigo 620.....	223

3.2.6 – Dispensas Coletivas: O Art. 477-A	225
3.3 – A <i>DOXA</i> PROTETIVA E O PROCESSO DO TRABALHO	229
3.3.1 – O Princípio da intervenção mínima e a Criação de Obstáculos ao Judiciário Trabalhista: Os Parágrafos do Artigo 8º	230
3.3.2 – LitisConsórcio Necessário: Artigo 611-A, § 5º	239
CONSIDERAÇÕES FINAIS	242
REFERÊNCIAS	249

INTRODUÇÃO

No ano de 2017, durante a presidência de Michel Temer, foi sancionada uma lei que alteraria drasticamente o Direito do Trabalho brasileiro. Essa lei recebeu a numeração de 13.467/2017, e ficou conhecida como Reforma Trabalhista. Correspondeu ela o importante marco para o Direito do Trabalho, o que pode ser especialmente demonstrado tanto pelo interesse doutrinário sobre o tema quanto pela sua própria amplitude. A reforma modificou ou revogou mais de 100 artigos da CLT, além de promover alterações em leis esparsas. Sua relevância e atualidade podem ser verificadas pela grande quantidade de obras lançadas, já publicadas. Ademais, trouxe determinações que contrariam posições doutrinário-jurisprudenciais anteriormente reconhecidas. O modo incomum como se desenrolaram sua discussão e votação no Congresso Nacional, além do grande viés empresarial e repressor à Justiça do Trabalho, tudo isso contribui para o debate em torno da lei.

Entre seus inúmeros artigos, chamam a atenção àqueles que, por tão contrários à ordem trabalhista até então vigente, parecem atacar aquele que fora o próprio princípio fundador do Direito do Trabalho: o princípio protetivo. É este o princípio que, ao longo de toda a história do Direito do Trabalho, reconheceu a necessidade de proteção do trabalhador em face do arbítrio do empregador. O princípio protetivo se baseia no fato de que o empregado é a parte vulnerável da relação trabalhista, e por isso deve receber a proteção do Estado por meio de leis que garantam condições mínimas de igualdade. Da mesma forma, o Estado deve reconhecer como legítimas a luta e a união dos trabalhadores em torno das entidades sindicais, tão importantes para sua proteção quanto o próprio Estado. Esta representação social do trabalhador como parte vulnerável encontra-se respaldada não apenas por aqueles que lidam diretamente com o Direito do Trabalho, mas apresenta uma forte inserção dentro de todo o corpo social brasileiro, de forma que, uma lei que ataque essa representação não é absorvida sem qualquer contestação.

Para além do princípio protetivo como mera construção jurídica, e da representação social do trabalhador vulnerável, devemos buscar na História o desenvolvimento daquilo que, apropriando-me de conceito de Bourdieu, chamarei de *doxa* protetiva. Conforme será mais bem aprofundado no capítulo 1 desta dissertação, a *doxa* corresponde, em termos gerais, a um conjunto de crenças não refletidas e compartilhadas pelos agentes. São opiniões e percepções que, internalizadas a partir da experiência prática, e não da reflexão, encontram-se naturalizadas no corpo social. Uma *doxa* é uma verdade evidente para determinado grupo

social. A *doxa* protetiva, assim, corresponde a uma verdade evidente (um senso comum) para os agentes do campo do Direito do Trabalho. Trata-se ela de todo o conjunto de crenças do subcampo⁴ jurídico trabalhista que reconhece que o trabalhador não negocia em condições de igualdade com o patrão, e por isso mesmo deve ser protegido, seja pelo Estado por meio de leis mais favoráveis, seja pela união dos trabalhadores em sindicatos ou outra forma associativa legitimada para, em nome do grupo, reivindicar, defender e criar Direitos. Cada campo, cada espaço social onde são travadas as lutas pela acumulação de capital e poder (seja ele simbólico ou econômico ou militar etc) apresenta uma *doxa* dominante, a *ortodoxia* do campo. Contudo, coexistem dentro dele, outras *heterodoxias*, representadas por agentes que justamente não seguem a *ortodoxia* dominante. O escopo final dos agentes que adotam alguma *heterodoxia*, é justamente alça-la à condição de dominância, possibilitando sua reprodução no campo. Nossa hipótese é de que a reforma trabalhista tentou a partir de suas inúmeras alterações, foi justamente tirar da posição de dominância, a *doxa* protetiva.

Fogem ao objeto do presente estudo a análise pormenorizada de eventuais consequências políticas ou econômicas da reforma. O próprio fato de a reforma ter sido apenas recentemente implementada ainda é gerador de incertezas no médio e longo prazo. Em virtude do caráter dinâmico e ininterrupto das lutas simbólicas, que continuam a surpreender os agentes sociais, não é sequer possível afirmar que a própria reforma conseguirá se afirmar como Direito posto, tendo em vista ao já grande números de contestações, especialmente de ordem jurídica e política, que a reforma ainda vem enfrentando⁵.

O tema da reforma, recente em termos cronológicos, segue a abordagem⁶ da “história imediata”. Aqui, o historiador estuda um período histórico inacabado, no qual ele mesmo encontra-se inserido, consoante definição de Marcílio (2013, p. 52) em artigo que trata do ofício historiográfico e a função de jornalista. Também tratou da questão Oliveira (2016, p. 192), quando da apresentação de artigo crítico ao processo de *impeachment* (golpe) sofrido por Dilma Rousseff em 2016, no qual expõe os riscos desta forma de abordagem, ao mesmo tempo em que afirma que tais riscos não podem servir de empecilho à produção científica historiográfica:

⁴ Campo e subcampo são também construções conceituais de Bourdieu que serão aprofundadas no capítulo 1. Resumidamente o campo é o espaço social de atuação dos agentes especialistas. Os advogados e juízes, por exemplo, são agentes do campo do Direito. O subcampo é uma divisão do campo.

⁵ Apenas a título exemplificativo, já haviam sido ajuizadas até 28-11-2020 pelo menos 24 Ações Diretas de inconstitucionalidade e 4 Ações Declaratórias de Constitucionalidade sobre a reforma, das quais boa parte ainda aguarda conclusão (HIGÍDIO & VOLTARE, 2020).

⁶ O termo abordagem utilizado é aquele atribuído por Barros (2014, p. 196-197), como critério de divisão dos campos históricos, “referindo-se aos métodos e modos de fazer a história, aos tipos de fontes e também às formas de tratamentos de fontes com os quais lida o historiador”.

Neste sentido, entendo que cabe ao historiador, com suas ferramentas, tentar contribuir para o esforço coletivo de compreensão – e, a partir daí, das múltiplas possibilidades de ação –, sobre a realidade presente, ainda que a conjuntura, sempre histórica, seja muito volátil, e o desenrolar do processo possa negar diversas das afirmações feitas ao calor da hora.

Tal abordagem histórica, na realidade, já estava nos clássicos gregos, denominados “pais da história”⁷. Neles, especialmente em Tucídides, encontramos recorte histórico circunscrito ao tempo da memória verificável, com um recuo temporal restrito, manifestando-se o autor grego expressamente sobre os perigos de relatos que não possam ser verificados pelo próprio autor. De qualquer forma, consoante se verificará nas páginas a seguir, a utilização do recurso metodológico do recuo temporal será uma constante nesta dissertação, especialmente nos capítulos 2 e 3, quando demonstraremos a consolidação da *doxa* protetiva. Mais do que simplesmente uma História da reforma trabalhista de 2017, o que se verá é também uma História da *doxa* protetiva, do reconhecimento da condição de vulnerabilidade do trabalhador em face do empregador.

Assim é que, ao utilizarmos a expressão reforma trabalhista de 2017 ou lei 13.467/2017, não nos limitamos à análise desta única lei, nem tampouco temos por recorte histórico apenas aquele ano. Serão analisados também outros instrumentos normativos que promoveram alterações no Direito do Trabalho no contexto da reforma, como, por exemplo, a lei 13.429/2017, que trata das terceirizações, ou mesmo, ainda em termos jurídicos, as decisões posteriores do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre as alterações reformistas. Assim é que o próprio recorte histórico da dissertação pode eventualmente recuar, por exemplo, ao ano de 1988, quando tratamos do sistema constitucional brasileiro atual, ou ainda até a década anterior, ao iniciarmos as discussões sobre o paradigma neoliberal, desde que, relevante para a explicação da *doxa* específica do subcampo do Direito coletivo do trabalho brasileiro dominante quando da edição da reforma trabalhista de 2017. Da mesma forma, em alguns momentos avançaremos até os anos de 2020 ou mesmo 2021, o que se deu, especialmente, a partir dos discursos dos entrevistados sobre a pandemia da COVID-19.

Para realizar nosso intento, dividimos este trabalho em três capítulos. O primeiro tratará de forma mais aprofundada sobre o referencial teórico utilizado, especialmente em seus aspectos conceituais. No segundo apresentaremos uma genealogia do Direito do Trabalho, onde explicitaremos a relação entre este ramo do Direito e a *doxa* protetiva, sua consolidação até o ponto da reforma trabalhista. Finalmente, no terceiro capítulo, trataremos

⁷ Conforme as considerações de Almeida (2014, p. 15), em artigo de coletânea intitulado “Os pais da história e o discurso do método”.

exemplos práticos de como a reforma trabalhista, a partir de alterações pontuais, visou à desconstrução desta *doxa* protetiva, com enfoque dado ao Direito Coletivo do Trabalho⁸.

Esse enfoque se deu, primeiramente, em virtude do interesse pessoal do autor que agora escreve pelo tema. Depois porque, dada à amplitude da reforma, não seria conveniente, nem necessário para os fins desta dissertação, deter-se em cada um dos institutos alterados. Assim é que o Capítulo 3 aparece mais como uma parte do todo, do que como o próprio todo da reforma. Independentemente de quais temas foram selecionados para o capítulo 3, vários outros aspectos da reforma acabaram por ser mencionados também nos capítulos anteriores, inclusive pelos entrevistados que participaram da pesquisa qualitativa realizada.

O subtítulo da dissertação se deve justamente pela necessidade de restringir-se a amplitude da pesquisa. O subcampo do Direito Coletivo do Trabalho é o eixo temático escolhido como exemplo de objeto das alterações da reforma. O estado de Goiás aparece como segundo eixo temático, pois os entrevistados selecionados, que tanto enriqueceram esta pesquisa, são goianos, ou pelo menos residentes em nosso estado. Obviamente a definição dos eixos se tratou de escolha arbitrária do autor, de forma que existem outras alterações da reforma trabalhista que tocam no Direito Coletivo do Trabalho da mesma forma que existem outras formas de se explanar as alterações promovidas pela reforma. Além do mais, muitas das vezes se torna impossível separar onde começa o Direito Coletivo e onde termina o Individual, portanto, em vários momentos explicações sobre o Direito Individual se farão presentes. As escolhas foram nossas e sobre nosso colo recairá a responsabilidade por eventuais falhas. O que se exporá a seguir é apenas uma dentre tantas visões possíveis.

A busca pelas fontes e a análise dos arquivos constituem-se em trabalho essencial do historiador, sendo uma das próprias razões do reconhecimento da História como ciência. É o próprio Bloch (2001, p. 82) que afirma: “Reunir os documentos que estimam necessários é uma das tarefas mais difíceis do historiador”. E, não apenas reuni-los, mas selecioná-los e até mesmo, descartá-los. Foram inúmeras às vezes em que, ao guardar o material utilizado, nos vimos muitas vezes abrindo-o novamente, e, ao encontrarmos algo que não havíamos mencionado, sentimos o impulso de adicionar mais alguma informação. Infelizmente, em algum momento temos que dizer um basta, a fim de evitar um aumento desnecessário do

⁸ Delgado (2017, p. 23) define Direito coletivo do trabalho como o “complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua atuação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais”. Em linhas gerais o Direito Coletivo do Trabalho trata das relações e negociações realizadas de forma coletiva entre trabalhadores, empresas e seus respectivos sindicatos.

leque da pesquisa. É claro que neste processo de escolha se vão ponderações, explicações e curiosidades, mas é um fardo que devemos estar dispostos a carregar, em prol da objetividade.

Utilizamos bastante neste trabalho a análise do discurso, tanto oral quanto documental. Sabemos dos riscos deste tipo de pesquisa, especialmente a partir da consciência acerca da parcialidade dos emissores (e, também receptores) do discurso, o que foi por nós considerado. Leite, Silva e Lima (2020, p. 245) em artigo que trata justamente sobre a pesquisa com fontes orais entre os trabalhadores, nos lembram de que “os sujeitos pesquisados interpretam e expressam seus valores, sentimentos, concepções, relações sociais e padrões pertencentes ao seu próprio universo”. Tal se dá com entrevistas orais, mas também em livros. Os autores de obras refletem e influenciam eles mesmos a ordem social de seus tempos, num jogo dialético, como podemos exemplificar nas obras dos teóricos jurídicos que, entre as décadas de 1940 e 1960 participaram da redação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao mesmo tempo em que, em seus manuais, teciam suas ponderações como especialistas do campo. Esse jogo de influências mútuas entre agentes e estrutura encontra-se bem caracterizado pelo conceito de *habitus* em Bourdieu (2004, p. 158), que o apresenta como uma estrutura estruturante e estruturada, no sentido de que, ao mesmo tempo em que é determinado por condições pré-existentes na sociedade, pode também alterar aquelas próprias estruturas. Trata-se de verdadeira estrutura mental cognitiva incorporada pelo indivíduo, influenciando suas ações e sentimentos. De qualquer modo, o *habitus* de cada um, quando confrontado com o discurso, é capaz de provocar valorações diferentes tanto aos emissores, quanto aos receptores das mensagens, daí justamente o risco da técnica. A análise do discurso é antes de tudo, uma arte interpretativa. Lembrando aqui dos ensinamentos de Orlandi (2004, p. 59), todo enunciado é suscetível de ser/tornar-se outro: “Esse lugar do outro enunciado é o lugar da interpretação, manifestação do inconsciente e da ideologia na produção dos sentidos e na constituição dos sujeitos”. Na qualidade de pesquisa qualitativa, a análise dos discursos busca na individualidade dos textos e entrevistas do arquivo substância a fim de inferir os objetivos e hipóteses propostas, possibilitando coerência e veracidade, a partir de uma análise crítica mais vertical das fontes utilizadas. Há sim produção de ciência, mas sem se esquecer de que por trás do cientista, há toda uma gama de pensamentos inconscientes e ideologias trabalhadas no *habitus*. Para além do discurso, claro, há também no trabalho outras informações e dados que contribuem, quando confrontados com os discursos, para conferir as mencionadas coerência e veracidade, atribuindo-lhe assim a condição de ciência. Foi este exatamente nosso intento, especialmente ao longo dos capítulos 2 e 3.

Em seu aspecto documental e bibliográfico selecionamos três categorias: i) referencial teórico-metodológico próprio da História Cultural, especialmente a partir da perspectiva de Pierre Bourdieu (obras do próprio autor e trabalhos interpretativos de terceiros), ii) legais (instrumentos normativos⁹, doutrina¹⁰ e jurisprudência¹¹ jurtrabalhistas), e iii) fáticas (fontes documentais de domínio público, tais como reportagens, estudos estatísticos, análises e discursos políticos, relatórios entre outras).

O capítulo 1 tratou essencialmente do arcabouço conceitual de Bourdieu e suas relações com a História e o Direito. Pierre Bourdieu não é estranho a nenhuma das disciplinas¹². Uma análise rápida das plataformas acadêmicas como *SciELO* e *Google* acadêmico, já traz uma série de artigos, comprovando sua importância atual. Não é diferente nas revistas jurídicas específicas (revistas de faculdades de Direito e dos tribunais, por exemplo) e repertórios eletrônicos de artigos jurídicos (*Jusnavigandi*, *Jusbrasil*, entre outros). Ao atribuir ao Direito força específica e tratamento expresso em seu pensamento¹³, acaba por convidar os agentes do campo jurídico a debruçarem-se sobre suas considerações. Uma das grandes características do pensamento desse autor é justamente a amplitude da aplicação prática de seus conceitos. Além do conceito de *doxa*, central na análise desta dissertação, fiz também o constante uso dos termos campo e *habitus*, poder e capital simbólico. Todos estes conceitos serão aprofundados no capítulo 1.

Acreditamos que o trabalho de Pierre Bourdieu seja capaz de fornecer um substrato teórico que esclareça de forma mais abrangente as transformações sociais, especialmente jurídicas, que desembocaram na reforma trabalhista de 2017. Em termos gerais, o conhecimento das origens da reforma trabalhista analisados sob o prisma de Bourdieu em muito contribui para a compreensão dos processos histórico-sociais de nosso país, especialmente aqueles que envolvem a formulação de regras de cumprimento obrigatório e a construção da legitimação dos agentes sociais nesses processos. Por meio das lutas simbólicas travadas dentro do campo jurídico, bem como das interações existentes entre os campos jurídico com os campos econômico e político, poderemos compreender de forma mais satisfatória as lógicas e ações que geraram a reforma trabalhista. Fugindo de uma noção totalizante da História, criadora de postulados universais, invariáveis e invariantes a

⁹ Leis, Medidas-provisórias, Constituições entre outros mecanismos institucionais.

¹⁰ Conceitos trazidos por autores especialistas.

¹¹ Decisões judiciais.

¹² Aqui cabe como exemplo interessante artigo jurídico de Soraya Nour Sckell (2016), pós-doutora em Direito internacional pela Universidade de São Paulo (USP), atualmente vinculada a Universidade de Lisboa: Os juristas e o Direito em Bourdieu. A conflituosa construção histórica da racionalidade jurídica.

¹³ Em seu livro “O poder simbólico”, Bourdieu (1989) traz o capítulo VIII – A Força do Direito.

denominada “sociologia genética” de Bourdieu analisa os fatos a partir das redes de relações dos agentes dentro de seu campo de atuação específico (CHARTIER, LOPES, 2002, p. 139-140). As interações entre os agentes dos campos econômico, político e jurídico foram capazes de produzir aquelas alterações legislativas naquele momento específico. Foram as condições propícias que possibilitaram uma gênese própria para a reforma. Foi este o caminho que buscamos seguir nesta dissertação.

Com relação às denominadas fontes legais, merecem aqui destaque, especialmente no capítulo 3 da dissertação, os manuais jurídicos escritos em momentos anteriores à reforma trabalhista. As lições dos manuais não aparecem apenas como forma de conceituar os institutos jurídicos (apesar de isso também ocorrer de forma incidental), mas principalmente para demonstrar a construção da *doxa* protetiva ao longo dos anos. Mais do que letras em um livro, o que se pretendeu foi ouvir as vozes dos autores do passado, seus ensinamentos e preciosidades. O arquivo aqui se desvelou no repique dos anos das obras: 1953, 1967, 1971, 1978, 1982, 1989, 2011... A doutrina buscada não foi apenas a dos nossos tempos, mas aquela escrita enquanto os acontecimentos se desenvolviam. É nesse sentido que falarão conosco Cesarino Júnior, Evaristo de Moraes Filho, Segadas Vianna, Arnaldo Süssekind, Délio Maranhão, Orlando Gomes, Elson Gottschalk¹⁴. Entre os “mais jovens” encontramos vários outros juristas, aparecendo com destaque os nomes de Amauri Mascaro do Nascimento e Maurício Godinho Delgado¹⁵. Todos eles não apenas doutrinadores, mas verdadeiros construtores do Direito do Trabalho.

O capítulo 2 será aquele no qual ganhou destaque a construção da *doxa* protetiva, bem como os discursos que atacaram aquelas crenças arraigadas há tempos no subcampo jurídico

¹⁴ Cesarino Júnior foi professor de Direito e de Ciências Econômicas da Universidade de São Paulo e presidente da Sociedade Internacional de Direito Social. Alçou grande prestígio intelectual e político em meados do século passado, superando, como negro, preconceito racial da sociedade vigente. Evaristo de Moraes Filho foi advogado trabalhista, professor e membro da Academia Brasileira de Letras sendo reconhecido por sua grande erudição. Arnaldo Süssekind e Segadas Vianna fizeram parte da Comissão que elaborou a CLT, sendo reconhecidos pelo seu vasto conhecimento de Direito do Trabalho. O último tinha inclusive grande admiração por Getúlio Vargas, para quem foi feita a dedicatória de pelo menos um de seus livros, no qual consta todo um capítulo para a “solução Vargas do problema social”, por meio da qual foram adotadas medidas que “o Brasil jamais esquecerá e que o mundo inteiro procura seguir (VIANNA, 1953, p. 147). Também foi por duas vezes ministro do trabalho, uma com Vargas e depois no governo militar. Süssekind é um dos nomes mais conhecidos do Direito do Trabalho. Continuou na vida pública após a era Vargas, sendo também ministro nos primeiros anos da ditadura militar. Maranhão, de redação leve e repleta de observações precisas (e por vezes irônicas) foi juiz e escritor de obras jurídicas, inclusive de grande obra conjunta com Vianna e Süssekind. Gomes e Gottschalk, ambos professores e escritores de obras jurídicas, primaram sempre pela técnica em suas produções. Orlando Gomes possui hoje uma estátua sua na Universidade Federal da Bahia.

¹⁵ Nascimento ainda na década de 80 já havia sido juiz, professor titular de Direito do Trabalho na Universidade de São Paulo e escritor de inúmeras obras jurídicas. Delgado consolidou-se como grande doutrinador trabalhista já neste século, a partir de sua vasta obra caracterizada pela defesa do Estado Democrático de Direito e as posições jurídicas protetivas dos trabalhadores. É ainda hoje ministro do TST.

trabalhista. É lá que encontramos especialmente os relatórios da reforma elaborados na Câmara e no Senado, onde se deram as respectivas votações. Também lá estão as discussões políticas sobre o *impeachment* e as econômicas sobre o neoliberalismo.

A estas vozes se juntaram outras, pois os agentes goianos foram destacados por meio da mencionada pesquisa oral realizada, seus pensamentos e percepções. Foram mais de doze horas de entrevistas por meio de questionário aberto, com agentes selecionados em virtude de sua atuação e projeção no estado de Goiás em relação à reforma trabalhista, bem como o interesse pessoal dos próprios agentes em contribuir com o objeto desse estudo. Por meio das entrevistas se verificou as percepções dos agentes sobre o desenvolvimento e consolidação da *doxa* protetiva no subcampo do Direito do Trabalho, bem como sua correlação com os demais campos que influenciaram a reforma. Lá estão os discursos dos políticos, as reclamações dos empresários, as lutas dos sindicalistas, as observações dos trabalhadores e as ponderações dos juristas. Conforme acima já especificado, buscamos fazer um corte mais vertical das entrevistas, primando mais pela qualidade das mesmas do que pela quantidade. Desta forma, pudemos trabalhar melhor as frases dos entrevistados dentro da dinâmica proposta na pesquisa, aprofundando a problemática da dissertação. Foram onze os entrevistados. Três trabalhadores, dois empresários que também são sindicalistas patronais (sindicatos das empresas), dois sindicalistas laborais (sindicatos dos trabalhadores), dois juristas (um advogado e um juiz do trabalho), e dois políticos goianos que participaram da reforma (um contrário e outro favorável). Nenhum deles foi identificado, justamente porque nosso objetivo era possibilitar àqueles agentes maior liberdade de expressão. E desde logo peço desculpas pelo excesso de citações, é que as vozes, na realidade, elas não falam, elas gritam.

Abaixo criamos uma tabela com os códigos atribuídos a cada um dos entrevistados, indicando as principais características dos mesmos:

Tabela 1 - Agentes goianos participantes de entrevista por questionário aberto.

TRAB1	Professor universitário, hoje filiado ao sindicato da categoria em GO, mas antes também filiado ao sindicato laboral de MT, onde residia.
TRAB2	Motociclista faz cobrança de boletos, de todos os entrevistados, aquele com a condição financeira mais precária e escolaridade mais baixa.
TRAB3	Programador em empresa de tecnologia, já foi microempresário.
SINDEMP1	Sindicalista patronal e empresário, antes de empresário trabalhou como empregado.
SINDEMP2	Sindicalista patronal e empresário.
SINDTRAB1	Sindicalista laboral desde antes da Constituição de 1988 e advogado.
SINDITRAB2	Sindicalista laboral em sindicato de categoria ampla e fortalecida.

JUR1	Advogado trabalhista.
JUR2	Juiz Federal do Trabalho.
POLCONT	Político que votou contra a reforma trabalhista.
POLFAV	Político que votou a favor da reforma trabalhista.

O tema da reforma trabalhista do ano de 2017 é contemporâneo e afeta profundamente as relações sociais (especialmente trabalhistas) brasileiras (e goianas, num âmbito mais específico). Daí a relevância de se compreender as alterações por ela promovidas. A partir das alterações surgiram questões a serem respondidas. Qual a consequência para o campo jurídico, por exemplo, de se positivar a prevalência do negociado sobre o legislado, ou vedar a ultratividade¹⁶ das convenções coletivas, ou equiparar as dispensas coletivas às individuais, ou ainda tornar facultativa a antiga contribuição sindical obrigatória? Em que medida essas alterações atacam a *doxa* protetiva e a representação social do trabalhador vulnerável?

Com relação aos conflitos entre o campo jurídico e o econômico, temos as questões envolvendo os ideais neoliberais. As alterações da reforma trabalhista, ao ampliarem a gama dos Direitos negociados por norma coletiva via sindicatos, retomaram o debate econômico acerca das consequências das políticas econômicas neoliberais aos trabalhadores, se as mesmas constituem simplesmente em precarização de Direitos ou se são elas ações de combate ao desemprego e ao fortalecimento da economia. Não se trata, por sinal, de discussão nova, mas recorrente desde pelo menos a crise do petróleo de 1973. Em momentos de crise as políticas de austeridade são apresentadas como a salvação da pátria. Invariavelmente vêm acompanhadas de um rol de medidas precarizadoras das relações de trabalho, imputando à parte vulnerável o ônus de todos os problemas financeiros da nação. Não foi diferente com a reforma trabalhista de 2017.

Ainda, relacionando-se os campos jurídico e político temos a relevante questão da representatividade do corpo político para promover as alterações legislativas trabalhistas de 2017. Tínhamos até 31-08-2016, data da cassação de seu mandato, uma presidenta eleita por um partido que, historicamente, teve na representação sindical uma de suas bases eleitorais, e que, efetivamente não promoveu alterações tão expressivas na legislação trabalhista como as que ocorreram na reforma de 2017. Resta saber quais alterações relevantes no campo político ao longo dos últimos anos justificaram eventual demanda pelas alterações jurídicas.

¹⁶ Consoante se verá no capítulo 3, a ultratividade corresponde à eficácia posterior atribuída a uma convenção coletiva cujo prazo de validade se expirou. A vedação da ultratividade tem por consequência imediata a retirada dos Direitos definidos na convenção, retornando a relação contratual trabalhista a ser regida apenas pela legislação, especialmente CLT.

Quais as alterações promovidas pela reforma afetaram o subcampo do Direito coletivo do trabalho? Quais eram as posições dominantes na doutrina e jurisprudência jus trabalhistas até o advento da reforma, ou, em outros termos, qual era a *ortodoxia* predominante no subcampo do Direito coletivo do trabalho até então? Quais as posições periféricas foram encampadas pelo legislador, quais as teses jurídicas que representavam a *heterodoxia* e que, a partir da reforma pretenderam tornarem-se dominantes, impondo-se como nova *ortodoxia*? E mais, partindo da premissa de que essas lutas simbólicas dentro do campo jurídico influenciam e são influenciadas pelas lutas dos demais campos, especialmente, o político e o econômico, questiona-se sobre quais lutas, envolvendo os demais campos, podem ter contribuído para que a reforma tenha sido aprovada, naquele momento específico. Tal questionamento ganha relevância na medida em que, no período posterior a promulgação da Constituição Federal de 1988 já existiram propostas de alteração substancial da CLT, mas nenhuma delas havia sido aprovada em votação¹⁷. Como atuaram e como atuam os agentes goianos em face das alterações promovidas, seja no plano jurídico, econômico ou político? Como exemplos de lutas atuais temos o *impeachment* de Dilma Rousseff e a assunção do cargo de presidente por Michel Temer (política), as lógicas econômicas do neoliberalismo (economia) e a existência de teses jurídicas até então periféricas (Direito).

Ao buscar a resposta para estas perguntas acreditamos ser capazes de compreender as alterações no Direito coletivo do trabalho trazidas pela reforma da legislação trabalhista ocorrida no Brasil no ano de 2017 e, a partir do arcabouço teórico de Pierre Bourdieu, situá-las dentro de um contexto de lutas simbólicas entre os agentes (inclusive os goianos) dos campos jurídico, político e econômico. Descreveremos assim as alterações promovidas pela reforma trabalhista do ano de 2017 que afetaram diretamente os institutos jurídicos do subcampo do Direito coletivo do trabalho¹⁸ comparando-as com o consenso (ou pelo menos, o entendimento jurídico predominante) anterior nos âmbitos legal, doutrinário e jurisprudencial acerca daqueles institutos. Tais alterações serão analisadas sob o prisma das lutas simbólicas pelo poder de dizer, criar e influenciar o Direito entre os agentes dos campos jurídico, político e econômico.

¹⁷ Podemos citar como exemplo o Projeto de Lei 1463/2011, apresentado em 26-05-2011, que visava instituir o Código do Trabalho, que entre suas inúmeras tramitações, foi arquivado, desarquivado e, finalmente, teve sua tramitação retirada pelo próprio autor do projeto.

¹⁸ Autonomia privada coletiva (acordo e convenção coletivos), limites à análise pelo Judiciário dos instrumentos coletivos (princípio da intervenção mínima estatal, litisconsórcio necessário, dispensas coletivas) e estrutura sindical (representatividade, liberdade, autonomia e contribuições sindicais).

Nossa hipótese é que a ampla reforma da legislação trabalhista do ano de 2017 correspondeu à verdadeira tentativa de imposição ao subcampo do Direito do Trabalho de uma *heterodoxia* até então periférica naquele subcampo jurídico, a fim de consolidar-se como nova *ortodoxia*. Tal imposição decorreu de uma conjuntura específica resultante das lutas simbólicas ocorridas nos campos jurídico, político e econômico brasileiro que, influenciando-se mutuamente, acabaram por levar à positivação legislativa daquela *heterodoxia* jurídica. A fim de confirma a hipótese, procuraremos demonstrar com esta dissertação i) o movimento de surgimento e consolidação da *doxa* protetiva; ii) a intensidade e intencionalidade do ataque à *doxa* protetiva a partir das alterações reformistas, o que confere à reforma de 2017 especialidade própria dentro da História do Direito do Trabalho brasileiro, representando verdadeiro movimento de desconstrução do Direito do Trabalho tal qual o conhecemos em nossa Modernidade¹⁹.

¹⁹ Chamo de nossa Modernidade o período histórico que se inicia com a dupla revolução, Francesa e Industrial dos séculos XVIII e XIX e entra em nossos dias já de forma cambaleante. Não é o objetivo deste trabalho a discussão historiográfica sobre as divisões temporais, apesar de vislumbrar que as alterações das relações de trabalho ao longo deste século, inseridas especialmente pelas novas tecnologias informacionais e a gradual substituição da indústria pelos serviços como centro da atividade econômica, correspondem a indício de que talvez, estejamos vivenciando um momento de transição. O próprio ataque à *doxa* protetiva, este conjunto de crenças gerado na sociedade industrial, faz parte destes indícios.

CAPÍTULO 1 - PIERRE BOURDIEU: ENTRE A HISTÓRIA E O DIREITO

São muitos os trabalhos doutrinários que têm explorado o tema da reforma trabalhista ao longo dos últimos anos, muitos deles a partir de um enfoque jurídico. Contudo, a análise da reforma trabalhista a partir dos conceitos explorados pelo sociólogo francês trata-se de tema não abordado pela literatura estudada, o que traz especialidade à pesquisa e reforça a importância de abordagem teórica em capítulo próprio.

Primeiramente, buscaremos justificar Bourdieu dentro da historiografia, utilizando especialmente ensinamentos de Roger Chartier e José Sérgio Leite Lopes. Tal se faz necessário especialmente pela presente pesquisa encontrar-se vinculada a programa de pós-graduação *stricto sensu* em História. Pierre Bourdieu não teve formação acadêmica em História, contudo, seus métodos e arcabouços conceituais tiveram sua importância reconhecida pela historiografia contemporânea, consoante será abaixo demonstrado. Sua sociologia genética em muito contribui para os estudos de história, especialmente aqueles que envolvem a história imediata, como o que se propõe nesta dissertação.

É importante separar, dentro da obra de Bourdieu aqueles conceitos cuja relevância para o mundo do Direito se faz mais destacada. Nesse sentido que buscaremos explicitar a relação do sociólogo francês com o Direito, por meio dos conceitos de *doxa*, *habitus*, campo e poder e capital simbólico. Também aqui relacionaremos os conceitos de *doxa* e representações sociais, o que posteriormente, servirá para que compreendamos o porquê da reforma trabalhista de 2017 haver representado um ataque direto à *doxa* protetiva e à figura do trabalhador vulnerável.

1.1- BOURDIEU E A HISTÓRIA

Roger Chartier, ao debater com José Sérgio Leite Lopes (2002), havia discorrido sobre o viés histórico da obra de Bourdieu a partir de dois aspectos: sua contribuição para a prática dos estudos culturais (a partir de seu arcabouço conceitual e a superação das dicotomias envolvendo uma série de pares conceituais) e a definição de uma dimensão histórica para todas as ciências sociais (partindo de seu pensamento relacional e da qualidade meta-histórica de seu trabalho).

O pensamento relacional encontra-se congruente com o atual paradigma cultural dos estudos sociais. Fugindo de uma noção totalizante da história, criadora de postulados

universais, invariáveis e invariantes a denominada “sociologia genética” de Bourdieu analisa os fatos a partir das redes de relações (visíveis e invisíveis) definidas pelas posições (dominantes e dominados) ocupadas pelos agentes dentro de seu campo de atuação específico (CHARTIER, LOPES, 2002, p. 139-140). Essa visão relacional encontra-se mais adequada à atual definição da dimensão histórica, que se projeta temporalmente a partir de contextos históricos diferenciados, que tiveram gêneses e razões de ser específicos (daí o termo sociologia “genética”). A própria estrutura dos espaços sociais, assim, corresponde ao produto de sua própria história. Bourdieu (2001, p. 113) sempre destacou em seus textos a importância de se ser capaz de historicizar os fatos e discursos²⁰.

Dentro desta perspectiva temporal, encontramos no sociólogo o entendimento de que as próprias combinações que constituem o mundo social estão sujeitas “a variações no tempo” e seu sentido sujeito a indeterminações dependentes do futuro (“elemento objetivo da incerteza”) (BOURDIEU, 2004, p. 161). Temos assim uma pluralidade de visões de mundo, de pontos de vista, o que sugere inclusive um imenso campo de luta pelo poder de produzir e impor uma visão de mundo legítima. De qualquer forma, sem esses contextos historicizados se corre o risco de atribuir definições anacrônicas às categorias. Como exemplo retirado do próprio arcabouço conceitual de Bourdieu, temos a noção de campo, o qual só pode ser utilizado a partir da modernidade, tendo em vista a necessária especialização e autonomia dos espaços sociais, que só se tornaram possíveis a partir de então. Outras definições do autor, como *habitus*, prática e dominação simbólica, por outro lado, acabam por ter uma aplicabilidade maior, justamente ao permitirem uma análise a partir das discontinuidades históricas, sem que isso represente um anacronismo (CHARTIER, LOPES, 2002, p. 168). Temos nestas situações uma maior possibilidade de apropriações e reapropriações dos conceitos. Nesse sentido, reconhece-se a já mencionada qualidade meta-histórica do trabalho do autor, utilizando-o para temas por ele não abordados, por períodos por ele não estudados.

Ainda a partir do pensamento relacional, pode-se afirmar que a própria legitimação social se dá com a verificação das relações existentes entre os agentes e seu passado, negando-o ou incorporando-o (CHARTIER, LOPES, 2002, p. 141-142). A legitimação quebra-se em momentos de ruptura gerados dentro dessa própria lógica, com a vitória da negação do passado sobre sua incorporação, a partir das lutas internas (mas também sofrendo

²⁰ Interessante notar pensamento semelhante ao de Bourdieu em Moraes Filho (1956, p. 320), jurista brasileiro, ao tratar dos fundamentos do Direito do Trabalho: “Consiste esse vício do conhecimento histórico em partir o historiador do seu presente para um passado longínquo, emprestando-lhes os seus ideais, a sua concepção de mundo e de vida, os seus preconceitos e assim por diante”.

influências externas) dentro do próprio campo. Não há para o sociólogo linha histórica sem descontinuidades, sem rupturas, nem desenvolvimento contínuo ou progressivo.

É partindo dessa dinâmica que se deve compreender o ponto pelo qual Bourdieu não pode ser considerado o “último dos marxistas”, pois, ao mesmo tempo em que rejeita o idealismo individualista, também repele o determinismo social reducionista. Essa ênfase nas identidades e trajetórias dos indivíduos, sua capacidade de ser agente de mudanças, sua prática, reproduz a própria ruptura intelectual do sociólogo francês a partir da década de 1980. Aqui, devemos buscar em José Sérgio Leite Lopes, a trajetória intelectual de Bourdieu. Para o historiador brasileiro verifica-se nas obras do final da década de 1970 e início dos anos 1980, a transição de um pensamento estruturalista reprodutivista, lastreado essencialmente em Lévi-Strauss e Saussure, característico ainda da geração dos *Annales* capitaneada por Braudel no paradigma da história social, para cada vez mais atribuir agência ao indivíduo, aproximando-se assim do crescente movimento dos estudos culturais, inclusive com influências (e influenciando) da micro-história italiana, da história cultural americana e até mesmo da *new left* inglesa (CHARTIER, LOPES, 2002, p. 157-162). Nesse contexto ganha destaque a figura do “*habitus*”.

Para o ingresso e desenvolvimento pessoal do indivíduo em determinado campo, deve ele incorporar (no sentido de que produz efeitos no próprio corpo do indivíduo) uma série de ações e competências, correspondentes a uma verdadeira estrutura mental cognitiva, que favorecem o trânsito dentro daquele campo. A partir do momento em que aquela estrutura mental se encontra internalizada no indivíduo, de forma que suas ações e competências não precisam mais ser refletidas, estaremos diante do *habitus*. Trata-se ele de uma verdadeira incorporação de esquemas, que permitem o conhecimento prático, o ajuste por meio de ações não reflexivas a cada situação. Utilizando-me dos termos de Bourdieu (2014, p. 139), trata-se de “atos sociais, realizados [...] sob necessidades estruturais incorporadas na forma de disposições permanentes”. O *habitus*, contudo não é pré-determinado, nem tampouco fixo. Bourdieu o apresenta como uma estrutura estruturante, no sentido de que, ao mesmo tempo em que é determinado por condições pré-existentes na sociedade, ele pode alterar aquelas próprias estruturas. Da mesma forma, pode-se dizer que o sentido social das práticas e representações do *habitus* só é percebido por aqueles inseridos no campo, e que possuem os códigos necessários para lá transitarem. Tais códigos geram identidades (*sense of one's place*) e diferenças (*sense of other's place*), ou seja, os agentes se autotransformam e classificam os outros (BOURDIEU, 2004, p. 158).

Os comportamentos gerados pelo *habitus* são apropriados para a lógica objetiva do campo social, ao mesmo tempo em que tolera algum espaço para adaptação e criatividade. Por outro lado, a própria trajetória individual está vinculada ao mundo social como um todo, de forma que mesmo uma biografia, por exemplo, também implica uma coletividade. Como crítica à visão idealista fenomenológica, Bourdieu (2004, p. 158) relembra que as construções (estruturas) sociais não se operam num vazio social, visto que possuem uma gênese social, além de não corresponderem a mero empreendimento individual, podendo se tornar coletivo. Ademais, as representações dos agentes variam segundo sua posição e seu *habitus*, não existindo a figura do agente autônomo transcendental. A título exemplificativo, ele traz as motivações dóxicas, aquelas percebidas como evidentes, mas que possuem elas mesmas uma origem social específica (como o amor familiar). Para o sociólogo francês, portanto, o mundo social apresenta-se como uma realidade sólida e duplamente estruturada (BOURDIEU, 2004, p. 160). Isso porque, objetivamente, as propriedades (atributos) são desigualmente distribuídas aos agentes e instituições, e subjetivamente, os esquemas de percepção e apreciação exprimem o estado das relações de poder simbólico.

Transita assim tanto pelo estruturalismo, entendido como o reconhecimento da existência no mundo social (e não apenas simbólico) de estruturas objetivas, “independentes da consciência e vontade dos agentes, as quais são capazes de orientar e coagir suas práticas e representações” (BOURDIEU, 2004, p. 149), quanto pelo construtivismo, escola definida pela relação entre os esquemas de percepção, pensamento e ação dos agentes (formadores do *habitus*) e as estruturas sociais. É o próprio Bourdieu que afirma tratar-se de um estruturalista construtivista ou construtivista estrutural (BOURDIEU, 2004, p. 149). Temos assim por meio do desenvolvimento do conceito de *habitus*, a superação da dicotomia existente entre a física social (que destaca as estruturas da sociedade) e a fenomenologia social (que reconhece a consciência dos agentes). Como consequência, também encontramos, especialmente para os historiadores, solução para a dicotomia entre a subjetividade (percepção da realidade social, seus sentidos e significados) e a objetividade (tratar os fatos como coisas) na história. Não se pode pensar o mundo de forma objetiva, meramente a partir de dados estatísticos ou pertencimento a estamentos. Da mesma forma, não deve o historiador crer que o mundo social é mero produto dos discursos e práticas, e que não há realidade social externa a eles (negação da realidade objetiva). Neste sentido, o sociólogo afirma que a intenção mais constante de seus trabalhos foi superar essa oposição de pares de conceitos (objetividade x subjetividade, física social x fenomenologia social, estruturas x representações/interações etc.)

(BOURDIEU, 2004, p. 151-152). Interessante observar mais uma reflexão de Bourdieu (2004, p. 157) acerca da epistemologia do trabalho científico. Se é necessário num dado momento buscar a realidade objetiva do fato, a partir do rompimento das ideologias (objetivismo), também o é, num segundo momento, reintroduzir aquela subjetividade descartada (subjetivismo), para que se possa não apenas construir uma visão de mundo, mas também construir o próprio mundo. Buscaremos estabelecer essa ponte por intermédio do conceito de representações sociais, que embora sejam mencionadas por Bourdieu ao conceituar *habitus*, são subtratadas em sua obra²¹, o que o levou a ser por vezes tratado como objetivista, ou meramente, estruturalista.

Chartier (2002, p. 148) relembra nesse contexto a paradigmática frase do sociólogo: “Não há nada para além da história”. Ela serve para exemplificar a sua relação com a história, especialmente a história cultural. Para além de uma sociologia do tempo presente (nega que a sociologia se defina por um recorte cronológico particular), Bourdieu demonstrou ao longo de sua obra que a adequada contextualização dos fatos corresponde a método a ser utilizado em qualquer estudo social, indicando a existência de uma dimensão histórica fundamental em todas as ciências humanas, inclusive na própria sociologia. Trata-se de autor que valoriza a interdisciplinariedade, capaz de, bem ao gosto dos estudos culturais, reunir aspectos sociológicos (em suas técnicas e conceituações), antropológicos (em suas descrições) e históricos (em suas perspectivas). Oferece aos historiadores uma prática conceitual, oriunda de suas origens sociológicas, balanceando objetivismo e subjetivismo, que pode e deve ser aproveitada, para além da já reconhecida referência empírica das perspectivas históricas.

1.2- O DIREITO EM BOURDIEU

Ao longo de sua obra, Bourdieu buscou fugir das noções extremistas que viam o Direito ora como totalmente autônomo ao mundo social (ao qual, no campo jurídico, ele classifica como formalismo), ora como mero instrumento das classes dominantes (instrumentalismo)²², superando tal dicotomia. Justificando seu posicionamento, ele utiliza-se

²¹ Para lidar com a dimensão subjetiva Bourdieu lança mão do conceito de *illusio*, que veio a explorar com maior ênfase em obras não publicadas em diálogo com a psicanálise já no fim de sua vida. Para maior compreensão desse conceito sugiro a leitura do livro *Meditações Pascalinas*. Para um maior diálogo com a história optamos em focar no conceito de representações sociais, em detrimento de *illusio*, que requereria uma incursão interdisciplinar com a psicanálise, o que julgamos que foge ao escopo dessa pesquisa.

²² A crítica ao formalismo traz como exemplo a Teoria Pura do Direito de Hans Kelsen, e ao instrumentalismo o estruturalismo marxista (BOURDIEU, 1989, p. 209-210).

dos conceitos centrais expostos ao longo de sua obra, como, por exemplo: campo, *doxa*, *habitus*, capital e poder simbólicos, entre outros.

Um dos principais conceitos da obra de Bourdieu é o de campo. Cada campo nada mais é do que um espaço social, um microcosmo, com regras, princípios e hierarquias próprias, nos quais os agentes específicos (políticos, econômicos, jurídicos, científicos *etc*) se formam e lutam. Frise-se mais uma vez que o conceito de campo, a partir da perspectiva de Bourdieu só pode ser utilizado a partir da Modernidade, quando do processo de especialização e autonomização dos espaços sociais. Pode-se afirmar que para o sociólogo o campo apresenta três características básicas: a autonomia perante os demais campos; a existência de regras, princípios e hierarquias próprias; a presença de agentes especialistas no jogo de dominância dentro do campo. É importante que se diga que a não possibilidade de utilização do termo “campo” não significa a ausência de espaços sociais ou ainda o desenvolvimento de uma prática específica. Assim é que, não é porque o campo jurídico só se consolidou no século XIX, que não existia o Direito antes desse século. Mas, simplesmente que ele ainda estava mesclado a outras práticas, como às práticas da corte, não sendo autônomo e não apresentando agentes especializados, capazes de jogar o jogo de dominância a partir de regras, princípios e hierarquias próprios. Claro que cada campo não é um espaço isolado, protegido de interferências externas e alterações internas, mas está em constante relação com os demais, sendo afetados por eles, ao mesmo tempo também os afetando.

O campo jurídico, por sua vez, é o local onde são formados os agentes jurídicos, e onde esses agentes lutam entre si pela autoridade de dizer o Direito, por meio da acumulação desse capital simbólico jurídico específico, que se dá a partir das lutas/jogos disputados a partir de regras, princípios e hierarquias próprias do campo jurídico. Assim, o Direito ganha destaque no pensamento do autor a partir da constatação da força do poder simbólico de enunciar o *nomos*, ou seja, de nomear, classificar os fatos sociais, ou melhor, da “capacidade reconhecida de interpretar (de maneira mais ou menos livre ou autorizada) um corpus de textos que consagram a visão legítima, justa do mundo social” (BOURDIEU, 1989, p. 211). A dominância no campo jurídico, assim, é obtida a partir das lutas pela interpretação do Direito (normas jurídicas em geral como princípios, regras, leis *etc*). Não existe uma classificação/nomeação/interpretação única e universal, mas apenas lutas pelo poder de classificar, que depende da posição do agente dentro do campo, dentro de determinado contexto histórico dinâmico.

Essas lutas se resolvem em termos relativos à própria definição das identidades e diferenças. A nomeação das identidades e diferenças encontra boa parte de sua legitimação no Estado, seja pelo próprio processo legislativo, seja no âmbito jurídico. O dominante impõe a sua identidade ao dominado, bem como a identidade do próprio dominado, o qual as reconhece como “verdadeiras”, como naturalizadas/normalizadas²³, afinal, “o dominado também é alguém que conhece e reconhece”, num processo nomeado por Bourdieu de violência simbólica (BOURDIEU, 2014, p. 225). A própria ideia do discurso da naturalização pressupõe a existência de condições naturais preconcebidas, de divisões, ainda que artificiais. Tais discursos, que dizem e constroem o mundo social são assim consoante Bourdieu (2004, p. 159), regidos por esses princípios de visão e divisão do mundo. Essa imposição da própria visão de mundo pelos dominantes sobre os dominados caracteriza a violência simbólica. Não há unicamente, numa sociedade formas brutais de dominação ou enfrentamentos explícitos (CHARTIER, LOPES, 2002, p. 153), daí dizerem-se simbólicas. Ainda que se considere que toda violência inicial deve ser bruta, a reprodução do poder (tema central no pensamento de Bourdieu), só se dará, se adequadamente legitimada e naturalizada, o que é conseguido por meio da dominação simbólica. Tal dominação só se efetiva a partir da incorporação (no sentido de colocar para dentro do corpo a partir do *habitus*) pelos dominados da visão dos dominantes (violência simbólica). Daí a força do Direito, posto que capaz de legitimar as próprias identidades e diferenças a partir da interpretação do próprio poder de nomear/classificar, impondo inclusive, limites à própria autotransformação dos agentes. Assim é que, mesmo os conflitos sociais eventualmente oriundos de outros espaços sociais (econômico, político, racial, identitário etc) acabam por ter sua solução nomeada e classificada pelos agentes jurídicos, muitos dos quais atuando em nome Estado (como os juízes, por exemplo).

O poder simbólico, aliás, não invalida ou concorre com os outros poderes, mas os complementa. Bourdieu (2004, p. 166-167) utiliza muitos aspectos para descrevê-lo: poder de constituição, poder de fazer grupos, poder de impor às mentes uma visão (antiga ou nova), poder performativo (pois faz o que anuncia), poder de fazer coisas com palavras. Esse poder, por sua vez, é organizado num sistema simbólico, o qual é constituído com base nos princípios de identidade e diferença já explicitados, sendo as diferenças utilizadas como signos distintivos, positiva ou negativamente. As lutas travadas dentro dos espaços sociais visam justamente à imposição dessa visão de mundo que, a partir do momento em que se

²³ Bourdieu (1989, p. 249) considera o Direito como instrumento de normalização por excelência.

torna inquestionada pelo corpo social, adquire a condição de *doxa* (senso comum, *taken for granted* etc), não sendo mais refletida, já que tomada por evidente. Consoante encontrado em Deer (2018, p. 135-136) o grande efeito da *doxa* é justamente provocar nos agentes uma condição de “desconhecimento de formas de arbitrariedade social que cria o reconhecimento não formulado nem discursivo, mas internalizado e prático dessa mesma arbitrariedade social”. Por isso mesmo, sua força em reproduzir-se tanto nas instituições quanto nos agentes, em suas expectativas e comportamentos.

A posição dominante originada do contexto destas lutas é capaz de impor assim a sua *doxa* (*ortodoxia*) sobre os demais agentes dominados, e cujas visões de mundo passam a condição de mera heterodoxia, posto que derrotadas. No campo do Direito, essas lutas colocam em confronto as interpretações jurídicas (seja por doutrina ou jurisprudência) não prevaletentes dos dominados (*heterodoxia*) de um lado, e as dominantes/legítimas (*ortodoxia*) do outro²⁴. Contudo, frise-se que existe um dinamismo nessas lutas e, chegado o momento de ruptura (ou seja, quando da superação da antiga interpretação dominante), as posições de dominante e dominado podem mudar.

A fim de transitar adequadamente no campo jurídico, o indivíduo deve aprender a desenvolver seu *habitus* jurídico. O *habitus* jurídico se desenvolve a partir da prática codificada de procedimentos com vista à resolução de conflitos pelos agentes especializados (BOURDIEU, 1989, p. 213). O capital específico de cada agente especialista (aquele agente que transita dentro de um campo específico) é valorizado segundo sua afinidade com o *habitus*, e determina a posição de dominância do agente dentro de seu campo específico. Assim é que, no Direito, não apenas o conhecimento das normas se torna relevante, mas como se utiliza aquele conhecimento a partir de toda uma gama de práticas e hierarquizações que finalmente servirão para determinar a interpretação dominante e, como consequência, as posições de dominância dentro do campo. O conceito de capital que, retirado inicialmente de Marx, em Bourdieu passa a designar toda forma de acumulação, não apenas econômica, mas também política, cultural, e claro, simbólica²⁵. Esse capital simbólico, nada mais é do que o capital decorrente do conhecimento e reconhecimento das outras formas de capital

²⁴ Bourdieu (1989, p. 249) traz a ideia de ortodoxia como a da crença correta, que enuncia o dever-ser tido por evidente.

²⁵ O sociólogo já havia explicitado a necessidade de superação dos conceitos marxistas, como se vê em Bourdieu (1989, p. 152): “As insuficiências da teoria marxista de classes [...] resultam de que, ao reduzir o mundo social unicamente ao mundo econômico, ela se vê obrigada a definir a posição social unicamente ao campo econômico [...]”. Além do mais, ao negar o reducionismo econômico, buscou ele uma redefinição do termo capital, que fosse capaz de transubstanciá-lo, desvencilhando-se “de qualquer *a priori* utilitarista” (CATANI *et al.*, 2017, p. 101).

(BOURDIEU, 2004, p. 163), como o capital jurídico, por exemplo. Uma vez reconhecido como tal, o poder passa a reproduzir-se, garantindo a dominação. A acumulação de capital (seja simbólico ou jurídico), assim, serve para consolidar a posição de dominância dentro do campo. Nesse sentido, Bourdieu (2014, p. 260) define capital simbólico como “esse capital que todo detentor de capital detém como complemento”, destacando o fato de que o acúmulo dos demais tipos de capital acompanha também o acúmulo de capital simbólico.

Ademais, o capital simbólico obtido nas lutas anteriores pode ser utilizado nas próximas lutas simbólicas travadas, especialmente quando visam à imposição da *doxa* (do senso comum) ou do monopólio da nomeação legítima (poder de classificação), podendo ser inclusive oficialmente sancionado e juridicamente garantido (efeito da nomeação oficial pelo Estado, detentor do monopólio da violência simbólica legítima, por meio da outorga do título que garante a identidade do sujeito de uma forma universalmente reconhecida). O Estado, portanto, a partir da especialização do campo jurídico com a Modernidade, assume o monopólio da violência (simbólica ou não) legítima, tendo no Direito seu principal instrumento de legitimação, a partir deste poder de nomeação/classificação, de produzir regras que serão por ele mesmo executáveis e garantidas. Temos nessa cumplicidade entre Direito e Estado uma das grandes características do Direito moderno. No desenvolvimento histórico que propiciou o estabelecimento do Direito positivista entendeu-se que a racionalização do Direito se dava justamente a partir da existência de pressupostos de legitimação que deveriam seguir uma hierarquia até que se atingisse a norma fundamental (por vezes identificada com a constituição, ou melhor, com o processo constituinte originário), a qual produziria efeitos dentro do espaço social sob controle do Estado. Ainda hoje essa concepção positivista do Direito predomina como *orto-doxia* da disciplina. Ainda hoje o Direito só é legítimo, quando sancionado pelo Estado, e mesmo quando aos indivíduos é dada margem de ação, as definições dessa margem ainda devem ser dadas pelo Estado.

Sckell (2016, p. 162) ainda nos lembra de que o campo jurídico não se confunde com o corpo judiciário, sendo este último o conjunto de agentes que tem interesse na existência do campo e nele atuam. Dentro do próprio campo jurídico, Bourdieu (1989, p. 217) classifica os agentes especialistas jurídicos em duas categorias, que ele chama de teóricos e práticos. Os teóricos são os produtores da doutrina, representados especialmente pelos professores e magistrados das cortes superiores. Buscam eles uma maior racionalização e abstração da norma, sendo seu poder de dizer o Direito mais próximo ao formalismo do que do instrumentalismo. Aqui, a hermenêutica se dá no mais alto grau de generalidade possível. Os

práticos, por sua vez, caracterizados pelos advogados e juizes das cortes inferiores, fogem de certa forma da generalidade e abstração, na medida em que devem adequar a pretensa generalização a cada caso concreto analisado, momento no qual criam uma regra específica (e não geral) para aquele caso. Práticos e teóricos lutam tanto dentro de seu local específico (os teóricos acumulam capital ao ter suas generalizações reconhecidas pelo maior número de agentes; os práticos ao terem sucesso no reconhecimento de seus argumentos dentro de cada caso concreto, não tendo suas sentenças reformadas pelas cortes superiores ou sendo bem-sucedidos nas causas que patrocinam), quanto entre eles. É justamente neste embate entre teóricos e práticos pela autoridade de dizer o Direito que o próprio Direito se transforma, gerando as rupturas transformadoras dentro do próprio campo. Os teóricos criam abstrações, que são utilizadas pelos práticos, os quais, dado seu interesse em determinada situação específica, alteram aquela generalidade adequando-a ao caso específico, o que, por sua vez, faz com que os teóricos criem novas abstrações a fim de justificar aquela nova adequação.

Quando tratamos das relações que envolvem agentes especialistas do campo jurídico e os agentes leigos dos demais campos estamos diante de uma situação em que, geralmente, os agentes não concorrem pela acumulação de capital jurídico, como ocorre nas lutas simbólicas internas. Aqui, os agentes colaboram entre si, como é o caso da relação agente especializado e cliente (cliente do advogado, usuário da Justiça do Trabalho, situações de colaboração entre o Poder Judiciário e os demais Poderes da República). Contudo, vislumbram-se situações em que a própria *doxa* do campo jurídico é desafiada pelas *doxas* dos demais campos, como ocorreu de fato com a reforma trabalhista, a partir das influências econômicas e políticas sobre as teses que, até então, eram dominantes no subcampo do Direito do Trabalho. Já existe doutrina que entende que as últimas alterações legislativas promovidas no Direito do Trabalho correspondem à reação do Poder Legislativo face à eventual usurpação de competência pelo Poder Judiciário trabalhista²⁶. Aqui há que se buscar conjugar o pensamento de Bourdieu com a doutrina jurídica especializada a fim de se compreender até onde dizer o Direito (capital específico almejado pelos agentes especializados do campo jurídico) significa criar o Direito (uma das competências por excelência historicamente atribuídas ao Poder Legislativo). E quando tratamos do Direito coletivo do trabalho tal questão é ainda mais relevante, uma vez que a própria origem do Direito coletivo do trabalho se dá com a legitimação das associações sindicais para criar o Direito por meio das normas coletivas (convenções e acordos coletivos),

²⁶ Consoante se observa em artigo de Carneiro (2018), crítico ao denominado ativismo judicial.

criando seu próprio *nomos*, concorrendo, assim, com os agentes especializados do campo político.

1.3 - A TEORIA DAS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS

A teoria das relações sociais (TRS) formulada inicialmente por Moscovici dentro do contexto da psicologia social vem tendo ao longo dos últimos anos sua aplicação ampliada para as mais diversas áreas, entre as quais se destacam a antropologia e a história. Nesta última, seu uso beneficiou e se viu beneficiado especialmente pela história das mentalidades e pela micro-história. O que caracteriza a afinidade entre essas duas escolas históricas e a teoria das relações sociais pode ser resumida em uma expressão que serve de título a importante artigo de Denise Jodelet (2009): o retorno do sujeito. Após anos de triunfo das escolas objetivistas nas ciências humanas (estruturalistas, marxistas, positivistas etc.) lentamente o sujeito voltou a se imiscuir entre as discussões teóricas. Não mais como o antigo sujeito transcendental cartesiano, nem tampouco o sujeito passivo das escolas deterministas. Moscovici, da mesma forma que Bourdieu buscou superar a antiga dicotomia e oferecer um sujeito sim, influenciado por condições históricas específicas, mas capaz de agência e de influenciar sobre as estruturas. É este o sujeito das representações sociais, representações estas ao mesmo tempo estruturantes e estruturadas.

Carvalho & Arruda (2008, p. 450) nos informam que o próprio Moscovici já havia admitido a ausência de precisão conceitual no estudo das representações sociais. Cita-se o autor romeno, iniciador²⁷ da teoria das representações sociais, para exemplificar a grande complexidade do tema. Representação, inicialmente, pode ser considerada como aquilo que ocupa o lugar de algo, mas não se confunde com aquele algo. Trata-se, portanto de outra coisa. Mas que outra coisa é essa? Alguém olha para algo, ou fala sobre algo, e a imagem (ou palavras ou símbolos ou expressões ou mesmo ações) desse algo perpassa em seu pensamento. Ora, essa imagem sobre o algo não é a mesma coisa que o algo. Assim é que se diz que a representação serve de ligação entre o alguém (sujeito) com o algo (objeto), já que substitui o algo por uma imagem do algo, no pensamento do alguém.

Essa noção básica foi traduzida por Spink (1993, p. 301) como um dos eixos da noção de representação social: sujeito – representação – objeto (“elaborações de sujeitos sociais a respeito de objetos socialmente valorizados”). Mas, não estamos apenas tratando de

²⁷ Jodelet (2009, p. 680) traz como precursor da noção de representação social ou coletiva Émile Durkheim e apresenta como seu iniciador Serge Moscovici.

representação. Há que buscar também o social. A autora mencionada apresenta assim um segundo eixo: forma de conhecimento – prático (“formas de conhecimento prático, orientadas para a compreensão do mundo e para a comunicação”). Apenas em termos gerais, estamos diante de uma representação que não é exclusiva de um único indivíduo, de um alguém, mas compartilhada por uma coletividade, que a legitima. Só se diz social quando alcança determinada coletividade, servindo para a comunicação e compartilhamento de pensamentos e sentimentos entre os indivíduos do grupo, contribuindo seja para a manutenção da ordem social vigente, seja para a criação de uma nova ordem. Trata-se, assim, de um conhecimento prático, verdadeira práxis fluida em contínuo movimento.

Aliás, Moscovici ao utilizar o termo “representações sociais” ao invés de “representações coletivas”, já encontrado em Durkheim, buscou separar conceitualmente ambas as expressões. A despeito de admitir que sua noção de representação social foi inspirada no conceito durkheimiano de representação coletiva, dele se difere essencialmente por apresentar a mencionada fluidez, o que possibilita inclusive as mudanças nas próprias representações ao longo do tempo (JODELET, 2009, p. 680). Enquanto, o conceito do sociólogo francês apenas justifica a ordem social estabelecida, as representações sociais vasculham tanto a ordem estabelecida quanto às mudanças e diferenciações. Nas palavras de Spink (1993, p. 305), “as representações sociais, sendo produzidas e apreendidas no contexto das comunicações sociais, são necessariamente estruturas dinâmicas, dotadas de flexibilidade e permeabilidade”. Carvalho & Arruda (2008, p. 449) inclusive explicitam que Moscovici desenvolveu sua teoria das representações sociais priorizando a mudança.

Outra diferença entre os dois conceitos é apresentada por Jodelet (2009, p. 680) ao atribuir a Durkheim a oposição radical entre as representações individuais e as coletivas, o que não se encontra quando se compara as relações entre as representações individuais e as sociais. Nestas últimas há toda uma discussão envolvendo o lugar do sujeito, em especial quando se destaca a importância da alteridade, dos processos de interação com o outro, a partir da triangulação “sujeito – outro – objeto”, trabalhada por Moscovici (2007, p. 149). O indivíduo em Durkheim é passivo perante a ordem social, que o oprime e o determina, diferentemente do sujeito das representações sociais.

Jodelet (2009) nos apresenta o longo trajeto do retorno do sujeito às ciências sociais²⁸. Após surgir como sujeito cartesiano, plenamente autônomo e racional (individualismo,

²⁸ A autora destaca a importância de Michel Foucault (2006) para o retorno do sujeito ao centro do debate das ciências sociais, inclusive afirmando ser o sujeito o *leitmotiv* da reflexão do intelectual francês (JODELET, 2009, 686). O próprio tema da representação é também a ele muito caro. Vinculada à temática do sujeito, a

humanismo e consciência), o indivíduo passa a ser mero ator subjugado pela sociedade nas visões (“anátemas”, nas palavras da autora) objetivistas do estruturalismo (com seus funcionamentos inconscientes), marxismo (a falsa consciência do indivíduo e as estruturas) e positivismo (como o próprio conceito de representações coletivas), que apresentam o mundo como “teatro de marionetes”, sobre o qual os indivíduos não possuem autonomia e agência. Finalmente, em nossos dias, o indivíduo pode retornar, não como o transcendental cartesiano, mas nem tampouco como marionete. Jodelet (2009, p. 689) menciona o alerta de Giddens (1982), em não se confundir “uma história sem sujeito transcendental com uma história sem sujeitos humanos conhecedores (*knowledgeable*) e capazes de exercer uma reflexão sobre sua situação e seu saber.” Não apenas nas representações sociais, mas nas ciências sociais como um todo, verifica-se a tendência de superação da dicotomia subjetivismo-objetivismo. Destaca-se como exemplos dessa retomada do sujeito: a psicologia social e a antropologia e, na história, o desenvolvimento da história das mentalidades e da micro-história. O sujeito possui sim agência, mas esta é influenciada por condições já existentes na sociedade.

É neste retorno do indivíduo historicizado que ganha corpo a noção de representação social. As representações sociais encontram-se, segundo Jodelet (2009, p. 695), submetidas a três esferas de pertença, ao serem analisadas a partir da perspectiva do sujeito: subjetividade, intersubjetividade e transubjetividade. No nível subjetivo encontramos os processos que se passam no próprio indivíduo, que se apropria e constrói suas próprias representações. A intersubjetividade se dá a partir das interações entre os sujeitos, possibilitando-se a “criação de significações ou de ressignificações consensuais” (JODELET, 2009, p. 697). Finalmente, a transubjetividade conjuga os níveis subjetivo e intersubjetivo, abarcando aquilo que é comum

representação aparece constantemente em sua “Hermenêutica do Sujeito” (FOUCAULT, 2006). Em “As palavras e as coisas” (FOUCAULT, 2016) é conceito central, posto que essencial na diferenciação entre a *episteme* de nossos tempos (modernidade) e aquela dos clássicos. Para os últimos havia equivalência entre a representação e o objeto (a coisa é o que ela é), enquanto nossos tempos abriram margem para uma interpretação focada no sujeito (as representações de uma mesma coisa por mais de um alguém podem ter resultados diferentes).

A ideia de que existiram ao longo da história diferentes formas de pensar, de ver o mundo a partir das relações entre os sujeitos, objetos e suas representações (as *epistemes*) traz interessante reflexão. Algo que hoje nos parece óbvio, como a possibilidade do receptor da mensagem poder entender de forma diferente o que o emissor da mensagem tentou expressar, não era aceita pelos clássicos. Na realidade, tal afirmação não seria sequer compreendida. Para eles era inconcebível a ideia de que a representação de algo, não fosse equivalente, e, portanto única ao próprio algo.

Cabe então uma nova reflexão. Uma vez que para os clássicos a representação era sempre equivalente à coisa, seria a eles possível compreender as representações sociais? A princípio, poder-se-ia conceder que a possibilidade de uma representação social uma seria admitida. Porém, há representação social uma? Uma vez que as representações sociais são dotadas dos atributos da permeabilidade e flexibilidade, não correspondendo a fato estático, mas processo dinâmico em constante alteração, entendo que tal conceito seria para eles incompreensível. A ideia da permanência é essencial ao modo de pensar clássico. Mais uma vez, para os clássicos, a coisa é o que ela é, e não aquilo no qual ela está continuamente se construindo e que pode ser percebida de maneira diferente pelos interlocutores.

para a coletividade – temos aí os códigos e critérios de classificação, os significados compartilhados, as condições materiais etc.. Permeando e englobando as três esferas, temos para a autora o contexto em que se desenvolvem as representações sociais: ordem social (“não há indivíduo isolado”), participação no mundo pelo corpo (“não há pensamento descarnado”), “espaço social e público”, “contexto social de interação e inscrição” (por meio da comunicação e pertença pessoal).

Em linhas gerais, portanto, pode-se afirmar que as representações sociais correspondem a um conhecimento (ligação entre sujeito e objeto) prático compartilhado e comunicado por determinada comunidade (espaço público), de caráter dinâmico (permeável e flexível) e que, por isso mesmo, pode legitimar, alterar ou criar determinada ordem social. Em consonância com esse caráter dinâmico, Moscovici (2007, p. 61, 71), em sua teoria das relações sociais, apresentou dois processos distintos para a elaboração das representações sociais, com foco na mudança: a ancoragem e a objetivação. Primeiramente, ancora-se o novo elemento de mudança na representação social já existente. Procura-se acomodar esse algo estranho a algo que nos é comum, ao nosso paradigma, ou seja, nomeia-se e classifica-se esse algo novo de acordo com algo de nosso conhecimento. Perceba que essa ancoragem se dá na realidade social, e não no nível intraindividual. Já a objetivação se dá a partir da transformação da nova ideia abstrata, com todas as diferenças e semelhanças em relação ao que já existe, em algo quase concreto, transferir o que está na mente para o mundo. Assim, o que antes era não-familiar, passa a sê-lo, a partir de sua concretização.

Tal elaboração, contudo, não se encontra isenta de filtros. Spink (1993, p. 305), ao descrever a teia de significados construídos pelo homem ao longo da história, conclui que a *epistème* foucaultiana, o *habitus* de Bourdieu, o meta sistema de normas, a ciência, o senso comum e o imaginário reinterpretem as representações sociais como um filtro. Destaque-se aqui que, consoante afirmam Carvalho & Arruda (2008, p. 449) a teoria das relações sociais rompe com tradições que desprezam o conhecimento do senso comum, entendendo-o como fonte legítima.

Tudo isso considerado, passou-se a reconhecer nas ciências sociais, a grande potencialidade da utilização da representação social como chave analítica. Moscovici (2007, p. 34, 36), o pai da teoria das representações sociais, já havia vislumbrado duas grandes funções: i) convencionar os objetos, pessoas e acontecimentos, modelando-lhes e dando-lhes forma definitiva e ii) impor sobre os membros do grupo como força irresistível (são prescritivas). Também Spink (1993, p. 306) apresenta três funções para as representações

sociais: i) social (orientação das condutas e das comunicações e compartilhamento da teia de significados), ii) afetiva (proteção e legitimação das identidades sociais), iii) cognitiva (familiarização das novidades e mudanças por meio da ancoragem e objetivação). Tais funções não se restringem à psicologia social, área de atuação de Moscovici, mas tem aplicação nas mais diversas áreas, inclusive história e sociologia, campos de atuação de Bourdieu. Ressalta-se assim, a qualidade transdisciplinar do conceito de representação social, conforme destaca Spink (1993, p. 300) ou interdisciplinar, mencionada por Carvalho & Arruda (2008, p. 446).

Já existem trabalhos relacionando a teoria das representações sociais com a obra de Bourdieu. Não poderia ser diferente. A trajetória da relevância do sujeito nas ciências sociais tão bem apresentada por Jodelet (2009) indica paralelos com a trajetória intelectual do sociólogo, especialmente quando tratamos da busca pela superação dos pares dicotômicos (objetivismo-subjetivismo, estruturalismo-construtivismo, fenomenologia-física social etc). É o próprio Bourdieu (2004, p. 151-152), como já explicitado anteriormente, que afirma que a intenção mais constante de sua obra foi a superação dos pares de conceitos. Tal intento é confirmado por Chartier (2002), ao trazer que uma das grandes contribuições do sociólogo para a história é justamente a superação das dicotomias. Mais recentemente, Lima & Campos (2015, p. 65) afirmaram que a superação da dicotomia subjetividade-objetividade correspondeu a desafio que tanto Bourdieu quanto Moscovici se propuseram.

Também não deixa de ser interessante o desenvolvimento do conceito de *habitus* ao longo das obras do sociólogo, como exemplo daquele retorno do sujeito às ciências sociais, descrito por Jodelet (2009). Se no princípio²⁹, o encontrávamos determinado pelas condições sociais (com fortes traços da herança estruturalista), mais adiante já encontramos um maior espaço para a agência do sujeito³⁰, e neste sentido, mais próximo do construtivismo. Consoante já explicitado acima, Bourdieu (2004, p. 158) apresenta a figura do *habitus* como uma estrutura estruturante e estruturada, no sentido de que, ao mesmo tempo em que é determinado por condições pré-existentes na sociedade, ele pode alterar aquelas próprias estruturas. Assim, ao admitir o uso de estratégias pelos agentes, o conceito de *habitus* acaba por se aproximar do construtivismo.

O conceito de *habitus* é um dos mais relacionados às representações sociais. Spink (1993, p. 305), como já mencionado, insere o *habitus* na teia de significados construídos pelo

²⁹ Como exemplo, podemos citar a utilização no conceito em “A reprodução: elementos para uma teoria do sistema de ensino”.

³⁰ Como já ocorre em obras mais maduras do autor, como “Meditações pascalianas”.

homem ao longo da história, indicando que o mesmo acaba funcionando como verdadeiro filtro, reinterpretando as representações sociais. Ou seja, aquelas disposições incorporadas no sujeito servirão, na esfera de pertença da subjetividade, para (re)interpretar as representações sociais do grupo ao qual o sujeito encontra-se inserido. A própria noção de representação social, por sua vez, conforme Carvalho & Arruda (2008, p. 451), é, ela mesma, considerada uma estrutura estruturada e estruturante. É estruturada por ser elaborada a partir de toda uma teia de relações sociais já existentes, com historicidade própria. Por outro lado, é estruturante por oferecer “matrizes sobre as quais o pensamento trabalha”, possibilitando ela mesmo as representações atuais e futuras. Jodelet (2009, p. 693) traz ainda o conceito de *habitus* como parâmetro dos modelos de interiorização.

Também como paralelo entre o pensamento de Bourdieu e as representações sociais podemos citar a existência de dimensão histórica fundamental em todas as ciências humanas, acompanhada do pensamento relacional. A própria estrutura dos espaços sociais, assim, corresponde ao produto de sua própria história. Carvalho & Arruda (2008, p. 454) afirmam que a historicidade também aparece como componente fundamental nos estudos sobre as representações sociais, sendo “presença constante na teorização de seus autores”. Neste mesmo sentido nos trazem Spink (1993, p. 302) e Jodelet (2009, p. 688). Esta última, afirma o “fim das grandes narrativas” e, cita Foucault (FOUCAULT *apud* JODELET, 2009, p. 687): “O sujeito tem uma gênese, o sujeito tem uma formação, o sujeito tem uma história, o sujeito não é originário”. Mais adiante Jodelet (2009, p. 695-696) destaca a importância do contexto social de interação e inscrição do sujeito no espaço social e público, especialmente sua pertença social (lugar na estrutura social, posição nas relações sociais, inserção nos grupos sociais e culturais que definem a identidade, contexto da vida).

Outra ponte a ser destacada se dá no contexto do poder simbólico. Em Bourdieu, especialmente a partir da publicação do livro “O Poder Simbólico” (BOURDIEU, 1989), ganha destaque o papel desse poder, que caminha ao lado dos demais poderes, atuando com eles em maior ou menor grau na definição das forças dentro dos campos específicos. Consoante já explicado anteriormente, o acúmulo dos demais tipos de capital acompanha também o acúmulo de capital simbólico. A título exemplificativo, o menor ou maior poder econômico, não se deve exclusivamente à acumulação da riqueza (capital econômico por excelência), mas também pelo reconhecimento atribuído à riqueza (que é um capital simbólico, e não econômico) dentro de determinada ordem social. O poder simbólico, portanto, relaciona-se essencialmente com as ideias de conhecimento/reconhecimento e

comunicação. Os símbolos, assim, aparecem como instrumentos de integração social, possibilitando o consenso acerca da ordem social, fundamentando seu sentido e reprodução (BOURDIEU, 1989, p. 10) – ou seja, é graças aos símbolos que determinado capital (político, militar, jurídico etc.) tem seu valor conhecido, reconhecido e transmitido pela sociedade. A própria noção de representação social, assim, faz eco com aquela de poder simbólico. O poder simbólico acaba por atuar como representação dos demais poderes, na medida em que confirmado pelo conhecimento, reconhecimento e comunicação. Os símbolos são eles mesmos formas de representação.

Consoante acima exposto, as representações sociais (ao contrário das representações coletivas de Durkheim), podem ser utilizadas como chaves não apenas para justificar a existência ou manutenção da ordem e das relações sociais, mas também sua transformação. As representações sociais são dinâmicas e, por meio dos processos de ancoragem e objetivação se transformam, alterando, como consequência, a ordem estabelecida. Da mesma forma, também o faz o poder simbólico, este é capaz de justificar tanto a manutenção quanto as alterações da ordem social, uma vez que se trata do “poder de constituir o dado pela enunciação, de fazer ver e fazer crer, de confirmar ou de transformar a visão de mundo e, deste modo, a ação sobre o mundo, portanto o mundo” (BOURDIEU, 1989, p. 14). A ancoragem e a objetivação correspondem aos mecanismos que, dentro da teoria de Bourdieu corresponderiam às mudanças (ou manutenção da ordem) geradas pelas lutas simbólicas.

As lutas travadas dentro dos espaços sociais visam justamente à imposição dessa visão de mundo que, a partir do momento em que se torna inquestionada pelo corpo social, adquire a condição de *doxa* (senso comum, *taken for granted* etc), não sendo mais refletida, já que tomada por evidente. A posição dominante originada do contexto destas lutas é capaz de impor assim a sua *doxa* (orto-doxia) sobre os demais agentes dominados, e cujas visões de mundo passam a condição de mera hetero-doxia, posto que derrotadas. Apesar de não tratar expressamente sobre a *doxa*, o próprio Moscovici (2007, p. 215) apresenta que existem “modos de pensamento que a vida cotidiana sustenta e que são historicamente mantidos por um longo período.” Da mesma forma, Jodelet (2009, p. 698-699), ao tratar da esfera da transubjetividade, afirma que certas representações sociais, pela sua circulação, “ultrapassam o quadro das interações e são endossadas, sob a forma de adesão ou de submissão pelos sujeitos”. Ela falava sobre sistemas de representações que orientam práticas coletivas e garantem laço social e identidade coletiva, cujas origens poderiam remontar a sistemas de valores e normas, condições materiais de existência ou imposições da estrutura das relações

sociais e de poder. Ora, ambos os autores indicam situações na qual se pode inferir a influência da *doxa* nas representações sociais. A consolidação da *doxa* provoca a manutenção de modos de pensamento por um longo período. Da mesma forma, a *doxa* proporciona práticas coletivas e sentimentos de identidade. Na qualidade de conhecimento inquestionado, a *doxa* passa a ser seguida pelos agentes do campo social, e conseqüentemente refletir nas representações sociais elaboradas pelos grupos atuantes naquele campo. Tal constatação também pode ser observada no Direito do Trabalho, como veremos a seguir.

CAPÍTULO 2 – GENEALOGIA DO DIREITO DO TRABALHO: O SUBCAMPO DO DIREITO DO TRABALHO, A *DOXA* PROTETIVA E A REPRESENTAÇÃO SOCIAL DO TRABALHADOR VULNERÁVEL

A fim de se compreender a importância da reforma trabalhista de 2017 para o Direito do Trabalho brasileiro, é importante que antes tratemos das origens do Direito do Trabalho, sua autonomia como área de estudo e prática, e principalmente que princípio fundou essa autonomia. Propomo-nos a historicizar o Direito do Trabalho e, utilizando-se dos conceitos acima estudados, iremos tratar do surgimento, desenvolvimento e consolidação do consenso em torno da *doxa* protetiva.

Assim é que o presente capítulo será subdividido de forma a proporcionar primeiramente uma visão do plano internacional do surgimento do subcampo do Direito do Trabalho e da *doxa* protetiva, depois, de que forma ela se instalou em nosso país e como nele se desenvolveu até a promulgação da reforma trabalhista. Finalmente, na terceira parte deste capítulo, apresentaremos uma contextualização da reforma trabalhista a partir dos discursos dos agentes que dela participaram ou foram por ela afetados, especialmente os goianos. Também aqui serão apresentados os fatores políticos e econômicos que influenciaram para a aprovação da reforma trabalhista, especialmente o ideário neoliberal no campo econômico, e o impeachment de Dilma Rousseff no campo político. Este será o capítulo com maior presença das entrevistas.

É importante que se frise que o presente capítulo apresentará apenas uma visão geral sobre essa genealogia do Direito do Trabalho, posto que já bem documentada a história deste ramo jurídico, tanto em termos internacionais quanto no Brasil. Também não nos alongaremos sobre os debates internos travados dentro do subcampo jurídico trabalhista, sendo inseridos apenas os temas destacados pelos entrevistados e que, de alguma forma, contribuem para a demonstração de nossa hipótese. Ademais, acerca das alterações mais afeitas ao Direito Coletivo do Trabalho, serão elas destacadas no capítulo 3 desta dissertação.

Ao longo de nosso trabalho muitas vezes aparecerão escritos os termos *doxa* protetiva e princípio protetivo. O último trata-se de princípio característico do Direito do Trabalho, essencial ao desenvolvimento de sua autonomia. Em linhas gerais, tal princípio abarca três dimensões: i) *in dubio pro operário*, que representa um dever do jurista trabalhista de considerar, quando houver dúvidas quanto à interpretação de determinada norma, deve-se

utilizar a que for mais favorável ao trabalhador; ii) norma mais favorável, quando entre duas ou mais normas passíveis de aplicação, deve o jurista utilizar a que oferecer a melhor proteção ao trabalhador; iii) condição mais benéfica, que assegura ao empregado que os benefícios incorporados ao contrato de trabalho não poderão ser alterados para pior (CORREIA, 2019, p. 191-195).

A *doxa* protetiva, por sua vez, corresponde à consolidação de uma visão de mundo, um conjunto de crenças ainda preponderante no campo justralhista, baseado na ideia de que o trabalhador deve ser protegido justamente em virtude de sua vulnerabilidade em face do empregador. Verificada a condição de vulnerabilidade, os agentes jurídicos acabaram por traduzir aquela representação social do campo econômico pra o campo jurídico, cujo resultado é o instituto do princípio protetivo. Historicamente desenvolveram-se duas formas de proteger o trabalhador: i) a atuação em grupo dos trabalhadores, por meio dos sindicatos; ii) a edição de leis protetivas pelo Estado. Envolve, assim, não apenas o princípio protetivo, mas também a legitimação (jurídica e social) dos sindicatos como agentes de proteção ao trabalhador, as leis estatais protetivas, bem como a própria representação social do trabalhador vulnerável. Consoante se verá a seguir, as condições históricas do desenvolvimento do Direito do Trabalho propiciaram a posição de dominância da *doxa* protetiva, de forma que para aqueles que travam as lutas diárias naquele subcampo a têm por evidente. A *doxa* construída pelo *habitus* e luta dos agentes justralhistas abarca mais que o conhecimento técnico-jurídico, mas também toda a gama de ações e sentimentos irrefletidos, toda a teia de significados, dominantes naquele corpo social. Assim é que fazem parte da *doxa* protetiva, além do princípio protetivo, as próprias relações de trabalho, a representação social do trabalhador vulnerável, a legitimidade dos sindicatos e as leis estatais protetivas, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, além do ensino e prática justralhistas. Veja no gráfico abaixo uma representação da *doxa* protetiva do Direito do Trabalho, elaborado por mim.

Também, é importante que destaquemos que a representação social do trabalhador vulnerável não está presente apenas no subcampo do Direito do Trabalho. Como se verá a seguir, especialmente a partir das entrevistas realizadas, essa imagem de que o trabalhador é a parte mais fraca da relação laboral é compartilhada pelos agentes dos mais diversos campos, mesmo entre o empresariado brasileiro.

Gráfico 1 - A *doxa* protetiva.



2.1 – TRABALHO, DIREITO E HISTÓRIA: UMA VISÃO DO SURGIMENTO E AUTONOMIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Trabalho é uma daquelas obviedades que de tão óbvias nos fogem à razão. É difícil definir trabalho. A etimologia da própria palavra é confusa, havendo um número amplo de possibilidades, todas elas com sua justa razão de ser³¹. De qualquer forma, existe uma longa tradição que vincula o trabalho a atividades que geram algum tipo de esforço ou sofrimento, como bem exemplificado pelo comando bíblico de se “ganhar o pão com o suor do próprio rosto”³². Este “ganhar o pão” demonstra outra característica comum a várias definições do trabalho humano. O trabalho corresponde ao esforço humano ordenado a um fim. Perceba

³¹ Latim, grego, até celta. Fadiga, tortura, trava (viga). São inúmeras as origens e possibilidades etimológicas. Moraes Filho (1956, v. 1, p. 64), após escrever quase 6 páginas de possibilidades distintas conclui, já meio sem paciência: “Ficamos com a lição do mestre Magne, máxima autoridade nacional no assunto. Os mais eruditos que provem ao contrário, querendo”. Para ele parece mais correto buscar a origem em *tripaliare*, torturar com o *tripalium*, um instrumento de três pontas. Além do mestre Magne, também defendia esse entendimento o historiador Lucien Febvre (MORAES FILHO, 1956, v. 1, p. 59-60). Mais adiante, o mesmo autor se mostra novamente exasperado ao constatar que no Dicionário do Folclore Brasileiro, de Câmara Cascudo, edição de 1954, não constava a palavra trabalho (MORAES FILHO, 1956, v. 1, p. 66): “E quantas e quantas significações folclóricas tem a palavra trabalho! Basta lembrar que é desta maneira que os macumbeiros chamam os seus despachos: fazer um trabalho para fulano”.

³² Gênesis 3:19.

como mesmo essa definição simples carrega na verdade um grave problema, que é o do excesso de generalidade – tudo o que é humano pode caber na definição de trabalho.

Assim, encontramos em Moraes Filho (1956, v.1, p. 69) que a “ciência do trabalho identifica-se com a antropologia, isto é, com o estudo do homem, encarado como um todo indivisível e inteiriço, como uma mônada de valor”. De forma semelhante nos traz Infranca (2014, p.27), em obra sobre o conceito de trabalho em Lukács, quando afirma que o “trabalho representa o princípio/fundamento a partir do qual surgem as formas de ser sociais originárias das formas de ser precedentes”, ou seja, o trabalho corresponde ao modelo do ser social, tal era a importância atribuída ao trabalho por aquele autor. Antunes (2009, p. 136), também discorrendo sobre a centralidade do trabalho em Lukács, nos traz que o trabalho está no centro do processo de humanização do homem, chegando a afirmar que mesmo outras características humanas como a sociabilidade e a linguagem “encontram sua origem a partir do próprio ato laborativo”. O trabalho sempre acompanhou o homem, tomado este como o ser social que é, e nasce como consequência de uma necessidade biológica de sobrevivência, necessidade esta reproduzida pela *práxis* humana até o ponto de representar “para todos uma experiência elementar da vida cotidiana” (ANTUNES, 2009, p. 137)³³. Neste sentido entendemos que o trabalho é, desde o início das comunidades humanas, fonte de inculcação do *habitus* nos indivíduos. O entrevistado JUR2, magistrado e professor de Direito do Trabalho, quando falava sobre debates da reforma trabalhista, lembrou dessa questão da centralidade do trabalho para a condição humana. Justamente por estar, nas palavras do entrevistado, “tão ligado ao cotidiano das pessoas”, as discussões em torno do Direito do Trabalho acabam por gerar situações de grande antagonismo entre as visões de mundo divergentes, as quais alternam-se na posição de dominância, num movimento pendular.

Da mesma forma que o trabalho, também o Direito encontra-se intrinsecamente ligado à condição humana. E, também da mesma forma, o Direito não se define com facilidade³⁴.

³³ Também Antunes (2009, p. 22): “Partindo dessas determinações ontológicas fundamentais, os indivíduos devem reproduzir sua existência por meio de funções primárias de mediações, estabelecidas entre eles e no intercâmbio e interação com a natureza, dadas pela ontologia singularmente humana do trabalho, pelo qual a autoprodução e a reprodução societal se desenvolvem”. É o que o autor nomeia de mediação primária ou de primeira ordem. Sobre a mediação de segunda ordem só aparecerá alguns anos a frente, com o capitalismo, conforme ainda se verá nesta dissertação.

³⁴ Mais uma vez aqui iniciaremos com as ponderações de Moraes Filho (1956, v. 1, p. 11): “Não há nada mais vago, nem impreciso, do que a definição do Direito. E isso por uma razão muito simples: a de que nem todos o encaram pelo mesmo ângulo. Uns o caracterizam pelo seu aspecto formal; outros pelo material. Uns preferem destacar o seu lado subjetivo, quanto ao indivíduo; outros o objetivo, a norma da conduta. Varia também o seu conceito segundo a escola ou concepção filosófica [...]”. Não deixa de ser interessante como aqui, ainda em meados do século passado a percepção dos juristas sobre o fenômeno do Direito, já levava em conta o pensamento relacional defendido por Bourdieu.

Apesar disso, podemos dizer, em linhas gerais, que o Direito corresponde a um conjunto de regras legitimadas pelo Estado, o qual tem o poder-dever de exigir seu cumprimento a partir da definição de sanções (consequências) para aqueles que descumprirem aquelas regras. Tem por função principal a resolução dos conflitos nascidos no seio da sociedade, daí a compreensão do Direito como instrumento de pacificação social. Atua, assim, antes do conflito, por meio da existência de regras pré-determinadas que servem ao mesmo tempo como ensinamento e alerta; e, também, após o conflito, a partir da implementação das sanções pelo Estado sobre aqueles que desrespeitaram as regras.

Nascimento (2011, p. 31), nos lembra de que o Direito corresponde a processo dinâmico, que correlaciona fatos, valores e normas, específicos a determinado momento específico. Ele traz aqui teoria tridimensional (fato-valor-norma) do Direito de Miguel Reale³⁵. Assim é que os fatos do mundo social recebem determinada valoração da sociedade onde aquele fato ocorreu. As normas refletem esses valores, que variam no tempo e no espaço, conforme a cultura e o momento histórico. Novamente, essa ideia de Direito está em plena consonância com os ensinamentos de Bourdieu sobre o Direito e sobre a História. O Direito é, por assim dizer, histórico. Portanto, não há que se acreditar que as regras definidas pelo Estado serão de interpretação clara e evidente, principalmente porque para o Direito, tão importante quanto o momento e local em que os textos são interpretados, deve-se saber quem os está interpretando. É este em grande parte o debate trazido por Bourdieu, do qual tratamos no capítulo anterior. O campo jurídico possui princípios e agentes próprios, agentes estes, os juristas, que se especializaram na arte da hermenêutica e que lutam entre si pela acumulação de capital jurídico que permitirá, dentro do sistema de jogos próprio do campo, ter o poder de enunciar o *nomos*, ou seja, dar a interpretação que irá prevalecer³⁶. É aí que entram as hierarquias dos Tribunais, a capacidade dialética dos advogados e o conhecimento dos doutrinadores. As teses jurídicas são assim formuladas, e aquelas que saem vitoriosas são

Reale (2002, p. 1) inicia suas lições preliminares trazendo o que ele considera como o senso comum acerca do Direito: “Ora, aos olhos do homem comum, o Direito é lei e ordem, isto é, um conjunto de regras obrigatórias que garante a convivência social graças ao estabelecimento de limites à ação de cada um de seus membros. Assim sendo, quem age de conformidade com essas regras comporta-se Direito; quem não o faz, age torto”.

³⁵ Consoante ensinamentos do próprio Reale (1994, p. 57): “A correlação entre aqueles três elementos é de natureza funcional e dialética, dada a implicação-polaridade existente entre fato e valor, de cuja tensão resulta o momento normativo, como solução superadora e integrante nos limites circunstanciais de lugar e de tempo (concreção histórica do processo jurídico, numa dialética de complementariedade)”. O autor também comenta que a discriminação dos três elementos mencionados (fato, valor e norma) são características da concepção culturalista do Direito (REALE, 1994, p. 23). Difícil não relacionar as concepções aqui expostas com aquelas encontradas na História Cultural.

³⁶ Barroso (2018b, p. 91) traz a hermenêutica jurídica como a atividade de revelar ou atribuir sentido a textos ou outros elementos normativos (princípios, costumes, precedentes). Trata-se de atividade intelectual com métodos, técnicas e parâmetros que visam garantir-lhe legitimidade, racionalidade e controlabilidade.

aplicadas, garantindo reconhecimento aos agentes e, a partir da consolidação e estabilização daquelas teses podem inclusive alçar a condição de *doxa*, como é o caso da *doxa* protetiva no Direito do Trabalho.

2.1.1 – A Dupla Revolução na Europa

Antes da Revolução Francesa³⁷, o trabalho na Europa se baseava na relação estamental senhor-servo. Uma das grandes características das sociedades em estamentos é a existência de uma hierarquia formalmente estabelecida e reconhecida (pelas leis, tradições ou qualquer outra fonte normativa que garanta seu cumprimento), por meio da qual os membros de determinado estamento são tratados como superiores ou inferiores aos membros dos demais. Para o Direito, a principal consequência dos estamentos é que a própria norma (lei, tradição etc) estabelece privilégios a determinadas categorias de pessoas em virtude de seu nascimento ou posição da hierarquia social³⁸. Reis, nobres, clérigos representavam estados que eram para

³⁷ Entendemos que o Direito do Trabalho, como ramo autônomo do Direito só nasce a partir das consequências das Revoluções Francesa e Industrial dos séculos XVIII e XIX. Foi somente a partir de então, que foram geradas as condições propícias e necessárias para seu surgimento, com princípios, regras e hierarquias próprios, seus agentes e capital simbólico específicos.

Assim é que inúmeras obras de Direito do Trabalho, ao tratar de seus fundamentos, o fazem a partir dos efeitos práticos da revolução industrial, como ocorre em Moraes Filho (1956, v.1, p. 319): “O Direito do Trabalho é um produto típico do século XIX. Somente neste século surgiram as condições sociais que tornaram possível o aparecimento do Direito do Trabalho, como um ramo novo da comum ciência jurídica, com características próprias e autonomia doutrinária. É exagero – e talvez erro de perspectiva histórica – atribuir alguém a sua origem à antiguidade greco-romana. E isto porque este novo ramo do Direito é um resultado, um produto direto da técnica moderna, da industrialização destes últimos tempos. Só com a máquina é que apareceram os problemas humanos que deixaram de encontrar solução nos quadros do Direito clássico”.

Também Vianna (SÜSSEKIND, VIANNA, MARANHÃO, 1957, v. 1, p. 20) é da mesma opinião: “Nada disso era, entretanto, realmente Direito do Trabalho, porque a fermentação que daria razão de ser para seu aparecimento, só se começaria a sentir no final do século XVIII, com a revolução política e a revolução industrial ou técnico-econômica. Com aquela o homem tornava-se livre, criava o cidadão como categoria racional na ordenação política da sociedade; na outra, transformava-se a liberdade em mera abstração, com a concentração das massas operárias sob o jugo do capital empregado nas grandes explorações com unidade de comando”.

Mais recentemente, e no mesmo sentido, encontramos Delgado (2016, p. 91), explícito ao afirmar que o “Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas”.

Em sentido contrário, Pistori (2007, p. 123) afirma que buscar o Direito do Trabalho simplesmente a partir do oitocentismo e do capitalismo industrial “representa um ranço positivista”, especialmente quando se considera a existência de legislações medievais tratando sobre as corporações de ofício ou mesmo regras romanas sobre prestação de serviço.

³⁸ A legitimação das desigualdades pela via legal não é exclusiva dos mundos antigo e medieval. As relações de trabalho escravo negro permaneceram formalmente no mundo ocidental até os derradeiros anos do século XIX e ainda no século XX encontramos leis segregacionistas tanto na África do Sul quanto nos Estados Unidos. Vianna (SÜSSEKIND, VIANNA, MARANHÃO, 1957, v. 1, p. 15) nos lembra de que 80 anos depois a escravidão ser oficialmente dos territórios sob o domínio da Inglaterra (1857), a Liga das Nações reconhecia ainda existirem escravos na Ásia e África. Mesmo a retirada das normas escravagistas e segregacionistas do ordenamento jurídico não garantiu de forma automática o reconhecimento social daquela igualdade determinada pela lei nem

qualquer efeito, superiores ao restante da população³⁹. Andress (2009, p. 450), ao tratar dos Estados Gerais da França, comenta que a ordem social daquele país se dividia em três estados: a nobreza, o clero e o resto. Esse resto que, “em 1789, não tolerava mais os privilégios dos outros, que somavam menos de 500 mil pessoas, numa população de 28 milhões”.

Foi somente a partir da Revolução que se admitiu que “todos devem ser iguais perante a lei”. A esta ideia, à época revolucionária, posto que contestava toda tradição estamental do Antigo Regime, o Direito atribuiu o nome de igualdade formal, e ela tornou-se um dos corolários do Código Civil outorgado por Napoleão. Agora, pela lei, não haveria mais hierarquias entre os cidadãos. Os trabalhadores, claro, também foram afetados por esse imaginário revolucionário. Batalha (1991, p. 234) nos lembra de que o proletariado europeu do século XIX foi movimento operário antes de classe operária, entendendo-se como verdadeiro herdeiro daqueles ideais revolucionários, “reapropriando-se de seu legado e reelaborando suas ideias”.

Extintas as relações servis, estava aberto o espaço para uma nova forma de relação jurídica laboral: a “livre contratação entre iguais”, típica do Estado Liberal que se desenvolveu a partir de então⁴⁰. As consequências práticas da assunção do postulado da igualdade formal num mundo ainda fortemente caracterizado pela desigualdade material entre as pessoas tiveram grande impacto para o surgimento do Direito do Trabalho, como se verá melhor abaixo. No campo econômico, o *laissez faire, laissez passer*⁴¹ havia ganhado contornos de doutrina político-econômica e ciência com os fisiocratas⁴² franceses e os liberais como Adam Smith e John Stuart Mill⁴³. Para eles, a liberdade individual e as leis do mercado (inclusive sua tão conhecida mão invisível) seriam capazes de promover o bom andamento da economia e a produção da riqueza, o que multiplicaria o bem-estar da sociedade como um todo. Tratava-se de ideais coerentes com aqueles trazidos pela Revolução Francesa e sua supervalorização da vontade individual.

tampouco a inserção dos anteriormente segregados como cidadãos plenos. O racismo ainda é uma realidade no mundo ocidental, e continua mantendo barreiras sociais aos grupos discriminados.

³⁹ Lembremo-nos aqui do manifesto do abade de Sieyès, O que é o terceiro estado, escrito no calor da Revolução francesa, em 1789: “O Plano deste trabalho é muito simples. Devemos responder a três perguntas: 1ª) O que é o Terceiro Estado? – Tudo. 2ª) O que tem sido ele, até agora, na ordem política? – Nada. 3ª) O que é que ele pede? – Ser alguma coisa”.

⁴⁰ Moraes Filho (1956, v.1, p. 322) tratou sobre os fundamentos jurídicos da Revolução Francesa: “[...] fiel aos ensinamentos do Direito romano fez da propriedade individual, da autonomia da vontade e da liberdade contratual o alicerce de todo o restante de seu edifício jurídico”.

⁴¹ Significa literalmente “deixe fazer, deixe passar”, em francês.

⁴² Escola econômica francesa que colocava na produção agropecuária a única origem de toda riqueza econômica.

⁴³ Smith escreveu o famoso “Riqueza das Nações” e Mill destacou-se em seus estudos sobre os benefícios da liberdade individual para a sociedade como um todo.

Também tem especial relevância para o nascimento do Direito do Trabalho a Revolução Industrial, ao promover o empobrecimento dos trabalhadores e perturbação profunda na ordem social, dentro das dinâmicas da transição do mundo medieval para o mundo capitalista. Os comerciantes europeus já vinham acumulando prestígio (capital simbólico) e dinheiro (capital econômico, ou simplesmente capital, a partir da apropriação por Bourdieu de Marx já explicitada anteriormente) ainda nos séculos precedentes. Suas ligações com o Estado absolutista, a partir do mercantilismo e colonialismo, contribuíram para o desenvolvimento das cidades, originando o que Marx & Engels (2011) viriam a chamar de classe burguesa⁴⁴. Na Inglaterra, as afinidades deste novo grupo com o Estado se mostraram ainda mais fortes, inclusive a partir das interações do campo econômico com o religioso (com a Reforma protestante) e político (Revolução Gloriosa)⁴⁵. Finalmente, temos o aspecto intelectual-tecnológico, que possibilitou o surgimento do maquinário industrial (as máquinas a vapor são o exemplo mais característico, mas não o único). Todo esse conjunto de fatores gerou as condições para a transição ainda dentro do contexto europeu do modo de produção feudal para o modo de produção capitalista. A revolução industrial, e, como consequência, o próprio Direito do Trabalho, são, assim, característicos do mundo capitalista.

Com a Revolução Industrial tem início o nascimento de uma nova classe trabalhadora⁴⁶. Expulsos do campo e atraídos pelas cidades os trabalhadores se viram compelidos a encontrar novas formas de prover o seu sustento e de suas famílias, cumprindo sua necessidade biológica de sobrevivência. A nova indústria absorvia aquele excedente de mão de obra. Estava formada a classe dos proletários⁴⁷. Esses novos trabalhadores se viram

⁴⁴ A classe se constitui, em linhas gerais, no grupo de indivíduos que ocupam uma mesma posição social dentro do sistema de produção a partir de interesses próprios específicos, especialmente de natureza econômica (MARX & ENGELS, 2011). A classe burguesa havia sido a classe vitoriosa na Revolução Francesa. Sua antagonista seria justamente o proletariado, cujos interesses eram a ela opostos.

⁴⁵ Ainda sobre as peculiaridades da Inglaterra podemos destacar a política dos cercamentos, retirando dos camponeses o Direito de uso das terras comunais, que foram acumuladas pelos grandes proprietários. Nestas terras se dava a criação de ovelhas, fomentadora do desenvolvimento da indústria têxtil (DECCA & MENEGUELLO, 2009, p. 25). Também naquele país foram exploradas inúmeras minas de carvão, utilizado na metalurgia e no maquinário a vapor.

⁴⁶ Mais uma vez Thompson (1966, p. 191): “*However different their judgements of value, conservative, radical, and socialist observers suggested the same equation: steam power and the cotton mill = new working class*”. (trad.: Apesar das diferenças de julgamentos de valor, observadores conservadores, radicais e socialistas sugeriam a mesma equação: força a vapor e fábrica de algodão = nova classe trabalhadora).

⁴⁷ Não deixa de ser interessante a origem etimológica da palavra “proletário”. Vem de “proles”, que em latim significa filhos. Dizia-se em Roma daqueles que, dada sua origem social baixa, não tinham nada a oferecer a Roma além de seus filhos para os exércitos.

Não surpreende Marx ter buscado aí a origem do termo que caracterizaria a classe antagonista a burguesia. Mais uma vez estamos diante uma classe que não tem nada a oferecer, além de sua força de trabalho. Em sentido semelhante, Ramos Filho (2012, p. 14-15) afirma que ainda no período pré-capitalista alguém “se tornava assalariado quando não tinha nada para trocar, salvo sua força de trabalho. Caía-se no assalariamento como degradação do próprio estado de necessidade; entre as vítimas dessa degradação poderiam estar o artesão

então desconectados de seu modo de vida anterior no campo (feudal), quando a paga de seu trabalho se dava a partir da garantia de um teto, uma parte nos alimentos e proteção contra os inimigos, e os meios de produção estavam a eles disponíveis, já que trabalhava nas terras de onde viria seu sustento⁴⁸. A partir do advento do sistema capitalista emerge uma nova forma de organização do trabalho, decorrente da divisão do trabalho, das novas tecnologias e, especialmente, de uma nova forma de se relacionar trabalho e dinheiro. No trabalho artesanal doméstico e, mesmo nas manufaturas, era necessário que o artesão tivesse conhecimento de todo o processo, além de ter à sua disposição todos os instrumentos necessários à confecção do produto. Já o trabalho nas fábricas baseia-se na divisão do trabalho, por meio da qual cada operário só precisa se concentrar em uma parte da produção. Além disso, nas fábricas, o maquinário passou a realizar parte do próprio trabalho⁴⁹. O trabalhador foi duplamente destituído em sua capacidade laborativa: ele não mais conseguia fabricar sozinho todo o produto, e também agora era substituído por algo novo e suspeito, a máquina⁵⁰.

Destaque-se ainda essa nova forma de se relacionar trabalho e dinheiro, por meio da qual o trabalhador se separou completamente tanto dos meios, quanto do próprio resultado da produção. Segundo Antunes (2009, p. 22-23), surge com o capitalismo o sistema de mediações de segunda ordem, por meio do qual há nas relações de trabalho a introdução de "elementos fetichizadores e alienantes de controle social metabólico"⁵¹. O dinheiro, que até então funcionava apenas como moeda de troca, passa a corresponder no capitalismo, a este instrumento totalizante tal qual ainda o conhecemos, avançando inclusive, e especialmente, sobre as relações de trabalho. O trabalho, que na Antiguidade Clássica já havia sido considerado indigno, e no mundo feudal edificante, desde que sem objetivo de lucro

arruinado, o camponês feudal a quem a terra já não lhe provia o alimento, o companheiro que havia deixado de ser aprendiz e era impedido de se converter em mestre. A condição de assalariado era compreendida, portanto, como fracasso [...]"

⁴⁸ "Antes desse período, a maioria das pessoas vivia nos campos ou em vilarejos. Trabalhavam em pequenos grupos e produziam, em pequena escala, aquilo de que precisavam – alimentos, roupas e objetos" (DECCA & MENEGUELLO, 2009, p. 14).

⁴⁹ "Se nas manufaturas a habilidade do trabalhador no manejo das ferramentas era imprescindível, com a invenção das máquinas essa habilidade deixou de ser fundamental para o processo de produção" (DECCA & MENEGUELLO, 2009, p. 15).

⁵⁰ Hobsbawm (2003, p. 65) faz breve exposição sobre os luditas, grupo de trabalhadores ingleses que em princípios do séc. XIX passou a destruir máquinas têxteis, supostamente sob a liderança de um Ned ou King Ludd, de onde vem seu nome: "Os trabalhadores de espíritos simples reagiram ao novo sistema destruindo as máquinas que julgavam ser responsáveis pelos problemas; mas um grande e surpreendente número de homens de negócios e fazendeiros ingleses simpatizava profundamente com estas atividades dos seus trabalhadores luditas porque eles também se viam como vítimas da minoria diabólica de inovadores egoístas".

⁵¹ Esse sistema de segunda ordem é dotado das seguintes características: i) a separação e alienação entre o trabalhador e os meios de produção; ii) a imposição da nova realidade aos trabalhadores, como um poder de mando exercido pelo capital; iii) a personificação do capital como um "valor egoísta", voltada para reproduzir a si mesmo de forma contínua, e iv) a redução da identidade do trabalhador ao trabalho por ele realizado, ou seja, a personificação do trabalhador como trabalho (ANTUNES, 2009, p. 23-24).

(CAMINHA, p. 2019, p. 29), na modernidade, passa a ser tratado como mercadoria (ANTUNES, 2006, p. 7).

Perceba-se aqui, que independentemente de qualquer juízo de valor (positivo ou negativo) que se faça do modo de produção capitalista, o que se busca chamar a atenção é para a forma extremamente brutal que se deu esta transição para os trabalhadores⁵². As promessas liberais da Revolução Francesa de liberdade, igualdade e fraternidade foram confrontadas por uma realidade de enorme desigualdade material, na qual os trabalhadores se viam obrigados a condições degradantes de trabalho com exigências de jornadas extenuantes e baixíssimos salários⁵³. Famílias se amontoavam em cortiços sem qualquer condição de higiene. Homens e mulheres eram obrigados a trabalhar diuturnamente já que os salários pagos não garantiam o aluguel de suas moradias nem o alimento em suas mesas. Ensina-nos Maranhão (1971, p. 71) que os pontos cardeais das reivindicações da classe trabalhadora foram em todos os tempos à redução da quantidade de trabalho e o aumento da paga do trabalho prestado. As questões sanitárias também estiveram entre as primeiras prescrições de intervenção estatal nas relações de trabalho, consoante se observa na chamada Lei de Peel⁵⁴, de 1802, na Inglaterra, de onde se infere ser essa também uma queixa constante. As crianças ficavam expostas a todas as formas de abusos, já que, quando não estavam trabalhando encontravam-se largadas sem qualquer tipo de assistência⁵⁵. Além desses problemas oriundos do novo sistema, também se mantinham presentes os problemas do sistema anterior. Ainda que a lei garantisse a igualdade formal, velhos hábitos ainda permanecem no seio da ordem

⁵² Thompson (1966, p. 331) tratou sobre o sofrimento das classes trabalhadoras: “*We have no hesitation in asserting, that the sufferings of working classes, and consequently the rate of mortality, are greater now than in former times*” (trad.: Nós não hesitamos em afirmar que os sofrimentos da classe trabalhadora e consequentemente a taxa de mortalidade são maiores agora que em tempos passados).

⁵³ “Para viver próximo ao local de trabalho (as fábricas, em geral, ficavam nos centros das cidades), amontoavam-se com suas famílias em casas de um único cômodo, localizadas em bairros sujos, onde não havia água encanada e o esgoto corria a céu aberto. Eram expostos ao frio e as doenças e, nos períodos que as indústrias não vendiam bem sua produção, estavam sujeitos ao desemprego e à fome” (DECCA & MENEGUELLO, 2009, p. 18).

⁵⁴ “As paredes e tetos das oficinas deviam ser branqueados com cal duas vezes ao ano e cada oficina deveria ter janelas suficientes a fim de garantir ventilação adequada” (NASCIMENTO, 2011, p. 56-57).

⁵⁵ Nascimento (2011, p. 39) afirma que na Inglaterra houve verdadeiros contratos de compra e venda de menores, estabelecidos entre industriais e administradores de impostos dos pobres, de forma que a intermediação (o tráfico de menores) realizada pelas paróquias (subdivisão territorial administrativa inglesa) se tornou “fonte de riqueza nacional”: “[...] os menores eram oferecidos aos distritos industrializados, em troca de alimentação, fato muito comum nas atividades algodojeiras de Lancashire”.

Ainda Nascimento (2011, p. 40): “Yarranton tinha, a seu serviço, 200 meninas que fiavam em absoluto silêncio e eram açoitadas se trabalhavam mal ou demasiado lentamente”.

social, de forma que mesmo os novos institutos eram ignorados ou temperados com as velhas instituições⁵⁶.

Souza (2003, p. 54), ao tratar da realidade brasileira na transição da ordem escravocrata à competitiva, nos lembra de fato já apontado anteriormente por Florestan Fernandes: “o abandono do liberto à própria sorte (ou azar)”. Da mesma forma que o liberto brasileiro um século à frente, também o servo europeu sofreu este mesmo abandono, este deslocamento social, durante estes primeiros anos da Revolução Industrial, consoante acima exposto. Tal não podia ser diferente e, mais uma vez utilizando-nos de construção desenvolvida por Souza (2003), há que se apontar que estes mesmos trabalhadores que foram jogados sem qualquer parcimônia nessa nova ordem competitiva inaugurada no sistema capitalista, possuíam *habitus* totalmente incompatíveis com o novo sistema, o que apenas contribuía para a percepção de inadequação e abandono.

Seja entre os próprios trabalhadores, seja em alguns grupos mais abastados⁵⁷ a opinião geral era de que algo deveria ser feito. A precariedade das condições de trabalho foi denunciada pela literatura e pela ciência. Charles Dickens⁵⁸ narrava por meio de suas personagens a vida difícil dos trabalhadores durante a era vitoriana inglesa. Os novos tempos exigiam formas de ver o mundo por ângulos ainda não analisados. Da mesma forma que a natureza, também a sociedade possuía leis que deveriam ser estudadas. Marx dedicou sua vida aos estudos sobre o mundo do trabalho e a miséria do proletariado, sendo hoje relevante para a economia, sociologia, política e sem dúvida alguma para o próprio Direito do Trabalho⁵⁹. Foi ele, juntamente com Engels, que transformou em ciência os diversos ideais político-

⁵⁶ Mesmo a superação da relação servil não se deu de imediato, como podemos perceber em Nascimento (2011, p. 39), em seu capítulo sobre as indignidades do trabalho subordinado: “Às vezes eram impostos contratos verbais a longo prazo, até mesmo vitalícios; portanto uma servidão velada [...] É o que acontecia na indústria escocesa, na qual os trabalhadores eram comprados ou vendidos com os filhos, tanto assim que se fizeram necessários os decretos parlamentares de 1774 e 1799 suprimindo a servidão vitalícia dos mineiros escoceses”.

⁵⁷ Além das sociedades de socorro mútuo e organizações dos operários, eram as associações filantrópicas que realizavam grande parte da assistência social até o século XIX (CAMINHA, 2019, p. 55) O próprio Robert Owen, considerado um dos fundadores do socialismo utópico, havia se tornado ele mesmo um industrial.

⁵⁸ Charles Dickens escreveu inúmeros romances e contos ao longo de sua carreira, os quais até hoje contribuem para a representação que temos da Era Vitoriana, suas fábricas esfumaçadas, trabalhadores explorados e a miséria daquela sociedade. São dele *Oliver Twist*, *David Copperfield*, *Conto de Duas Cidades*, *Um Conto de Natal* e, claro, *Tempos Difíceis*. Não foi também o único autor no mundo europeu do período a denunciar a pobreza. Na própria Inglaterra temos Elizabeth Gaskell, com destaque para o romance *Norte e Sul*. Na França os temas da Revolução Francesa e o sofrimento dos operários se misturam, a exemplo de *Os Miseráveis* de Victor Hugo.

⁵⁹ A obra de Marx sido usada e destacada pelos juristas desde então, como podemos observar neste trecho de Gomes & Gottschalk (1978, v. 1, p. 3): “O associativismo, clandestino a princípio, tolerado numa etapa média e reconhecido pela autoridade pública afinal, foi a concretização material de uma consciência de classe, que se foi formando, lentamente, no seio das sofridas massas trabalhadoras, em vários países da Europa, no curso do século XIX”. Mais adiante, os mesmos autores chegam a trazer como marco da segunda fase do Direito do Trabalho “a publicação do famoso Manifesto Comunista [...]” (GOMES & GOTTSCHALK, 1978, v. 1, p. 6).

sociais que corriam sobre a denominação comum de socialismo⁶⁰ e carregavam juntas a busca por uma sociedade sem desigualdades. Não foi sem razão que se disseminava pelo ordenamento social a constatação de que o trabalhador deveria ser de alguma forma auxiliado⁶¹. A representação social do trabalhador vulnerável era construída e consolidada no ritmo dos trens a vapor que cruzavam os territórios das potências europeias. É difícil ainda hoje imaginar as lutas do Direito do Trabalho sem trazer a mente este mundo e suas ideias. Tal era a realidade subjacente que serviu de fonte ao novo ramo jurídico que surgia.

2.1.2 – As Lutas dos Trabalhadores, os Sindicatos e o Nascimento do Direito do Trabalho

Toda essa série de indignidades acabou por provocar uma reação entre os trabalhadores. Os efeitos de tal reação no campo jurídico podem ser observados a partir de duas frentes distintas e complementares: o sindicalismo e o intervencionismo estatal.

A partir de meados do século XVIII, já se percebe no mundo europeu ocidental, uma constante e gradual agitação entre os trabalhadores, primeiramente por meio da ação direta pela sabotagem e boicote (inclusive pela revolta e quebra das próprias máquinas como no movimento ludista) e depois pelo associativismo, que de início secreto e à margem da lei, passou para a ação sindical reconhecida tanto como realidade social, quanto como Direito trabalhista. A história do associativismo demonstra como o Direito parece estar sempre à caça da realidade, a fim de lhe dar contornos precisos, mas esta é sempre fugidia. Trata-se de exemplo das influências constantes dos campos político e econômico sobre o campo jurídico, cujos agentes se veem então obrigados a desenvolver teses conforme sua afinidade com as posições daqueles outros campos.

As corporações de ofício medievais nada mais eram do que um tipo de associação. A despeito de seu declínio começar já no século XVI, foi com o liberalismo e a Modernidade que elas foram formalmente abolidas pela lei, posto que seu regime de privilégios e regulamentação excessiva era incompatível com os postulados da nova doutrina. Assim é que na segunda metade do século XVIII elas foram sendo progressivamente proibidas nos países da Europa (Inglaterra, Áustria e Lombardia, Holanda e Toscana, Prússia...) (CESARINO

⁶⁰ As diversas correntes socialistas visavam a denunciar e corrigir a situação econômico-social da classe trabalhadora. Podemos citar como exemplos os socialistas-utópicos, anarquistas (anarcosocialismo) e, claro, os marxistas (socialismo científico).

⁶¹ “Entre 1815 e 1848, nenhum observador consciente podia negar que a situação dos trabalhadores pobres era assustadora. E já em 1840 esses observadores eram muitos e advertiam que tal situação piorava cada vez mais. [...] A predominância destas opiniões é, em si mesma, uma prova da miséria universal e aparentemente sem esperanças dos pobres” (HOBSBAWN, 2003, p. 285-286).

JÚNIOR, 1953, v. 1, p. 221). Na França, sua abolição completa só se deu na Assembleia Constituinte de 1789⁶². Contudo, entre os princípios da Revolução Francesa, encontrava-se o Direito de associação, de forma que restou a dúvida de que proibir as corporações não seria contrário ao princípio, continuando as corporações a existir de fato até 1791. Naquele ano, a lei Chapelier pôs fim à dúvida e proibiu as reuniões para interesses de grupos. Partindo de uma interpretação dos princípios liberais, só passaram a ser reconhecidos ou o interesse particular (vontade do indivíduo) ou o interesse geral de todos (vontade da pátria). Foi com base nesta lei que as associações, sejam as velhas (corporações de ofício), sejam as novas (os sindicatos) foram proibidas.

Os trabalhadores, primeiramente, fundaram associações com intuito de mútua assistência e cooperação, “mas secretamente de resistência e melhoramento econômico” (CESARINO JÚNIOR, 1953, v. 1, p. 222). Greves e motins eram constantes na realidade das fábricas e nem o agravamento das penas, por meio da criminalização da reunião de trabalhadores⁶³, diminuiu o ímpeto do movimento. Os industriais foram obrigados a firmar contratos coletivos firmados com grupos de trabalhadores reunidos em coalizão (NASCIMENTO, 1982, p. 22). Mas, esses grupos em coalizão também ainda não eram sindicatos, mas ajuntamentos provisórios com reivindicações pontuais. Moraes Filho (1956, v.1, p. 347-348) nos traz que esse Direito social originado a partir dos acordos coletivos entre empregados e empregadores, sindicatos, regulamentos de empresa, conciliação de greves entre outros foi chamado de “costume operário”, e constituiu-se no primeiro modelo de proteção legal do trabalhador, antes que o Estado interviesse diretamente por meio de alguma lei protetiva. Estes acordos surgidos no seio da sociedade foram verdadeiras fontes do Direito fora do aparato legislativo e, muitas das vezes, inspirações para as leis que se originaram posteriormente. A despeito da criminalização das associações reivindicatórias, a condição comum de miséria continuava a estreitar os laços entre os trabalhadores, que se uniam de forma clandestina e marginal, com a formação dos círculos operários, os quais na Inglaterra deram origem às *Trade Unions*. Esse associativismo clandestino, segundo Gomes & Gottschalk (1978, v.1, p. 3), representou a própria concretização material de uma consciência de classe⁶⁴. Não houve opção para os dominantes⁶⁵ senão reconhecer o Direito dos sindicatos

⁶² Marat fora um daqueles que se voltou contra a proibição das corporações (SÜSSEKIND, VIANNA, MARANHÃO, 1967, v. 1, p. 19).

⁶³ Os tribunais ingleses chegaram a interpretar a reunião de trabalhadores como conspiração (NASCIMENTO, 1982, p. 26).

⁶⁴ As inúmeras iniquidades sofridas pelo proletariado eram uma lembrança constante da necessidade de união entre os desfavorecidos, de forma que nem mesmo as leis penais eram capazes de sabotar esse pertencimento de grupo, tão necessário ao surgimento e desenvolvimento das associações. Segundo o mesmo autor (1978, v.1, p.

como legítimos interlocutores da classe trabalhadora, o que se deu com a Lei dos Sindicatos da Inglaterra de 1871 e a Lei Waldeck-Rousseau de 1884 na França⁶⁶. Os sindicatos assim foram os precursores da proteção ao trabalhador.

O grande problema do Direito contratual individualista do Estado Liberal é que ele foi incapaz de dar respostas à realidade das novas relações de trabalho que colocavam em xeque a suposta igualdade formal prometida no papel (na lei) pelos revolucionários franceses⁶⁷. Aos trabalhadores só cabia aceitar os termos do contrato de trabalho oferecido pelos industriais, no valor que lhes fosse oferecido. O empregado não negociava em condições de igualdade com o patrão⁶⁸.

Mas, o Direito não é completamente independente das demais esferas do ordenamento social, seja ele econômico ou político. É neste sentido que Maranhão (SÜSSEKIND, VIANNA, MARANHÃO, 1967, V 1, p. 224), ao tratar de interpretação jurídica, nos lembra que o Direito não perde contato com a realidade social. O próprio entrevistado JUR2, juiz do trabalho e professor, ressalta a importância daquilo que, no Direito, chamamos de fontes materiais, segundo ele: “As fontes materiais são o conjunto dos dados sociais, políticos, econômicos, culturais que estavam presentes no momento em que determinada norma foi concebida” [sic].

Verdade é que a prometida liberdade se transformou em exploração e a igualdade jurídica se tornou em instrumento de opressão contra os menos favorecidos. Os capitalistas, por sua vez, escondendo-se por detrás do manto do “livre contrato assinado pelas partes”, entendiam-se por justos, já que cumpriam o que estava contratado⁶⁹. Esse Direito foi cada vez mais se dissociando do ideal de Justiça, escondendo-se por trás de formalidades jurídicas até

2): “A história do movimento operário é uma lição de sociologia, que nos fornece a precisa ideia do grupo social oprimido”.

⁶⁵ Gomes & Gottschalk (1978, v. 1, p. 3-4) nos trazem uma série de ações de luta dos trabalhadores e afirmam: “[...] desde o início do movimento operário, são a prova evidente de que o impulso inicial dado para o aparecimento do Direito do Trabalho foi obra do próprio movimento operário, e, não, benevolência de filantropos, da classe patronal, ou do Estado”.

⁶⁶ Vianna (1953, p. 15) nos traz que os sindicatos, que haviam aparecido apenas na metade do século XIX, possuíam em 1870, 100.000 sindicalizados. Cinquenta anos depois os sindicatos alemães tinham 20 milhões de associados.

⁶⁷ “A doutrina vinda da Revolução, apropriada a uma economia industrial incipiente, se descompassara com a evolução, acelerada em ritmo incrível, da sociedade. [...] O Direito entrara em crise porque não podia mais atender aos fenômenos econômicos e sociais da época” (SÜSSEKIND, VIANNA, MARANHÃO, 1967, v. 1, p. 23).

⁶⁸ Conforme Hoffmann (2003, p. 35): “[...] a concepção do contrato de trabalho como um contrato livremente celebrado por partes igualmente livres mostrou-se profundamente divorciada da realidade [...]”.

⁶⁹ “No seu supermundo, em monopólio absoluto, os ricos avocavam para si todos os favores e todas as benesses da civilização e da cultura: a opulência e as comodidades dos palácios, a fartura transbordante das luxurias, as galas e os encantos da sociabilidade e do mundanismo, as honrarias e os ouropéis das magistraturas do Estado. Em suma: a saúde, o repouso, a tranquilidade, a paz, o triunfo, a segurança do futuro para si e para os seus” (SÜSSEKIND, VIANNA, MARANHÃO, 1967, v. 1, p. 22).

que finalmente não foi sequer capaz de garantir uma de suas mais antigas funções: a pacificação social.

A questão social era visível e mesmo os agentes do campo religioso se fizeram atuantes. O papa Leão XIII publicou a Encíclica *Rerum Novarum* na última década do século XIX⁷⁰. Nela a Igreja Católica também denunciava a situação dos operários e conclamava uma ação a fim de mitigar a exploração desenfreada por eles sofrida. Somente a união entre capital e trabalho, as duas classes interdependentes, seria capaz de trazer ordem e paz àquela sociedade. A solução para a igreja viria da conciliação. Entre as denúncias lá formuladas estavam o grande número de empobrecidos e desamparados, a dissolução da família e propunha, em linhas gerais, salário justo, liberdade de associação aos sindicatos e intervenção do Estado por meio de leis protetivas (MORAES FILHO, 1956, v. 1, p. 349). Perceba-se aqui como a representação do trabalhador vulnerável e a necessidade de proteção deste trabalhador já se encontravam espalhadas naquela sociedade.

Mas o proletariado estava inquieto e era ainda mais agitado pelas novas ideias revolucionárias socialistas. Num período já marcado pelas turbulências da dupla revolução, a paz não parecia mais tão desejada pelo operariado que sofria nas mãos de leis injustas⁷¹. A ordem social se dissolvia a olhos vistos, e, na qualidade de construção social, mais uma vez o Direito teve que ser reformulado. Como naquele antigo ditado sobre dedos e anéis, o ocidente europeu acabou por abrir mão do individualismo absoluto, depositando no Estado a responsabilidade por um novo concerto social, por meio do qual os trabalhadores receberiam uma proteção mínima por meio de leis garantidas pelo Estado⁷². Segundo o jurista uruguaio Plá Rodriguez (2000, p. 66) o Direito do Trabalho surge “como consequência de uma desigualdade: a decorrente da inferioridade econômica do trabalhador. Essa é a origem da questão social e do Direito do Trabalho”. É essa também a posição de Maranhão (1971, p. 23):

O que se dá é que o Direito do Trabalho, por seu conteúdo humano, obriga o jurista a ir além das discussões formais e a ver, por detrás dos argumentos jurídicos, a luta dos homens. E como, nessa luta, ocupa o empregado a posição mais vulnerável, a valoração da norma que a disciplina, pelo juiz, tende a lhe ser favorável.

⁷⁰ A encíclica é datada de 15 de maio de 1891. Moraes Filho (1956, v. 1, p. 349) nos informa que houve aqueles que chamaram o documento de “Manifesto Comunista da Igreja”.

⁷¹ Moraes Filho (1956, v.1, p. 347), citando Hugo Sinzheimer, apresenta que esse Direito não-estatal, baseado na subordinação, criado pela vontade dominadora de um só, o patrão, constituiu o “verdadeiro Direito operário dos primeiros tempos de capitalismo”.

⁷² “[...] a pretérita ordem liberal e individualista decorrente da abrangente valorização do indivíduo resta ultrapassada pela construção de um amplo ambiente de diálogo e concertação social” (PEDRASSANI, 2013, p. 198).

A existência de regras diferenciadas com intuito de proteger o trabalhador deriva justamente da constatação da insuficiência da igualdade formal em atender os anseios da sociedade. Passa-se, então, a diferenciar a igualdade formal (aquela garantida somente pela lei), da igualdade material, que essencialmente prescreve a necessidade de se tratar os desiguais de forma desigual, justificando, assim, esta intervenção estatal em prol do trabalhador. A essa nova forma de igualdade material, que reconhece a existência da realidade da desigualdade material, o Direito passou a chamar de isonomia. Em nome da solidariedade, a igualdade formal foi substituída por essa nova igualdade jurídica, substituindo-se o interesse particular pelo geral, passando o Estado a funcionar como verdadeiro instrumento de Justiça Social (SÜSSEKIND, VIANNA, MARANHÃO, 1967, v. 1, p. 26-27). Cesarino Junior (1953, v. 1, p. 31-32), ao abordar sobre essa necessidade do Estado em tratar os desiguais de forma desigual, questionava se o Direito Social (no qual o Direito do Trabalho está inserido) não seria um Direito de classe, um privilégio injusto:

Nada menos certo. O fim imediato das leis sociais é a proteção aos fracos – concordamos. Mas não é o único. Por intermédio dessa proteção o que o Estado realmente visa é assegurar a paz social, o interesse geral, o bem comum.

Concatenando-se as duas necessidades originadas no mundo social (reconhecimento da função dos sindicatos como legítimos representantes dos trabalhadores; leis que protegessem os trabalhadores em face dos abusos dos empresários) surgem duas soluções jurídicas distintas e complementares que contribuiram para a solução do dilema da desigualdade material: 1) primeiramente, veio a união dos trabalhadores, os quais, atuando coletivamente por meio dos sindicatos, passaram a conseguir equilibrar a desigual balança de forças, impondo aos empregadores acordos⁷³ que incluíam condições mínimas a determinadas categorias profissionais – que originou o Direito coletivo do trabalho⁷⁴; 2) depois; e na esteira das reivindicações já iniciadas pelas associações de trabalhadores, atacou-se a igualdade

⁷³ Süsssekind (2010, p. 09), ao tratar sobre a revogação da lei britânica sobre o delito de coalizão, em 1824, e acerca da transformação das associações informais de trabalhadores em *trade unions*, afirma: “Nascia o contrato ou convenção coletiva de trabalho. Nenhuma lei impunha sua eficácia (...); todavia (era assegurada) a observância do pactuado entre os sindicatos e os empresários”.

⁷⁴ Nascimento (2005, p. 22) ao tratar do sentido e definição dos termos coletivo e sindical informa que há aqueles que preferem “conceituar nosso ramo como a ‘parte do Direito do Trabalho que estuda as organizações sindicais, a negociação coletiva e os conflitos coletivos (Russomano) ou o setor do Direito do Trabalho que disciplina as relações entre os sujeitos que defendem os interesses coletivos [...]”.

Também Delgado (2017, p. 23) define Direito coletivo do trabalho como o “complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua atuação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais”.

formal através da intervenção positiva do Estado⁷⁵, editando-se leis cogentes (impositivas) com objetivo específico de proteger o trabalhador, leis estas que não poderiam ser negociadas pelas partes – que originou o Direito individual do trabalho. Estas duas frentes correspondem às origens do Direito do Trabalho, seu núcleo inaugural se separando do Direito civil contratualista.

Foi neste momento de turbulência que, aliás, surgiram duas visões de mundo distintas sobre os objetivos do Direito do Trabalho. A primeira entende realmente que o Direito do Trabalho surge para garantir todas as conquistas obtidas pelos trabalhadores a partir de suas lutas, serve assim, para proteger o trabalhador. É esta nossa visão e que serve de norte a esta dissertação. A segunda visão, vê no Direito do Trabalho um instrumento de opressão, um mecanismo de contenção do trabalhador, evitando que as reivindicações sociais provoquem o caos social, justamente em virtude deste oferecimento pelo Estado de benefícios ao trabalhador. Esta é uma visão que mais se aproxima dos ideais marxistas, que não apenas tiveram, mas ainda tem grande relevância para a análise das relações de trabalho. De qualquer forma, acreditamos mais na complementaridade do que no antagonismo das duas visões. Mesmo fazendo parte de um sistema de proteção, o Direito do Trabalho jamais poderia ter se desenvolvido nesses moldes sem que as classes dominantes, especialmente aquelas que fazem parte do corpo burocrático estatal, se sentissem obrigadas, a partir das lutas dos trabalhadores, a desenvolver mecanismos sociais de amortecimento das tensões sociais, dentre os quais estão justamente as normas protetivas. Aqui retomemos os ensinamentos de Bourdieu, e sua constante busca pela superação das dicotomias. Tanto as estruturas do mundo social, quanto os agentes deste mundo, influenciam-se mutuamente, não havendo determinação pelas estruturas, nem tampouco em agente autônomo universal.

Retomemos agora um pouco àquela discussão do início do capítulo sobre o conceito de trabalho como atividade humana ordenada a um fim. O que seria agora o trabalho para esse novo ramo do Direito? Sabe-se que, diferentemente da escravidão ou servidão, existe uma retribuição paga em dinheiro pela prestação do serviço. Também, diferentemente do livre contrato entre as partes do Direito civil clássico, temos o exercício de um trabalho subordinado, já que o trabalhador, além de hipossuficiente em relação ao patrão, a ele deve obediência quando no cumprimento de seu contrato de trabalho. E claro, trabalhador é uma pessoa física, um ser humano, por mais que as máquinas tenham se desenvolvido ao longo do século XIX (e mais ainda no XXI). O art. 3º de nossa CLT traz que se considera empregado

⁷⁵ Traz Nascimento (2011, p. 58): “O Estado acelerava a sua intervenção na ordem privada, interferindo nas relações jurídicas entre o trabalhador e o empregador”.

toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário. Observe-se como as características descritas na CLT se aproximam daquelas descritas ao longo deste capítulo. O trabalhador continua sendo uma pessoa física subordinada ao empregador (“sob dependência”)⁷⁶ e que não deve trabalhar sem receber salário⁷⁷. É este o modelo da CLT e que representa um contrato de trabalho já consolidado em nossa tradição justralhista, o que se dá justamente por sua afinidade com o princípio protetivo. Assim é que, neste momento em que estamos contextualizando o nascimento deste novo ramo do Direito, mais do que definir Direito do Trabalho é importante compreender as razões que justificaram seu nascimento e as características que propiciaram o desenvolvimento e consolidação da *doxa* do subcampo⁷⁸.

Perceba-se a partir da dinâmica do surgimento desse novo ramo jurídico como os campos interagem mutuamente, de forma que alterações e pretensões de agentes de um campo são capazes de produzir consequências em outro campo. As lutas realizadas pelos trabalhadores (campo econômico) em prol de seus Direitos, tais como limitação de jornadas, salários dignos, liberdade de associação, acabaram por provocar mudanças legislativas realizadas no âmbito político (campo político) o que acabou, como consequência criando um subcampo novo, o Direito do Trabalho (campo jurídico), com regras e princípios diferentes daqueles do subcampo da qual ele se separou (Direito civil). Situação semelhante é a que se discute no presente trabalho, acerca da reforma de 2017, a qual foi gerada não apenas por lutas no campo jurídico, mas também político e econômico. Cesarino Junior (1953, v. 2, p. 131) fez já em 1953 interessantes ponderações relacionando o trabalho, Direito social, com Direito à vida. Dizia ele que a existência trata-se de Direito primordial universalmente reconhecido. Não pode o homem existir sem suprir suas necessidades vitais básicas:

⁷⁶ Existe todo um debate sobre subordinação na história do Direito do Trabalho. Já houve prevalência de seus aspectos econômico e jurídico. Hoje, ganha destaque a figura da subordinação estrutural. Primeiramente a tese foi utilizada para aferir-se a subordinação entre o trabalhador e alguma empresa de determinada cadeia produtiva que não aquela que consta em sua CTPS (entender-se, por exemplo, pelo vínculo do trabalhador com uma grande empresa multinacional que revende as roupas produzidas em uma pequena empresa regional). Hoje, volta a ter destaque com a discussão da subordinação do trabalhador em face das plataformas de tecnologia, como o uber, por exemplo. Apenas ressalve-se que a configuração de um modelo de subordinação não exclui os demais. Assim é que geralmente a subordinação jurídica do trabalhador (dever de cumprir as ordens do empregador, por exemplo) não exclui a subordinação econômica (o trabalhador ser parte economicamente vulnerável em face do empregador).

⁷⁷ Apenas a não eventualidade não foi mencionada em nossa discussão do capítulo. Serviço não eventual é aquele habitual, não realizado de forma esporádica de forma que é definida contratualmente a expectativa de realização do trabalho. Trata-se também de definição que sempre provocou debates na doutrina e jurisprudência, e agora mais ainda com a criação da figura do trabalho intermitente pela reforma trabalhista (art. 452-A da CLT).

⁷⁸ De qualquer forma, a utilização do art. 3º da CLT tem fornecido um norte confiável para a busca da definição. Apenas para que não deixemos qualquer hiato sobre o tema trago a definição precisa de Maranhão (1971, p. 3), que afirma ser o Direito do Trabalho o conjunto de princípios e normas jurídicas “que regem as relações de trabalho subordinado”.

alimentação, vestuário, habitação, higiene. Ora, como subsistir na sociedade sem trabalhar para garantir sua subsistência? Conclui ele que por essas razões o Direito ao trabalho também deve ser garantido pelo Estado.

Entre os princípios do novo ramo jurídico nenhum se destaca mais que o princípio protetivo, ou seja, aquela ideia de que o trabalhador, justamente em virtude de sua posição de subalterno economicamente, não era capaz de negociar em condições de igualdade (formal) com o empregador, devendo, portanto ser protegido. Abarca o princípio todo o arcabouço jurídico que trate de relações de trabalho, seja ela no plano individual, seja ela no plano coletivo, o que se dá por meio da atuação dos sindicatos. São os ensinamentos do jurista português Guilherme Machado Dray (2015, p. 14):

Ora, ao nível do subsistema laboral, o princípio da proteção ao trabalhador é, manifestamente, o princípio constitutivo do Direito laboral, que atua de forma transversal em todos os ordenamentos jurídicos que admitem a autonomia dogmática deste ramo do Direito.

O princípio protetivo, princípio fundante do Direito do Trabalho, verdadeiro metaprincípio sobre o qual as demais normas devem obediência, acabou por consolidar-se com a autonomia do campo justralhista. Na medida em que as relações jurídico-trabalhistas se desenvolviam, mais o princípio protetivo era acionado. Quanto mais era acionado, e mais atendia aos anseios e regras próprias do campo, mais ele pode se consolidar como a principal *doxa* do campo do Direito do Trabalho, especialmente europeu continental e latino-americano. Tratou-se de processo lento, desenvolvido por condições próprias do subcampo justralhista.

Não foi diferente a construção da representação social do trabalhador vulnerável em face do empregador. Para aqueles já acostumados com a ideia de que o trabalhador deve ser protegido do empregador pelo Estado, criados e educados com essa ideia, por vezes parece difícil se lembrar de como foram duros os primeiros dias da Revolução Industrial, a qual, abraçada com sua irmã, a Revolução Francesa, oferecia uma igualdade inexistente, e oprimia os trabalhadores tanto por meio do capital econômico, quanto pelo ordenamento legal. Da mesma forma que a *doxa* protetiva, ela teve genealogia própria, e se hoje podemos compreendê-la como tal, é porque condições históricas específicas possibilitaram sua legitimação.

A consolidação da representação social do trabalhador vulnerável influenciou e foi influenciada pela *doxa* protetiva. Primeiro, encontramos uma situação de fato, presente na realidade do mundo social, que era a condição de hipossuficiência e vulnerabilidade do trabalhador. Como resposta, temos a necessidade de proteger esse trabalhador. Para além do

senso comum que já indicava a subordinação em face do empregador, interveio o Estado de forma impositiva, seja por meio das leis, seja por meio das decisões judiciais, e impôs sua visão de mundo. Temos aí o fortalecimento da teia de significados construídos, indicada por Spink (1993, p. 305). Aliás, mais do que simplesmente refletir a representação do trabalhador vulnerável, a *doxa* protetiva também acaba por influenciar na representação social da própria Justiça do Trabalho como protetiva, na medida em que se vê constantemente aplicando e reproduzindo o princípio protetivo.

Trata-se de curioso caso em que a posição de subalterno em um campo (profissional, ou econômico) justifica a classificação/nomeação do grupo em termos de identidade dominante. Tal identificação de dominância, tendo em vista o desenvolvimento histórico específico do subcampo, não se trata de algo escondido ou subversivo, mas de regra própria à lógica interna do subcampo, geradora inclusive de *habitus* próprios dentro do subcampo. Assim é que, pela prática, ou pela teoria, os agentes do subcampo do Direito do Trabalho apresentam um viés social não encontrado nos demais subcampos do Direito e que, como consequência, produz interpretações também com um viés mais social (mesmo aqueles agentes que atuam em defesa de interesses que não os dos trabalhadores, já desenvolvem suas interpretações a partir do princípio protetivo). Tal característica, ressalte-se, não é exclusiva do Direito do Trabalho, encontrando-se também no subcampo do Direito do consumidor, por exemplo. Mais recentemente, encontramos também a questão da positivação na legislação das ações afirmativas.

2.1.3 – Direitos Humanos, Dignidade Humana e Constitucionalismo

Em termos jurídicos, devemos nos lembrar de que a questão social não se restringiu somente ao Direito do Trabalho. A ideia de que o Estado liberal havia falhado com as pessoas ditava os debates políticos. O bem comum logo substituiu a liberdade individual como princípio norteador, e o liberalismo já em finais do sec. XIX era abertamente criticado. No entre guerras, os críticos do liberalismo na política europeia se dividiam em diversos grupos. Um primeiro grupo moderado, ainda tentando salvar o que acreditavam de positivo no liberalismo, como a ideia de colaboração entre os agentes econômicos (originalmente empregado e empregador, mas agora também o Estado) acabou por desenvolver o que viria a ser depois conhecido como o Estado de Bem Estar Social (*Welfare State*), vinculado geralmente à socialdemocracia. Segundo Delgado & Porto (2018, p. 22-24) a história do Estado de Bem Estar Social encontra suas bases a partir de finais do séc. XIX com as

organizações sindicais e políticas dos trabalhadores e da conseqüente emergência das políticas sociais dos Estados (primeiramente trabalhistas e assistencial-previdenciárias), sendo finalmente estruturado em sua maior complexidade na segunda metade do séc. XX. Também em defesa do sistema capitalista, mas frisando na ideia de prevalência do bem comum sobre as liberdades individuais encontramos os ideais positivistas, que acabaram por ter grande influência no Brasil, especialmente no círculo republicano dos últimos anos do século XIX e início do XX.

Entre os maiores críticos do Estado Liberal estavam os socialistas, que propunham a revolução dos trabalhadores, a fim de superar o próprio capitalismo, duvidando do ideal jurídico da pacificação social dentro do sistema de mercado. Para os socialistas a relação empregado-empregador deveria ser a do confronto. É esta a tônica, por exemplo, do Manifesto Comunista, de Marx & Engels (2021):

Homem livre e escravo, patricio e plebeu, barão e servo, mestre de corporação e companheiro, numa palavra, opressores e oprimidos, em constante oposição, têm vivido numa guerra ininterrupta, ora franca, ora disfarçada; uma guerra que terminou sempre, ou por uma transformação revolucionária, da sociedade inteira, ou pela destruição das duas classes em luta.

O terceiro grupo, representados pelo eixo nazifascista, comungava de certa forma com os socialistas na necessidade de uma intervenção estatal mais incisiva, mas deles se diferenciava bastante quanto às crenças em como deveriam se dar as relações empregado-empregador, bem como as relações destes com o Estado. No fascismo, o próprio Estado é o agente responsável pela pacificação social. A partir de seus comandos, empregados e empregadores conviveriam em harmonia: empregados continuariam trabalhando, capitalistas continuariam lucrando e o Estado seria o dirigente e distribuidor da esperada prosperidade. Com relação aos sindicatos, conforme Vianna (1953, p. 15), o nacional-socialismo de Hitler os extinguiu considerando-os incompatíveis com o regime nazista. Já na Itália de Mussolini, os sindicatos, deixando sua função original de proteção aos trabalhadores, passaram a órgãos político-partidários. Essas diversas tendências lutaram entre si, não apenas ideologicamente, chegando inclusive nas vias da guerra declarada, com o avanço da Alemanha de Hitler sobre a Polônia.

Juridicamente é este, também, o período do desenvolvimento do constitucionalismo. O constitucionalismo moderno⁷⁹, tal qual o conhecemos, no sentido da existência de uma carta

⁷⁹ Já existiam na Idade Média cartas outorgadas por governantes. O grande exemplo é a *Magna Charta*, firmada em 1215, pelo Rei João Sem Terra da Inglaterra, que garantia aos nobres ingleses certos Direitos fundamentais

fundamental de leis e princípios em favor do cidadão, que devem servir de régua para a atuação do Estado⁸⁰ é um produto da segunda metade do século XVIII, especialmente com as Revoluções Francesa e Americana⁸¹. Em ambas foram elaborados documentos jurídicos que traziam considerações a respeito de alguns Direitos naturais do homem, sobre os quais nenhum Estado ou governante poderia suprimir. Consolidou-se naquele momento a ideia de Direitos humanos. Todos estes Direitos partem da premissa que todo ser humano, independente de seu nascimento, possui uma dignidade⁸² intrínseca, que deve ser respeitada tanto pelo Estado como pelas demais pessoas. O homem é um ser dotado de vontade e razão, que não pode ser tratado como mero objeto.

Os Direitos que hoje chamamos de primeira dimensão⁸³ foram justamente as liberdades individuais e os Direitos políticos conquistados com as Revoluções Francesa e Americana. Lá, buscava-se a consolidação da proteção jurídica contra o arbítrio dos governantes (como os reis absolutistas, mas depois também contra presidentes ou primeiros-

como propriedade, habeas corpus e devido processo legal. No mesmo período os reis portugueses e espanhóis também concediam os forais e as cartas de franquia (SARLET, MARINONI, MITIDIERO, 2018, p. 313). Tais cartas, porém não carregavam consigo a ideia de humanidade, especialmente em virtude do caráter estamentário da sociedade medieval.

⁸⁰ Trata-se essencialmente da ideia de que existem Direitos inerentes ao homem que devem servir de limitação ao poder estatal a partir da supremacia da lei (Estado de Direito) (BARROSO, 2018a, p. 31).

⁸¹ A Declaração de Independência dos Estados Unidos é datada de 4 de julho de 1776, enquanto sua Constituição foi assinada em 1787 e ratificada em 1788. A Declaração já continha em seu texto, os elementos caracterizadores de um poder constituinte originário, que precede a fundação da nação e estabelece a base e a medida da legislação que se seguirá. A constituição, a partir da inclusão de suas primeiras 10 emendas em 1791, já indicava a separação dos poderes e a supremacia da lei (SARLET, MARINONI, MITIDIERO, 2018a, p. 55-57).

Já a francesa Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, anunciada em 26 de agosto de 1789, trazia em seu art. 16 que não poderia ser considerada uma constituição se não fossem assegurados os Direitos individuais. Inicialmente, um dos trabalhos da Assembleia Nacional de 1789 seria justamente a elaboração de uma constituição em homenagem à nova nação que surgiria a partir de então. A própria palavra constituição tem essa carga de (re) nascimento, de construção nova. Contudo, dentro das dinâmicas próprias do movimento revolucionário, ao invés da constituição, preferiu-se a declaração dos Direitos do homem e do cidadão, mais coerente com o ímpeto universalizante pretendido pelos revolucionários (SARLET, MARINONI, MITIDIERO, 2018a, p. 58).

Na esteira da Revolução Francesa, e movida pelas guerras napoleônicas, o constitucionalismo se espalhou pela Europa (SARLET, MARINONI, MITIDIERO, 2018a, p. 60).

⁸² Sarlet (2018b, p. 123-124) nos lembra de que existe toda uma tradição filosófica envolvendo a ideia de dignidade da pessoa humana, que passa pela antiguidade greco-romana e pelo mundo cristão medieval, para finalmente chegarmos a Kant, contemporâneo da Revolução Francesa. É neste autor que encontramos a vinculação da dignidade com a percepção de que o homem é um fim em si mesmo, verdadeiro sujeito de Direitos, não um objeto. Existe no mundo jurídico de hoje um considerável consenso no sentido de considerar o respeito à dignidade humana como condição parâmetro de legitimidade do Estado e do próprio Direito, na qualidade de valor e princípio fundamental.

⁸³ Sarlet, Marinoni, Mitidiero (2018a, p. 316) ao tratar das dimensões de Direitos fundamentais nos lembram de que o termo dimensão é mais adequado do que o tradicionalmente utilizado “geração” ao se referir aos Direitos humanos. Isto porque dimensão traz consigo a ideia de complementariedade, e não alternância, como se dá com gerações. Os Direitos humanos não se alternam, mas se acumulam na medida em que se reconhecem como humanos novos Direitos.

A primeira dimensão se caracteriza pelos Direitos civis e políticos (vida, liberdade, propriedade, igualdade formal, expressão, imprensa, manifestação, reunião, associação, voto, devido processo legal, habeas corpus, petição...).

ministros), cabendo ao Estado uma postura negativa, um não agir que possibilitaria aos cidadãos liberarem suas potencialidades individuais, e inclusive resistindo ou opondo-se a ele. Perceba-se aqui o poder simbólico do Direito. Entendeu-se ser necessário deixar por escrito em um pedaço de papel que existiam Direitos que o rei não poderia usurpar, que os habitantes não eram súditos, mas cidadãos. Como se fosse preciso provar que toda a luta e reivindicações tinham existido de verdade, e produziram um resultado que não deveria jamais ser esquecido. O Direito aparece como garantidor dessas conquistas⁸⁴. Até hoje a própria imagem desses pedaços de papel são capazes de gerar reverência e os mais profundos sentimentos⁸⁵.

Agora, na segunda dimensão, o movimento se deu ao reverso: buscava-se o apoio do Estado que deveria agir de forma positiva em prol do bem comum. São eles os chamados Direitos sociais, econômicos e culturais⁸⁶, aqueles nascidos a partir da igualdade, não meramente formal, mas material, os Direitos que garantem a efetiva participação dos indivíduos no bem comum. Uma vez que o mercado e o individualismo haviam gerado a miséria reinante na ordem social, entraria o Estado e, a partir de leis e ações específicas, seria capaz de corrigir aquelas distorções e promover o bem comum. Não é possível a dignidade da pessoa humana, enquanto os trabalhadores se veem compelidos a aceitar condições contratuais humilhantes, salários baixíssimos e uma vida que se resume a mera sobrevivência. O Direito do Trabalho foi ramo vanguardista na vocação de defesa do bem comum, dos interesses coletivos, na compreensão de que o Direito deve ser também utilizado de forma positiva pelo Estado, como ação, e não meramente abstenção⁸⁷. Agora, também as constituições trariam como Direitos humanos as conquistas sociais. Foi assim que temos já em 1917 a Constituição Mexicana, a primeira a inserir os Direitos sociais, seguida em 1919 pela constituição alemã da República de Weimar. São neste sentido os ensinamentos do entrevistado SINDTRAB1:

⁸⁴ “A perspectiva histórica [...] assume relevo não apenas como mecanismo hermenêutico, mas, principalmente, pela circunstância de que a história dos Direitos fundamentais é também uma história que desemboca no surgimento do moderno Estado Constitucional, cuja essência e razão de ser residem justamente no reconhecimento e na proteção da dignidade da pessoa humana e dos Direitos fundamentais dos homens” (SARLET, MARINONI, MITIDIERO, 2018a, p. 309-310).

⁸⁵ Uma cópia assinada da Declaração de Independência dos Estados Unidos encontra-se nos Arquivos Nacionais em Washington e está exposta para visitação, sendo, porém proibido tirar fotos.

⁸⁶ Trabalho, assistência social, saúde, educa o...

⁸⁷ E o Direito do Trabalho continuou pioneiro quanto às necessidades jurídico-sociais, conforme observamos em Maranhão (1971, p. 5), ao tratar da defesa dos interesses coletivos: “O Direito do Trabalho   um dos ramos do Direito em que mais nitidamente se observa o fenômeno hodierno da socializa o jurídica (prevalência das normas que asseguram interesses coletivos). Apareceu como manifesta o de vanguarda da voca o do Direito moderno (da qual não pode fugir nem mesmo o Direito comum, herdeiro da tradi o individualista romana) que evoluiu em dire o a um novo centro de convergência – o grupo [...]”.

A organização dos trabalhadores, a organização sindical, o Direito do Trabalho são os grandes responsáveis pela construção do conceito de Estado de bem-estar social e do Estado Democrático de Direito, então querer matar a organização dos trabalhadores é querer matar a democracia.

Carvalho (2002, p. 10-11), ao discorrer justamente sobre as dimensões da cidadania a partir do processo inglês, tendo como base a pirâmide de Marshall, destaca não apenas o aspecto cronológico, mas também lógico que envolve primeiramente a aquisição dos Direitos políticos, para somente após os sociais:

Foi com base no exercício dos Direitos civis, nas liberdades civis, que os ingleses reivindicaram o Direito de votar, de participar do governo de seu país. A participação permitiu a eleição de operários e a criação do Partido Trabalhista, que foram os responsáveis pela introdução dos Direitos sociais. [...] O surgimento sequencial dos Direitos sugere que a própria ideia de Direitos, e, portanto, a própria cidadania, é um fenômeno histórico.

De qualquer forma, entramos no século XX, pelo menos em algumas partes da Europa, América do Norte e Rússia, com a existência de certo consenso quanto às responsabilidades do governo em relação ao bem estar geral da população (FARIA, 2018, p. 41). Esta responsabilidade era reconhecida inclusive pelos políticos, que viam nos operários, eleitores em potencial. Lloyd George, primeiro ministro britânico na época da 1ª Grande Guerra fez o seguinte apelo aos trabalhadores: “O governo pode perder a guerra sem o vosso auxílio e sem ele, não a pode ganhar” (MORAES FILHO, 1956, v. 1, p. 353). Em todo canto se ouvia a voz dos trabalhadores. Na Rússia, país ainda essencialmente agrário, ganhou corpo a revolução socialista, quando Lenin liderou o partido bolchevique e derrubou o czarismo. Até hoje os ideias da Revolução Russa ecoam em todo o mundo, havendo ela servido de inspiração para várias outras que se seguiram⁸⁸. Em 1919, dentro das conferências do Tratado de Versalhes foi fundada a Organização Internacional do Trabalho, instituída como agência da Liga das Nações, tão relevante era a questão social à época. Lá, restou definido que o trabalho não deve ser considerado apenas como mercadoria ou artigo de comércio.⁸⁹ Mesmo nos Estados Unidos, com toda sua tradição individualista, o intervencionismo estatal foi aplicado, como bem exemplifica o *New Recovery Act* ou *New Deal*, levado adiante pelo presidente Franklin Roosevelt nos anos 30 do século passado. Os campos político, econômico e jurídico, a partir

⁸⁸ A antiga Rússia deu lugar à nova União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS), que não apenas inspirou, mas por muitos anos patrocinou guerrilhas e revoluções socialistas em todo o mundo (China, Cuba, Vietnã, Afeganistão etc). A URSS rivalizou por muitos anos com os Estados Unidos durante a Guerra Fria, não apenas no aspecto militar, mas também econômico, cultural, espacial, político, mas sempre, e principalmente ideológico.

⁸⁹ Entre outras recomendações de natureza trabalhista: liberdade de associação, limitação de jornada de trabalho, salário que garantisse a subsistência digna, repouso semanal etc.

de afinidades geradas dentro da dinâmica própria das lutas em torno do poder, interagiram e contribuíram para a consolidação da *doxa* protetiva, reconhecendo serem os trabalhadores vulneráveis e carentes de proteção pelo Estado. Direitos humanos, dignidade, constitucionalismo e a valorização do trabalho são temas que possuem toda uma história em comum, história esta desenvolvida em torno do suprimento das necessidades humanas a partir da realidade social. Não é sem motivo que mesmo nossa Constituição atual traz entre os fundamentos do país a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, II, III e IV). A nova nação brasileira, redemocratizada, recém-saída da ditadura nasce a partir daqueles valores. Veremos a seguir, como se deu o desenvolvimento desse processo no Brasil.

2.2 – O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Da mesma forma que no ambiente europeu, houve também no Brasil esse mesmo processo de formação de uma “cultura de Direitos e construção de identidades coletivas”, consoante nos traz Fernando Teixeira da Silva (2017), em entrevista concedida ao Jornal da Universidade de Campinas (UNICAMP). Contudo, apesar de o Direito do Trabalho brasileiro também haver se desenvolvido a partir da constatação da vulnerabilidade do trabalhador e construção de uma *doxa* protetiva, houve aqui especificidades que devem ser desde pronto anunciadas, posto que significativas.

Conforme acima exposto, a construção da *doxa* protetiva no Direito do Trabalho se lastreia na proteção do trabalhador a partir de duas atuações distintas: i) do Estado, na qualidade de superpoder, através de leis impositivas; e ii) dos sindicatos, na qualidade de representante do grupo, através dos acordos realizados com as empresas.

Quando analisamos a história de nosso movimento sindical, especialmente nos momentos de maior repressão, como o Estado Novo e a ditadura militar, pode-se ter a impressão de que a atuação sindical teve importância reduzida para a consolidação da *doxa* protetiva. Nada menos verdadeiro. O que se verificará a seguir é a demonstração da presença contínua dos movimentos sociais trabalhistas. Além do mais, mesmo que se considere os momentos em que houve cooptação dos sindicatos, sua atuação nunca se deu no sentido de rebaixamento das condições de proteção mínimas definidas pela lei e, portanto, não houve ataque frontal e sistematizado à *doxa* protetiva. Ainda em fins do Império e início da República, são os movimentos de união dos trabalhadores que impulsionam o desenvolvimento do Direito do Trabalho. Também, mesmo com os fechamentos e

perseguições ocorridas em Vargas e na Ditadura Militar, foi dentro do contexto desta última que o sindicalismo brasileiro pode se transformar e renascer a partir dos movimentos de base das décadas de 1970 e 1980. Verdade é que o Direito coletivo do trabalho não poderia ter surgido, nem pode continuar a existir sem o movimento organizado dos trabalhadores.

Além disso, conforme a tese de Carvalho (2002) há ainda a questão da construção histórica do conceito de cidadania no Brasil. Diferentemente do mundo europeu, onde os Direitos políticos e liberdades civis precederam a aquisição dos Direitos sociais, aqui, primeiro vieram os Direitos sociais, num movimento invertido onde a positivação jurídica dos Direitos se deu fora de um contexto prévio de assimilação dos mesmos pelos trabalhadores o que acabou por fortalecer o próprio mito da outorga dos Direitos trabalhistas por Vargas, por exemplo, como se verá a seguir.

2.2.1 – A Superação do Liberalismo Oitocentista no Brasil

No caso do Brasil, a estruturação da representação social do trabalhador que deve ser protegido pelo Estado, relacionada a um Direito do Trabalho dentro dos moldes considerados modernos, requereria antes de tudo, a superação dos resquícios formais de uma ordem escravocrata, patriarcal e monocultora herdada dos tempos coloniais. Aqui, a própria ideia do trabalho ainda era considerada aviltante, uma ocupação dos escravizados. Vianna (1953, p. 16) nos traz que “mesmo as organizações que possuíam um regulamento, como a dos carregadores do porto, não passavam de agrupamentos de negros africanos explorados pelo branco português”⁹⁰. Faz sentido, portanto, que uma das primeiras entidades associativas brasileiras que faziam menção ao trabalho humano tenham sido as confrarias que, a partir de uma finalidade religiosa explícita, cuidavam de juntar recursos para a compra das cartas de alforria (VIANNA, 1953, p. 16-17). De qualquer forma, havia também entidades associativas com finalidades relacionadas ao mundo do trabalho para além do trabalho escravizado. Batalha (1999, p. 54) apresenta como uma das primeiras sociedades de artesãos a Sociedade Auxiliadora das Artes e Beneficente, fundada em 1835.

Ao contrário do que ocorrera na maioria dos países latino-americanos, nos quais, “com a proclamação de autonomia e soberania nacional, vinham decretos de libertação de escravos” (LOPES, 2019, p. 263), a proclamação de independência de 1822 preferiu-se fazer silente e

⁹⁰ No caso ele falava sobre uma “companhia dos pretos”, estabelecida em Pernambuco em 1812. Como se verá posteriormente, as associações de trabalhadores em portos por muito tempo, já após a abolição formal da escravatura, foram fortemente representadas com a presença, e mesmo liderança de trabalhadores negros.

manteve a escravidão que só viria a ser formalmente abolida em 1888. Temos assim que, a despeito do reconhecimento do liberalismo econômico, a elite governante brasileira não entendeu por bem absorver de início todo o ideário da Revolução Francesa, mantendo a segregação escravocrata. Além do mais, o Brasil permanecia um país de economia essencialmente rural, quase que alheio à onda de transformações econômicas que ocorriam na Europa e América do Norte decorrentes da Revolução Industrial. A manutenção da escravidão, desta forma, representava duplo empecilho, tanto para o surgimento da nova classe trabalhadora, quanto, como consequência do próprio Direito do Trabalho.

Segundo Süsskind, Vianna, Maranhão (1967, v.1, p. 43-44), uma vez que não havia ainda no Brasil o sentimento de classe ou mesmo o desenvolvimento da indústria, como se verificou na Europa, os primeiros debates sobre a questão social no Brasil significavam mais uma leitura do mundo europeu do que a observação do que se passava no Brasil. Mesmo após a abolição formal da escravatura e a proclamação da República, as relações de trabalho no Brasil continuaram a adotar o liberalismo oriundo da Revolução Francesa, caracterizado pela defesa da igualdade meramente formal perante a lei. Ainda sobre a Revolução, Batalha (1991, p. 235) traz que as primeiras leituras feitas de si mesmo pelo movimento operário brasileiro se deram a partir da visão da Revolução Francesa como um paradigma positivo, um momento de ruptura com a antiga ordem⁹¹.

Percebidos os rumos da Revolução, ela passa a ser lembrada não apenas pela consagração de Direitos humanos, mas também a partir da verificação de outros paralelos, e agora não apenas positivos, entre o movimento na França e no Brasil. Destaca-se neste sentido a contrarrevolução, que seja na Europa, seja no Brasil, acabou por levar ao triunfo dos ideais burgueses, como o já mencionado postulado da igualdade formal, grande empecilho ao desenvolvimento de um Direito do Trabalho autônomo ao Direito Civil.

Não que não houvesse tentativas de se estabelecer legislações trabalhistas que tratassem de nossa realidade, como demonstram os projetos que dispunham sobre o trabalho agrícola de 1893, 1895 e 1899, este último inclusive, chegava a prever indenização no caso de despedida injusta. O ponto é que não havia ainda capital simbólico político suficiente para sua aprovação⁹². É interessante aqui a reprodução de parte das razões do veto deste último

⁹¹ Batalha (1991, p. 241) chega a firmar que nas comemorações de 1º de maio se entoavam tanto a “Internacional” quanto a “Marselhesa”.

⁹² Dário Bittencourt chama o período que vai da proclamação da República até 1902 de “período dos projetos”, justamente porque, a despeito das propostas não eram as mesmas levadas adiante (SOUTO MAIOR, 2017, p. 139). Ressalve-se aqui o decreto 1.303 de 1890, que proibia o trabalho de crianças menores de 12 anos em fábricas, salvo na condição de aprendiz, aos 8 anos.

projeto, a fim de verificar-se sua atualidade. Os tempos são outros, mas parece que estamos diante de um discurso favorável à reforma de agora:

Segundo o princípio de igualdade perante a lei, a locação de serviço agrícola deve ser regulada pelos princípios do Direito comum [...]

Intervir o Estado na formação dos contratos é restringir a liberdade dos contratantes, é ferir a liberdade e a atividade individual nas suas mais elevadas e constantes manifestações, é limitar o livre exercício de todas as profissões, garantidas em toda sua plenitude pelo art. 73, § 24 da Constituição.

O papel do Estado nos regimes livres é assistir como simples espectador à formação dos contratos e só intervir para assegurar os efeitos e as consequências dos contratos livremente realizados. [...]

É inconveniente porque a lei baseia-se no desconhecimento dos princípios econômicos. O trabalho humano foge sempre à regulamentação, procurando sempre pontos onde ele pode exercer-se livremente [...] (SÜSSEKIND, VIANNA, MARANHÃO, 1967, v. 1, p. 44-45).

Em termos legislativos, a partir de 1903 começam a ser aprovados alguns projetos escassos como o decreto 979 de 1903, sobre a organização de sindicatos pelos profissionais da agricultura, e decreto 1.637 de 1907, que criava os sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Foi baseado no primeiro que foi fundado pelo engenheiro Luiz Correia de Brito, o “Sindicato Agrícola do Município de Goiânia” (VIANNA, 1953, p. 24). Observa-se ainda pelo art. 8º do decreto de 1907⁹³ que já nas origens do sindicalismo brasileiro o legislador tentou imbuir pela via legal o “espírito de harmonia entre patrões e empregados”.

Ainda que poucos, tais decretos demonstram que o tema do Direito social (e em especial o Direito do Trabalho) começava a ser debatido no Brasil. Em projeto de Nicanor de Nascimento sobre locação no comércio, já no ano de 1911, encontramos um primeiro indicativo do reconhecimento da vulnerabilidade do trabalhador em nosso país. Trazia aquele projeto que “todos os empregados do comércio entendem-se pobres no sentido da lei” (SÜSSEKIND, VIANNA, MARANHÃO, 1967, v.1, p. 47)⁹⁴. Também em 1915 foi proposto o primeiro projeto de Código do Trabalho, tendo Maximiano de Figueiredo como relator da Comissão de Constituição e Justiça da Câmara. O projeto era extremamente detalhado e já trazia consigo a previsão de vários Direitos que posteriormente seriam consolidados na CLT.

⁹³ Art. 8º Os sindicatos que se constituírem com o espírito de harmonia entre patrões e operários, como sejam os ligados por conselhos permanentes de conciliação e arbitragem, destinados a dirimir as divergências e contestações entre o capital e o trabalho, serão considerados como representantes legais da classe integral dos homens do trabalho e, como tais, poderão ser consultados em todos os assumptos da profissão.

⁹⁴ Este mesmo projeto trazia inúmeras outras disposições protetivas ao trabalhador, como limitação de jornada diária de 12 horas, proibição de trabalho aos domingos e feriados, proibição do trabalho do menor de 10 anos, além de medidas sobre higiene e acidentes do trabalho. Mais destaque ainda recebe o projeto por já prever um dos princípios característicos do Direito individual do trabalho, que é a irrenunciabilidade de Direitos, ao afirmar que o trabalhador não poderia, nem se fosse de sua vontade, dispensar seu descanso semanal de 24 horas. Esse princípio foi também atacado pela reforma trabalhista de 2017.

Também os juristas se movimentavam em torno do Direito operário. Já em 1905, Evaristo de Moraes escrevera seus Apontamentos de Direito Operário, livro que trazia as observações do autor sobre os desequilíbrios sociais de sua época e denunciava a insuficiência de proteção legislativa aos trabalhadores.

É neste sentido que, a despeito da aparente anomia legislativa, já estava amadurecendo um ambiente legislativo favorável à proteção legal do trabalhador⁹⁵. O próprio contexto pós-1ª grande guerra, com o forte destaque dado à questão social pelo tratado de Versalhes (criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT), favoreceu que as novas ideias se espalhassem. Para além das repercussões no campo político, houve sem dúvida perturbações geradas por mudanças no campo econômico. Tratando sobre o surgimento da necessária nova classe de trabalhadores, Fausto (2016, p. 31) nos traz que, a “primeira etapa de formação da classe operária brasileira ocorreu a partir dos últimos anos do século XIX, ligada a um processo de transformações, cujo eixo foi a expansão da economia cafeeira”. Foi ela que possibilitou a acumulação de capital necessária à política industrial de substituição de importações⁹⁶. Também é este o contexto do estímulo à imigração europeia em finais do século XIX e início do XX. Esses imigrantes⁹⁷ não apenas trouxeram seus conhecimentos técnicos, mas toda uma experiência em lutas trabalhistas que já se desenvolviam na Europa há mais de um século.

A união coordenada de trabalhadores é destacada por Batalha (1999, p. 46-47), para quem podemos perceber entre os séculos XIX e XX tanto elementos de continuidade quanto de ruptura em relação à caracterização preponderante da organização operária. Se as primeiras organizações, as associações beneficentes e de socorro mútuo⁹⁸, atuavam essencialmente a partir de uma perspectiva de auxílio dos associados em casos de doença, invalidez e desemprego, por exemplo, temos já no século XX verdadeiras associações de resistência criadas para exercer funções eminentemente sindicais tais como a luta por melhores salários,

⁹⁵ Era essa a posição de Joaquim Pimenta, líder de massa, pioneiro do movimento socialista brasileiro e estudioso do problema social (autor de Sociologia Jurídica do Trabalho) (SÚSSEKIND, VIANNA, MARANHÃO, 1967, v.1, p. 52).

⁹⁶ “Em 1907 concentravam-se no Rio de Janeiro 30% das indústrias nacionais e em São Paulo, 16%. Não era pequeno o número de oficinas e manufaturas de calçados, vestuário, móveis, tintas, fundições, etc., geralmente mal instaladas em galpões ou fundos de armazéns e locais não alcançados por qualquer tipo de fiscalização” (NASCIMENTO, 2011, p. 88).

⁹⁷ No estado de São Paulo, em 1901, dos 50.000 operários, os brasileiros eram menos de 10% (NASCIMENTO, 2011, p. 88). Já em 1920, com pouco mais de 100.000 trabalhadores na indústria, essa porcentagem havia caído para 51% (FAUSTO, 2016, p. 49), indicando o maior aproveitamento da abundante força de trabalho urbana interna, composta tanto por migrantes de outros estados ou do campo (FAUSTO, 2016, p. 43-47) quanto pelos ex-escravos negros (SOUTO MAIOR, 2017, p. 111).

⁹⁸ Beneficentes são aquelas sociedades que se propõe ao auxílio de terceiros, enquanto as de socorro mútuo são aquelas que instituem vantagens aos próprios associados.

diminuição da jornada de trabalho e condições de trabalho mais dignas. De todo modo, para aquele autor, não é adequado falar que as sociedades de resistência substituíram as associações mutualísticas:

O processo foi lento e bastante complexo. As sociedades mutualistas puras nunca desapareceram inteiramente. Por outro lado, algumas das velhas sociedades acabaram incorporando funções de resistência, do mesmo modo que algumas das novas sociedades de resistência adotaram práticas assistenciais.

Destaque-se ainda a ideia de continuidade entre as antigas e novas organizações no campo da cultura, que pode ser resumida a partir da ideia do termo “filhos do trabalho”, muito utilizado na virada do séc. XIX e início do sec. XX (BATALHA, 1999, p. 47-48). O mesmo autor nos traz exemplos desta comunhão cultural:

De um lado, nas práticas rituais que vão desde a forma de funcionamento das assembleias até as celebrações de um dia do ofício, normalmente, a data de aniversário da associação. Esse último aspecto é, sem dúvida, uma herança do dia do santo patrono celebrado pelas corporações de ofício, celebração que já nas sociedades de auxílios mútuos encontra um equivalente descrentianizado. Por outro lado, os elementos de continuidade nesse campo estão presentes em noções herdadas das sociedades mutualistas do século XIX, relativas à dignidade do trabalho, à valorização do trabalho manual e, sobretudo, à classe, e que constituem mais do que a mera sobrevivência de tradições ou de um vocabulário arcaico.

Souto Maior (2017, p. 109-113) nos relata acerca da importância do trabalho dos negros nestes primeiros anos de industrialização brasileira. Já havia mesmo antes da abolição formal da escravatura um grande número deles desempenhando funções urbanas, na qualidade tanto de “escravos de ganho” ou libertos, mas que, assinada a “libertação”, continuaram a desempenhar as mesmas funções, só que agora como de “homens livres”. Nestes primeiros anos e ainda por muito tempo, por exemplo, os pesados e mal remunerados serviços portuários continuaram a ser essencialmente realizados por eles⁹⁹. Com a chegada dos imigrantes europeus houve uma gradual transferência dos postos de trabalho na indústria, mais bem remunerados, para a população branca. A desigualdade salarial em virtude do elemento cor já estava presente em nossos primeiros anos como República.

Também relevante foi a questão do trabalho de mulheres e crianças, os quais representavam cerca de metade da mão de obra na indústria paulistana (SOUTO MAIOR, 2017, p. 122). O machismo se reproduzia especialmente na questão salarial, posto que

⁹⁹ Foi só em 1908, por exemplo, que os imigrantes portugueses assumiram pela via eleitoral o controle da Sociedade de Resistência dos Trabalhadores em Trapiche e Café, que durante muitos anos esteve nas mãos de negros ou mulatos (FAUSTO, 2016, p. 56).

mulheres recebiam menos pelo mesmo serviço, o que, para os trabalhadores homens adultos, significava rebaixamento salarial. Batalha (1999, p. 65) confirma esta visão de que o trabalho feminino era visto com desdém entre os próprios membros das sociedades operárias, representando uma “forma de concorrência desleal, que promovia a desqualificação e o rebaixamento de salários”, não sendo sequer aceitas na maioria destas sociedades, salvo na condição de dependentes dos maridos, pais e beneficiárias das pensões por eles deixadas¹⁰⁰. Souto Maior (2017, p. 122) cita Ramatis Jacino, ao tratar da invisibilidade das mulheres:

[...] enfrentavam as discriminações dos colegas homens, que as condenavam à invisibilidade no trabalho e na luta, como na ocasião do enterro de José Iniguez Martinez, morto na greve de 1917, em que o nome da única oradora não é citado nos relatos feitos pelos operários.

Observamos neste momento no Brasil, o início daquela mesma sensação de deslocamento dos trabalhadores que se observou na Europa nos primeiros anos da Revolução Industrial. Tanto o escravizado liberto quanto do trabalhador branco dependente (SOUZA, 2003, p. 56), passam por este processo de brutal transformação do mundo em que viviam, sendo abandonados à própria sorte (ou azar) enquanto novas exigências eram-lhes imputadas. É o mesmo Souza (2003, p. 55), mais uma vez analisando os estudos de Florestan Fernandes, que destaca a vida familiar desorganizada aliada à pobreza, bem como uma certa incapacidade em diferenciar a venda da força de trabalho a partir da perspectiva escravista (a venda do próprio ser humano), daquela capitalista (a partir do contrato entre dois homens livres).

Grande parte daqueles novos operários europeus, oriundos da Itália, Espanha, Portugal, era influenciada pelo anarquismo, que foi durante os primeiros anos da República a principal ideologia em defesa dos trabalhadores (NASCIMENTO, 2011, p. 91)¹⁰¹. Também Oliveira (2012, p. 30) reconhece o “exponencial interesse sobre o anarquismo no Brasil no início do século XX”. Fausto (2016, p. 61) indica ainda a presença de trabalhistas e socialistas reformistas. Surgiram neste momento inicial associações, alianças, centros, ligas, sociedades, uniões e resistências¹⁰². Da mesma forma que havia ocorrido na Europa, essas primeiras associações tinham objetivos assistenciais e recreativos (VIANNA, 1953, p. 23). No Brasil, país católico, as encíclicas papais também produziram efeitos, com a criação de associações

¹⁰⁰ O mesmo autor traz como exceção a Sociedade Beneficente dos Empregados no Fumo.

¹⁰¹ “No I Congresso operário de 1906 predominou o pensamento anarquista, que preconizava resistência ao patronato, a oposição a beneficência, ao mutualismo ou ao cooperativismo, tidos como contrários aos interesses do operariado” (NASCIMENTO, 2011, p. 91).

¹⁰² A Constituição de 1891, ainda de feições liberais assegurava a liberdade de associação em seu art. 71, § 8º.

cristãs operárias (NASCIMENTO, 1982, p. 53). Os sindicatos urbanos, consoante acima exposto, já eram formalmente reconhecidos desde 1907¹⁰³.

Com a movimentação política e as greves aparecem as reivindicações pela redução da jornada de trabalho e o aumento dos salários. As raras e esporádicas paralisações da última década do século XIX passam a avolumar-se já na virada do século. Como exemplo, encontramos no período anterior a 1ª Guerra Mundial pelo menos três grandes greves em São Paulo (Companhia Paulista de 1906, a greve pelas oito horas de trabalho de 1907 e a mobilização de 1912) (FAUSTO, 2016, p. 159); no Rio de Janeiro em 1903 ocorreu a greve nas oficinas do Lloyd Brasileiro; em 1904 no Ceará e em 1905 no Recife. Sapateiros, refinadores de açúcar etc. Operários das mais diversas fábricas e associações promoviam greves por todo o Brasil reunindo até 3000 trabalhadores. Com o advento da Guerra e a crise econômica dela decorrente o movimento se intensifica ainda mais. Em 1917 o movimento em prol de maiores salários, iniciado pelos trabalhadores do Cotonifício Rodolfo Crespi, espalhou-se entre os demais trabalhadores de São Paulo, chegando a paralisar mais de 15.000 operários entre as mais diversas categorias (NASCIMENTO, 2011, p. 90). Em 1919 são registradas 64 greves que chegavam a reunir mais de 45.000 trabalhadores apenas na capital paulista, o centro das mobilizações.

Obviamente também havia reações contrárias a essa maior atuação dos sindicatos e dos trabalhadores. Ainda eram constantes as dispensas por participação nas atividades de greve, organização sindical, discutir salários ou jornada. Sobre a atuação do Estado durante as greves, trazemos as palavras de Joaquim Pimenta: “[...] a interferência do Estado imediatamente se fazia valer detendo os ousados, dispersando ajuntamentos à pata de cavalo, forçando os mais tímidos a voltarem ao trabalho” (SÜSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA, 1967, v. 3, p. 22). Também no campo político havia aqueles que consideravam a questão social como simples subversão da ordem a ser enfrentada com medidas repressivas, como era o caso do presidente eleito Rodrigues Alves (FAUSTO, 2016, p. 244-246).

Mais uma vez aqui podemos citar Oliveira (2012, p. 55-57), que traz questionamentos sobre como se desenrolaram as relações entre o nascente movimento operário e as relações destes com os poderes estabelecidos. Primeiramente ele lembra como era difusa a ideia de socialismo no Brasil nestes primeiros anos, de forma que, num contexto de poder oligárquico, em muitas das vezes o operariado era conclamado a partir de uma tradição personalista do exercício do poder. Depois, evitando formular julgamentos morais sobre estes primeiros

¹⁰³ Como exemplos de sindicatos do período podemos citar a União Geral da Construção Civil e o Centro Cosmopolita (NASCIMENTO, 1982, p. 52).

relacionamentos, comparando de um lado as tendências revolucionárias, e de outro as reformistas, trouxe aquele autor:

Neste sentido, se as tendências ditas revolucionárias puderam contribuir para a agudização da percepção do conflito de classes, e promover debates e tensões com vistas à superação da ordem vigente, as tendências ditas reformistas puderam, através de outros meios, produzir canais de negociação que atenuem as formas de opressão e criem condições para a promoção de novas arenas de embates oriundas da ampliação de Direitos sociais e políticos, em um contexto onde a classe dominante dispõe de instrumentos de efetivo controle social.

No âmbito exclusivamente jurídico, existia a questão envolvendo a constitucionalidade de se legislar sobre o trabalho, já que a Constituição de 1891 era sobre isso silente. Dada justamente suas origens liberais, não havia naquela constituição previsão de legislação trabalhista, estando as relações de trabalho submetidas ao regime do Direito civil, que tinha por um dos baluartes a liberdade de contratar. Relações de trabalho eram tratadas como meros contratos civis de locação de serviços¹⁰⁴. Aliás, o antigo Código Civil de 1916¹⁰⁵ é desta época, e fora grandemente inspirado pelo Código Civil napoleônico. O argumento da inconstitucionalidade trazia que qualquer lei que impedisse ou dificultasse a liberdade de contratar era inconstitucional. Assim é que inúmeros projetos trabalhistas foram por isso barrados. Somente em 1926, por meio de emenda à constituição, foi expressamente liberado ao Congresso Nacional legislar sobre matéria trabalhista. O argumento da constitucionalidade já era usado também dois séculos atrás.

Mas as lutas dos trabalhadores acabaram por produzir algum reflexo. Assim é que encontramos em 1917 nas considerações sobre um substitutivo ao projeto de Código do Trabalho de 1912 as seguintes palavras: “[...] urgente e da maior conveniência social procurar solução para o problema operário, estabelecendo disposições protectoras da situação econômica do operariado [...]” (SOUTO MAIOR, 2017, p. 151). A despeito dos inúmeros debates e substitutivos esse primeiro código não foi aprovado, contudo, dele se originou o decreto sobre acidentes do trabalho, de 1919 (decreto 3.724). Souto Maior (2017, p. 155) traz

¹⁰⁴ A título exemplificativo, já em 1915 o Tribunal de Justiça de São Paulo exigiu como prova de prestação de serviços domésticos um contrato: “Não se fez prova alguma de contrato de locação de serviços e se trabalhos a autora teve em casa do réu, o réu, por seu turno, deu-lhe moradia, alimentou-a, assistiu-a em moléstias, etc.” (LOPES, 2019, p. 284). Como se observa, não apenas não foi reconhecido o contrato de trabalho, como o juiz ainda considerou adequado que a paga pelos serviços se desse com alimento e moradia. Tal era a situação dos trabalhadores, especialmente dos alforriados, que muitas das vezes continuavam prestando os mesmos serviços de quando escravos, e nada recebendo de seus patrões, ex-senhores.

¹⁰⁵ Vianna (SÜSSEKIND, VIANNA, MARANHÃO, 1967, v.1, p. 52) critica o Código Civil de 1916, primeiramente por dedicar apenas 22 artigos às questões trabalhistas, depois pelo uso da terminologia, por ele considerada imprópria, de “locação de serviços”. A despeito de receber inúmeras alterações ao longo de sua história, o Código de 1916 só foi revogado em 2002, com a entrada em vigor do nosso atual Código Civil.

importantes considerações jurídicas acerca da importância das legislações que tratam de acidente de trabalho. Neste período de transição entre o Estado Liberal para o Estado Social, pela primeira vez no campo jurídico, é reconhecida a teoria do risco, ainda que de forma tímida, quando se passou admitir que o empregador fosse de certa forma responsabilizado pelas fatalidades ocorridas a seus empregados. Foi essa mesma ideia de proteção aos impossibilitados de trabalhar que gerou a famosa “lei Elóis Chaves” (decreto 4.682 de 1923), que instituiu a caixa de Aposentadoria e Pensões para os empregados em empresas de estrada de ferro. Em 1925 foi publicada a lei de férias (decreto 4.982)¹⁰⁶. Esse decreto, tal como os dois anteriores, refletia a nova postura legislativa brasileira, mais coerente, inclusive, com o disposto no Tratado de Versalhes, do qual o Brasil havia sido signatário.

Portanto, já se vislumbravam no Brasil as condições propícias à consolidação da *doxa* protetiva no Brasil ainda durante a República Velha. Perceba-se como também aqui, de forma semelhante àquela verificada no mundo europeu, as primeiras leis tratavam do Direito à associação (sindicatos), e depois, a partir das lutas organizadas coletivamente conseguiu-se a imposição de leis protetivas. Ao entrarmos na década de 1930, já estavam presentes nos campos econômico e político, agentes que lutavam em favor do reconhecimento dos trabalhadores como detentores do Direito a uma vida digna, garantida pela atuação dos sindicatos e por leis estatais impositivas. Mesmo no campo jurídico existiam já leis de cunho eminentemente trabalhista¹⁰⁷. Quanto aos demais Direitos, que só viriam a ser regulamentados posteriormente por Vargas, havia vasto material já apresentado como propostas legislativas, além dos próprios debates realizados e a produção doutrinária existente. Por estas razões que, a despeito de respeitarmos posições em sentido contrário¹⁰⁸, entendemos que já antes de

¹⁰⁶ Esta lei havia provocado acalorados debates na sociedade brasileira. Os grupos empresariais se diziam totalmente contrários a ela. Além das já conhecidas argumentações de prejuízo econômico, se juntavam outras, como o mal que faria ao homem de “alma simples” passar tanto tempo sem trabalhar, o que poderia inclusive leva-lo a cair-se seduzido pelo “ócio e outros instintos subalternos que dormem em todo ser humano” (SOUTO MAIOR, 2017, p. 162-163).

¹⁰⁷ Além dos inúmeros projetos de lei já apresentados, Souto Maior (2017, p. 172) enumera pelo menos 13 leis com características trabalhistas no período, além de mencionar a existência de inúmeras leis e decretos estaduais e municipais que, na ausência de leis federais, e dadas as particularidades locais, regulamentavam certas relações trabalhistas, como o trabalho noturno e infantil e condições sanitárias.

¹⁰⁸ Carvalho (2002, p. 124), ao tratar da inversão da pirâmide de Marshall no Brasil, com a aquisição prévia dos Direitos sociais sobre os Direitos políticos, afirma: “Os trabalhadores foram incorporados a sociedade por virtude das leis sociais e não de sua ação sindical e política independente.” Essa posição é a semelhante aquela que encontramos nos agentes jurídicos que participaram ativamente do governo Vargas, como o próprio Segadas Vianna: “Auscultando diretamente o proletariado, resolvendo seus problemas antes que, de reivindicações se tornassem reclamações, dando ao país uma legislação trabalhista que honra o Brasil, o presidente Getúlio Vargas assegurou a nossa pátria um ambiente de tranquilidade, mesmo em horas difíceis e conquistou dos trabalhadores um sentimento de confiança como nenhum outro estadista já obteve em qualquer parte do mundo” (VIANNA, 1953, p. 147).

Vargas, a representação social do trabalhador vulnerável e o princípio protetivo já havia germinado no Brasil.

2.2.2 – De Vargas à Ditadura Militar

O conhecido mito da outorga dos Direitos trabalhistas por Getúlio Vargas nada mais foi do que uma construção criada pelos grupos que assumiram o poder na década de 1930¹⁰⁹. É o que mostra a história da República Velha, a partir das lutas dos trabalhadores e sindicatos que expusemos acima. De qualquer forma, Vargas demonstrou-se um homem antenado às reivindicações de seu tempo e, aproveitando-se de fatores internos e externos, implementou uma política trabalhista baseada na forte intervenção estatal e abundante produção legislativa de proteção ao trabalhador. Moraes Filho (1956, v. 1, p. 400-401) transcreve trecho de Oliveira Viana a fim de demonstrar o espanto daquele autor, já em 1936, com o crescimento da legislação trabalhista no Brasil, cuja produção só seria comparada àquela americana do *New Deal*: “Nossa legislação social, que é uma das mais avançadas e completas dentre as legislações congêneres latino-americanas, foi elaborada quase de um ímpeto, como numa febre legiferante”.

Aliás, o crescimento da intervenção do Estado a partir dos anos 1930 foi sem dúvida uma das grandes características do mundo ocidental após a crise de 1929, e se deu também no aspecto econômico, com prevalência do nacional desenvolvimentismo¹¹⁰. Essa intervenção estava inclusive explicitada na própria Constituição de 1937, a polaca, em seu art. 135. Naquele artigo encontramos a submissão da iniciativa individual ao bem público, além de reforçar a comunhão entre os interesses da nação com os interesses do Estado:

Art 135 - Na iniciativa individual, no poder de criação, de organização e de invenção do indivíduo, exercido nos limites do bem público, funda-se a riqueza e a prosperidade nacional. A intervenção do Estado no domínio econômico só se legitima para suprir as deficiências da iniciativa individual e coordenar os fatores da produção, de maneira a evitar ou resolver os seus conflitos e introduzir no jogo das competições individuais o pensamento dos interesses da Nação, representados pelo Estado. A intervenção no domínio econômico poderá ser mediata e imediata, revestindo a forma do controle, do estímulo ou da gestão direta.

¹⁰⁹ A ideia de que os Direitos trabalhistas foram a outorga generosa dos governantes e não uma conquista dos trabalhadores partiu dos teóricos da Revolução de 30, especialmente Oliveira Viana (SOUTO MAIOR, 2017, p. 164).

¹¹⁰ No Brasil, o nacional desenvolvimentismo foi a *doxa* dominante no campo econômico entre as décadas de 30 e 80, podendo “ser conceituado, de forma simplificada, como o projeto de desenvolvimento econômico assentado no trinômio: industrialização substitutiva de importações, intervencionismo estatal e nacionalismo” (GONÇALVES, 2012, p. 651).

Contudo, ainda que se considere que as condições para o advento da legislação trabalhista brasileira já estivessem desenhadas¹¹¹ nos últimos anos da República Velha, foi no governo de Getúlio Vargas que se desenvolveu um verdadeiro corpo legislativo trabalhista brasileiro autônomo. Os autores do período, regra geral, tomaram por benéficos tanto a legislação trabalhista quanto a criação do Ministério do Trabalho (SIQUEIRA, 2017, p. 60). Ainda em favor de Vargas, temos o fato de que, antes da Revolução de 1930, havia encomendado a Joaquim Pimenta, professor da faculdade de Direito de Recife, ativista da causa operária e socialista, projeto de legislação trabalhista. O mesmo Joaquim foi chamado após 1930, mas agora para elaborar as leis propriamente ditas (SOUTO MAIOR, 2017, p. 175). No tocante aos trabalhadores, mesmo um autor atual crítico, como Antunes (2011, p. 82) reconhece o apoio recebido por Vargas dos assalariados urbanos. Além disso, há que se frisar que, apesar de desenhadas, as posições em defesa do trabalhador não estavam ainda consolidadas, consoante podemos observar na exposição de motivos da lei sindical de 1931 (decreto 19.770), encaminhada pelo recém-nomeado ministro do trabalho, Lindolfo Collor:

A revolução de outubro encontrou o Direito do Trabalho brasileiro na mais completa e dolorosa anarquia. De um modo geral não há exagero em dizer-se que na situação atual do Brasil o trabalho é ainda considerado mercadoria, sujeita às flutuações da oferta e da procura. Inútil seria a demonstração de que esta concepção utilitarista e retrógrada não está de acordo, já não apenas com as tendências sociais contemporâneas, senão também com o nível das conquistas políticas e as próprias imposições econômicas, definitivamente reconhecidas e aceitas em quase todos os países do Velho e em não poucos do Novo Mundo. Mas, no caso do Brasil, o menosprezo dos poderes públicos pelos problemas do trabalho cresce de vulto inda se considerarmos que o nosso país está, por acordos e convenções internacionais, obrigado ao reconhecimento dessas novas diretrizes da política social (SÜSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA, v.3 p. 23-24).

Assim é que podemos dizer que o primeiro momento de ruptura total, a separação do Direito civil, ocorreu no bojo da Era Vargas e, conforme indicam Santin e Luz (2010, p. 269) “nasce como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias”. A própria chegada ao poder por meio de ruptura institucional, acabou por possibilitar que a implantação de um Direito menos liberal e mais social, inclusive com mais afinidade com o Direito europeu da época, fosse mais facilmente institucionalizado.

¹¹¹ Como condições internas temos como exemplos a formação de uma classe operária organizada em defesa de condições de vida dignas, uma movimentação política no sentido da regulação do trabalho humano para além dos ideais liberais.

No plano externo encontramos o consenso internacional acerca da necessidade de proteção aos trabalhadores e a consolidação dos Direitos sociais como Direitos humanos, a *Rerum Novarum* do Vaticano, o medo das consequências da Revolução Russa, a criação da OIT no Tratado de Versalhes do qual o Brasil foi signatário, a crise econômica mundial e a resposta através do *New Deal* americano.

Com Vargas, especialmente após a edição da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) o Estado brasileiro assumiu a função de protetor dos trabalhadores em face do poder do empregador, rompendo-se, pelo menos no Direito do Trabalho, a ideologia liberal, de forma que a partir de então o princípio protetivo no Direito do Trabalho brasileiro passou a avançar em busca da hegemonia dóxica.

A despeito da (ainda) atual hegemonia da *doxa* protetiva, há tanto na academia como na prática jurídica trabalhista aqueles que defendem que as poucas medidas tomadas em defesa dos trabalhadores não passaram de uma estratégia de relegitimação do modo de produção capitalista. É esta a posição de Wilson Ramos Filho, que trata da imposição de medidas legais protetivas como meras “contrapartidas” estatais, oferecendo-se os anéis para não perder os dedos (RAMOS FILHO, p. 68-69). Entendo que, a despeito de válidas tais ponderações, o não reconhecimento da *doxa* protetiva acaba por nivelar situações extremamente díspares. Países que reconhecem os Direitos sociais não podem ser colocados num mesmo patamar que aqueles que sequer reconhecem a limitação da jornada diária de trabalho, por exemplo. Dessa forma, a presente dissertação admite e reconhece a *doxa* protetiva, e ela é, dentro das limitações da democracia brasileira, reconhecida pelo poder Judiciário brasileiro.

Mesmo um político favorável à reforma trabalhista de 2017, como o entrevistado POLFAV reconhece a importância da CLT para o trabalhador brasileiro, tamanha é sua força no imaginário nacional:

Na época ela era uma legislação que poderia ser considerada um avanço porque até então não tinha Direito nenhum, cada um fazia o que bem entendia na hora de contratar alguém e evidentemente quem saía perdendo era o contratado não era o empregador.

Temos assim que, aliando-se os contextos jurídico (criação e ingresso do Brasil na OIT) e econômico (crise econômica de 1929) internacionais com o momento político interno favorável a rupturas institucionais (tomada de poder por Vargas pela via disruptiva, além da necessidade de construção de um imaginário que legitimasse esta ruptura), bem como a já existência de discussões jurídico-legislativas que envolvessem o Direito do Trabalho no Brasil, entendeu Vargas pela adoção de posição em defesa da classe trabalhadora em termos jurídicos¹¹². A partir de então, entendeu-se que o Estado deveria intervir de forma mais incisiva nas relações laborais, especialmente pela edição de normas que não poderiam ser

¹¹² Antunes (2011, p 82) apresenta que a legislação trabalhista era essencial para o projeto industrial do país.

negociadas pelas partes. A avolumada produção legislativa do período veio a suprir a inércia do legislador durante as décadas anteriores (MORAES FILHO, 1956, v. 1, p. 402). Como consequência, a condição de vulnerabilidade do trabalhador vem desde então sendo reconhecida por todos os poderes da República (Executivo, Legislativo e Judiciário), de forma que, tanto pela edição de normas, quanto por sua interpretação, a *doxa* protetiva pode consolidar-se como interpretação dominante. Não estando o trabalhador em posição de igualdade material com o empregador, utiliza-se o Direito como instrumento nivelador.

Aqui cabe ainda refletir sobre o processo histórico de construção de cidadania do trabalhador brasileiro. Segundo Carvalho (2002, p. 11 e 125), essa construção da cidadania no Brasil se difere do processo histórico inglês por duas razões: a primeira delas é o enfoque aqui no Brasil nos Direitos sociais, a segunda, na alteração da ordem na qual os Direitos foram adquiridos: “O governo inverteu a ordem do surgimento dos Direitos descrita por Marshall, introduzira o Direito social antes da expansão dos Direitos políticos”. Uma vez que ainda não havia no grosso da população brasileira o desenvolvimento de um verdadeiro *habitus* de cidadania política, pôde-se desenvolver em nosso país terreno fértil para ideias populistas, que atribuíam unicamente aos governantes, no caso Vargas, os méritos pelos Direitos trabalhistas, apresentando aqueles Direitos como outorga, benevolência, condescendência do governante. O mito, assim, a despeito de falso, tem ele próprio suas razões e gênese históricas.

Também devemos buscar em Souza (2003) reflexões que promovem a intersecção entre estas observações sobre cidadania encontradas em José Murilo de Carvalho e o *habitus* do trabalhador brasileiro. Consoante já mencionado anteriormente, a transição do regime escravocrata para a competição capitalista trouxe por consequência imediata o deslocamento social dos antigos trabalhadores, provocando a percepção de abandono e inadequação entre aqueles agentes. Souza (2003, p. 56) encontra aqueles agentes deslocados não apenas na população negra liberta, mas também nos dependentes rurais brancos (“a gatinha” ou “ralé nacional”). Encontram-se fora do novo sistema, assim, não apenas por uma questão de cor, o que atrairia alguma forma de essencialismo (o que é criticado por Jessé Souza), mas justamente por apresentarem certo tipo de “personalidade”, considerada “improdutiva e disruptiva para a sociedade como um todo”. É a partir dessa ideia de personalidade que o autor insere os conceitos de “*habitus* precário”, “*habitus* primário” e “*habitus* secundário”, apropriando-se assim daquele que é um dos conceitos fundamentais de Bourdieu, para indicar como se dá a subcidadania no Brasil.

Souza (2003) entende, e neste sentido de forma semelhante à de Carvalho (2002), que o processo de construção da cidadania se deu de forma diferente no Brasil e no mundo europeu. Para ele (SOUZA, 2003, p. 62), na Europa, justamente em virtude do processo histórico de aprendizado coletivo que possibilitou a incorporação dos Direitos humanos em suas várias dimensões, o que encontramos é a formação de um tipo humano transclassista homeogeneizado:

Assim sendo, esse gigantesco processo histórico homogeneizador, que posteriormente foi ainda mais aprofundado pelas conquistas sociais e políticas de iniciativa da própria classe trabalhadora, o qual certamente não equalizou todas as classes em todas as esferas da vida, mas sem dúvida generalizou e expandiu aspectos fundamentais da igualdade, nas dimensões civis, políticas e sociais, como examinadas por Marshall no seu texto célebre, pode ser percebido como um gigantesco processo de aprendizado moral e político de profundas consequências”.

Ao *habitus* gerado a partir do consenso básico e transclassista, representado pela generalização das pré-condições sociais que possibilitam o compartilhamento efetivo das conquistas de cidadania, Souza (2003, p. 70) chamou de *habitus* primário. Nele, os agentes são produtivos e os cidadãos plenos. O *habitus* secundário abarca tudo aquilo que se encontra acima do limite do primário, especialmente a partir das marcas de distinção, fonte de reconhecimento e respeito social, apropriações de bens e recursos, passíveis de gerar e naturalizar desigualdades (SOUZA, 2003, p. 63, 72). São estes os *habitus* encontrados como regra no mundo europeu, onde os trabalhadores tem sua cidadania incorporada como *habitus* e reconhecimento social.

Tal não se deu no Brasil, onde prevalece ainda uma cidadania incompleta, verdadeira subcidadania, que é incapaz de atribuir ao “brasileiro pobre não europeizado” o respeito social nos papéis de produtor e cidadão, mas um “valor comparável a um animal doméstico de *status* subumano” (SOUZA, 2003, p. 66, 70). Em tais sociedades, o que se verifica nos trabalhadores é a existência de um *habitus* que reflete sua inadequação e abandono, daí sua condição de subcidadania. Souza (2003, p. 63) atribui a este *habitus* o nome de precário. Assim é que, para o autor (SOUZA, 2003, p. 67) o abismo da desigualdade decorrente da inaptidão e abandono, se cria no Brasil “já no limiar do século XIX, com a europeização do Brasil, e se intensifica a partir de 1930, com o início do processo de modernização em grande escala”. É importante que se faça esta descrição inicial do *habitus* dos trabalhadores brasileiros para comparar com o *habitus* dos agentes jurídicos trabalhistas, reproduzido a partir da consolidação da *doxa* protetiva.

A própria legislação brasileira instituída por Vargas fez eco àquele desenvolvimento do Direito do Trabalho na Europa, reconhecendo a necessidade de tratamento protetivo ao trabalhador, o que foi paulatinamente sendo incorporado ao *habitus* próprio dos agentes justrabalhistas brasileiros. A influência dos ideais europeus que deram origem à nossa legislação trabalhista podem ser percebida na própria redação original da CLT. Já em 1943, a CLT previa em seu artigo 8º¹¹³ a possibilidade de utilização de legislação estrangeira (Direito comparado) em caso de omissão da lei brasileira. Independentemente da condição de subalternidade do trabalhador no campo econômico, o que propicia a formação de um *habitus* precário e, a consequente naturalização do abismo da desigualdade, no subcampo do Direito do Trabalho, o que se verifica é justamente um longo e constante caminho em prol da *doxa* protetiva, justamente com intuito de contrabalancear aquela desigualdade. E repita-se mais uma vez, esse anseio da *doxa* protetiva é justamente o que justificou o próprio surgimento do Direito do Trabalho o qual, infelizmente no Brasil, apenas de forma insuficiente, é capaz de sozinho oferecer sua contribuição na luta em prol da isonomia.

Essa insuficiência nas respostas oferecidas pelo Direito do Trabalho, bem como a condição de subcidadania do trabalhador brasileiro, ainda carecem de melhor e mais aprofundada reflexão, que, contudo, ampliariam demais o escopo desta dissertação. De qualquer forma, cabe realçar que dentro dos estudos culturais, o enfoque à América Latina e sua condição de subalternidade vem recebendo amplo destaque a partir da perspectiva decolonial e as implicações decorrentes da colonialidade do poder. Assim é que o peruano Aníbal Quijano insere seu conceito de colonialidade de poder, a partir da hierarquização entre dominador e dominado, por meio do controle do trabalho, recursos e produtos, em prol do capital e mercado internacional, o que, de certa forma, vai justamente ao encontro das condições contemporâneas que justificaram a reforma trabalhista. A dominação política e econômica se reflete nas relações de raça, etnia, gênero e classe, acompanhada de uma dominação epistêmica, filosófica, científica e linguística (ROSEVICS, 2014, p. 189-190).

Tentar resumir o Direito do Trabalho na Era Vargas é tarefa ingrata já que houve “muitos Vargas”. Herdeiro político de Júlio de Castilhos, que havia levado os ideais positivistas ao Rio Grande do Sul, Vargas foi criado na crença de que o liberalismo era falho e a intervenção do Estado nos mais variados campos (política, economia, relações sociais) era

¹¹³ Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de Direito, principalmente do Direito do Trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o Direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

não apenas necessária como desejável¹¹⁴. Essa crença de que o Estado deveria assumir papel central acompanhou Vargas durante todas as fases de sua carreira política. Já em 1930 foi acentuada no trato das relações trabalhistas, influenciada especialmente pelo corporativismo italiano (NASCIMENTO, 2011, p. 98-99)¹¹⁵. Foi criado o Ministério do Trabalho¹¹⁶ e organizada a estrutura administrativa necessária a levar adiante seus projetos¹¹⁷. A política legislativa se iniciou com a publicação de uma série de decretos do poder Executivo regulamentando diferentes categorias profissionais, um após o outro, de forma ininterrupta. Assim é que foram disciplinados a duração da jornada¹¹⁸ no comércio, depois na indústria, nas farmácias, nas casas de diversões, nos bancos e assim por diante.

Também foi criada a Justiça do Trabalho, prevista nas Constituições de 1934¹¹⁹ e 1937¹²⁰, mas que só foi oficialmente instalada no país em 1º de maio de 1941 por meio do decreto 6.596¹²¹, mas ainda como parte da esfera administrativa¹²², vinculada ao Ministério do Trabalho. Da mesma forma que ocorrerá com a CLT, Vargas escolhe como data da edição da lei o simbólico 1º de maio, dia dos trabalhadores. Indubitavelmente aquele presidente/ditador utilizou-se da propaganda (e aqui entendida em seu sentido original, de denotação política) para reiteradamente consolidar sua imagem de protetor dos trabalhadores, através de artifícios de identificação carregados de forte simbolismo, como no caso da utilização do dia do trabalhador para o anúncio de medidas protetivas. Ressalte-se também a explicitação da

¹¹⁴ Segundo Ivan Lins, a constituição gaúcha de 1891, de Castilhos, foi a primeira no Novo Mundo a inserir normas em defesa do trabalhador (NASCIMENTO, 2011, p. 92), precedendo, portanto, a própria constituição mexicana de 1917.

¹¹⁵ Souto Maior (2017, p. 175) traz questionamento feito por José Augusto Ribeiro. Após discorrer sobre a inspiração socialista de vários estudiosos que participaram da elaboração legislativo durante os primeiros anos de Getúlio (Joaquim Pimenta, Evaristo de Moraes, Agripino Nazaré, Carlos Cavaco) ele pergunta: “Como seriam fascistas, leis elaboradas por Joaquim Pimenta e Evaristo de Moraes?”

¹¹⁶ Em 26-11-1930, por meio do decreto 19.443, é criado o Ministério do trabalho, Indústria e Comércio.

¹¹⁷ Segundo Evaristo de Moraes Filho, o maior mérito do governo Vargas foi justamente a criação do Departamento Nacional do Trabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho, já que para ele, o que mais fazia falta antes era justamente os organismos administrativos bem estruturados com número suficiente de funcionários (SOUTO MAIOR, 2017, p. 171).

¹¹⁸ Contudo, à época, temos como regra geral a jornada diária de 8 horas e semanal de 48 horas.

¹¹⁹ Art 122 - Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I.

Parágrafo único - A constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação obedecerá sempre ao princípio da eleição de membros, metade pelas associações representativas dos empregados, e metade pelas dos empregadores, sendo o presidente de livre nomeação do Governo, escolhido entre pessoas de experiência e notória capacidade moral e intelectual.

¹²⁰ Art 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum.

¹²¹ Art. 1.º Fica aprovado, para execução dos Decretos-leis número 1. 237, de 2 de maio de 1939, e 2.851, de 10 de dezembro de 1.940, o regulamento da Justiça do Trabalho, que a este acompanha, assinado pelo Ministro de Estado dos Negócios do Trabalho, Indústria e Comércio.

¹²² A Justiça do Trabalho só viria a fazer parte do Poder Judiciário com a Constituição de 1946.

característica de viés de pacificação social e colaboração entre as classes que acompanhou a Justiça do Trabalho desde sua fundação.

A Justiça do Trabalho seria composta por Juntas de Conciliação (as futuras Varas do Trabalho), das quais fariam parte representantes dos empregados e dos empregadores. Foi aqui a origem dos conhecidos juízes classistas que, não adquiriam seus cargos por concurso público ou por sua carreira jurídica, mas justamente por sua vinculação aos sindicatos, sejam eles patronais ou laborais¹²³. Mesmo hoje, percebemos que essa ideia da pacificação social não foi absorvida apenas pelos agentes do campo jurídico, mas por boa parte do corpo social brasileiro, especialmente aqueles que ocupam posição de dominância em seus campos. A título exemplificativo, temos o discurso do entrevistado SINDEMP2, empresário e sindicalista patronal, no qual percebemos menos um antagonismo de classes e mais um desejo de comprometimento mútuo, ainda que isso se dê apenas no plano ideal:

Eu vejo o seu funcionário como seu parceiro, quando você não está aqui na empresa quem toma conta é ele. Então se ele começar, se ele gostar da empresa isso é uma vertente, é muito bom para a empresa, o seu funcionário gostar da empresa. Ele vai te ajudar a pagar as contas, né? [...]

Olha que coisa interessante, Diego, você vê nessa pandemia [a entrevista foi realizada durante a pandemia do corona vírus] alguns funcionários tão preocupados como você mesmo. Quando eles não têm alguma afinidade com a empresa eu vou sair, vou pegar o seguro-desemprego, o sei lá o quê, sei lá o que vai acontecer. Mas o funcionário que é seu parceiro ele tá preocupado com essa pandemia também, acha um absurdo o que tá acontecendo.

Ainda nos primeiros anos de Vargas instituiu-se a Carteira Profissional (decreto 21.175 de 1932) e foram definidas regras especiais para o trabalho das mulheres e dos menores. Também houve preocupação em favorecer a participação de brasileiros na composição da força de trabalho industrial por meio da chamada lei dos dois terços (decreto 19.482 de 1930). Foi assim conhecida, por exigir das indústrias que dois terços de seus trabalhadores fossem brasileiros natos. Esse decreto, em seus “considerandos”¹²⁴, trazia explicitamente que era interesse da nação diminuir a entrada de imigrantes no Brasil, já que eles “frequentemente contribuem para aumento da desordem econômica e da insegurança social”. Essa lei, também coerente com sua época, já apresentava o viés nacionalista que faria parte também da trajetória varguista. Vale a pena a leitura dos “considerandos” deste decreto, já que expõe bem as justificativas gerais para o advento do novo modelo de legislação trabalhista que seguia a partir de então:

¹²³ A extinção da figura dos juízes classistas só se deu com a Emenda Constitucional 24, já em 1999.

¹²⁴ Várias leis, antes de se iniciarem os artigos, trazem uma série de considerações que visam a justificar ou contextualizar o advento da lei.

CONSIDERANDO que as condições financeiras em que a revolução encontrou o Brasil reclamam medidas de emergência, capazes de, melhorando a situação, permitir o prosseguimento da sua obra renovadora e reconstrutiva;

CONSIDERANDO que a situação econômica e a desorganização do trabalho reclamam a intervenção do Estado em favor dos trabalhadores;

CONSIDERANDO que uma das mais prementes preocupações da sociedade é a situação de desemprego forçado de muitos trabalhadores, que, em grande número, afluíram para a Capital da República e para outras cidades principais, no anseio de obter ocupação, criando sérios embaraços à pública administração, que não tem meios prontos de acudir a tamanhas necessidades;

CONSIDERANDO que somente a assistência pelo trabalho é recomendada para situações dessa natureza, porquanto não vexa nem desmoraliza os socorros;

CONSIDERANDO, também, que uma das causas do desemprego se encontra na entrada desordenada de estrangeiros, que nem sempre trazem o concurso útil de quaisquer capacidades, mas frequentemente contribuem para aumento da desordem econômica e da insegurança social;

CONSIDERANDO, ainda, que os recursos financeiros ordinários não permitem ao Governo praticar, por si só, a aludida assistência;

CONSIDERANDO, mais, que, se em qualquer regime político se impõe o respeito ao princípio da solidariedade humana, corolário da interdependência de todos os membros de uma coletividade social, com maior vigor esse respeito se impõe no regime democrático: [...]

Na sequência, as leis especiais das categorias passaram a prever outros Direitos, como indenização por dispensa sem justa causa, enumeração das figuras da justa causa, estabilidade decenal, nulidade das estipulações contrárias às normas legais, salário mínimo, entre outras. Este conjunto de leis esparsas serviu de base à Consolidação das Leis Trabalhistas, que, como o próprio nome indica não se tratou de uma lei nova, mas da juntada em um único documento de todo o entendimento jurídico consolidado (decreto-lei 5.452 de 1º de maio de 1943). A CLT representa a própria materialização da *doxa* protetiva brasileira em um documento formalizado. Encontramos no relatório de sua comissão, presidida ministro Alexandre Marcondes Filho, o espírito daquela lei:

A consolidação representa, portanto, em sua substância normativa e em seu título, neste ano de 1943, não um ponto de partida, nem uma adesão recente a uma doutrina, mas a maturidade de uma ordem social há mais de decênio instituída, que já se consagrou pelos benefícios distribuídos, como também pelo julgamento da opinião pública consciente, e sob cujo espírito de equidade confraternizaram as classes na vida econômica, instaurando nesse ambiente, antes instável e incerto, os mesmos sentimentos de humanismo cristão que encheram de generosidade e de nobreza os anais de nossa vida pública e social” (NASCIMENTO, 2011, p. 103-104).

Até mesmo a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - FIESP, a despeito de criticar algumas medidas, destacou o esforço do Ministério do Trabalho para criar aquela legislação trabalhista “imprescindível ao atual estágio da civilização brasileira”, cuja

finalidade era justamente “dar amparo aos trabalhadores” (SOUTO MAIOR, 2017, p. 223). Não restava dúvida quanto à consolidação dos entendimentos sobre a vulnerabilidade do trabalhador e a *doxa* protetiva. Cabe aqui uma ressalva referente ao período em que o Brasil declarou guerra ao eixo, no ano de 1942. Por meio do decreto 10.358, com a declaração de guerra deixavam de vigorar inúmeros artigos da Constituição de 1937, entre os quais o art. 137, justamente o artigo que trazia os Direitos trabalhistas. A intenção clara da supressão era permitir a utilização dos trabalhadores sem qualquer tipo de limitação trabalhista no esforço de guerra, além de abafar ainda qualquer manifestação sindical que pudesse interferir de forma negativa. Mais uma vez os trabalhadores pagavam o preço de uma crise que não havia sido por eles provocada.

A questão sindical aparece como primeiro indício da postura mais centralizadora que Vargas adotaria mais adiante na política. Os sindicatos já existiam formalmente em nosso ordenamento jurídico desde 1903 (primeiramente os rurais, depois os urbanos, em 1907) e lá mesmo já se verificava como nossa legislação fazia questão de destacar o espírito colaborativo que deveria existir entre empregados e empregadores em prol do bem comum e da nação. Esse espírito de cooperação diferenciava-se do ideal marxista de luta de classes e, parcialmente por isso, teve forte repercussão no pensamento da elite industrial. Aliando-se cooperação de classes com o intervencionismo estatal encontramos a vinculação dos sindicatos ao Estado¹²⁵, característico da *Carta del Lavoro* Italiana de 1927, mas também de outros instrumentos legais do período, como na própria legislação francesa (SOUTO MAIOR, 2017, p. 210).

É este o contexto da ascensão de Vargas, com os decretos 19.770, de 1931, que regulamentou a atuação sindical no Brasil e 21.761 de 1932, sobre o Direito de convenções coletivas de trabalho. Interessante que, à época, o decreto sindical fora questionado pelos críticos do governo, “uns que o consideravam uma cópia da lei fascista italiana, outros um modelo que se tivesse inspirado na ideologia comunista”, consoante Vianna (1953, p. 26), ao citar mais uma vez as palavras de Joaquim Pimenta. Aliás, essa dualidade em Vargas (aquí demonstrada por um membro do governo), buscando afastar sua imagem pública tanto do pensamento socialista (que desgostava as elites internas) quanto fascistas (a fim de não embarçar-se perante as potências ocidentais, especialmente os Estados Unidos) foi outra constante sua. Nascimento (2011, p. 100) chega a afirmar, em sentido semelhante, que nem

¹²⁵ Consoante se observa pelas palavras extraídas de boletim do Ministério do trabalho, nº 53, de janeiro de 1939, ao tratar das relações do Estado com os sindicatos: “[...] nele nascerão; com ele crescerão; ao lado dele se desenvolverão; nele se extinguirão” (GOMES & GOTTSCHALK, 1978, v. 2, p. 794).

mesmo após a Constituição de 1937, a estrutura montada repetia completamente o corporativismo italiano, apesar de ser construído para que “futuramente se tornasse idêntico ao modelo peninsular”.

De qualquer forma, o modelo de 1931 foi construído e atualizado em 1934 (decreto 24.694) a partir da ideia de que os sindicatos não eram apenas órgãos de defesa dos interesses das categorias profissionais, mas verdadeiras entidades de coordenação de Direitos e deveres recíprocos de trabalhadores e empregados, além de órgãos de colaboração do Estado. Aquele decreto foi substituído pelo decreto-lei 1.402 de 1939, já no Estado Novo, que consolidou o modelo sindical e foi repetido na CLT em 1943: necessidade de reconhecimento do sindicato pelo Estado, natureza pública das funções sindicais, prévio enquadramento sindical elaborado pelo Estado, sindicato único (salvo breve período decorrente da Constituição de 34), contribuição sindical compulsória, intervenção do Estado inclusive por meio de punições legais (NASCIMENTO, 2011, p. 101).

O projeto de cooptação dos sindicatos pelo Estado seguia especialmente a partir da instituição de privilégios legais aos sindicatos oficiais¹²⁶. Como exemplo apresentamos o decreto 23.768 de 1934 que tratava do Direito às férias aos empregados vinculados aos sindicatos reconhecidos pelo Ministério do Trabalho. O objetivo era inflar os sindicatos (tanto em números absolutos de sindicatos quanto ao número de trabalhadores sindicalizados)¹²⁷, os quais, por sua vez estavam submetidos ao Estado, a partir das características legais do modelo acima descrito. Como consequência, a “pacificação social” seria alcançada pelo maior número possível de trabalhadores que estivessem associados aos sindicatos controlados pelo governo. Gomes & Gottschalk (1978, v.2, p. 803) afirmam que o estado autoritário que sobreveio na década de 30, temeroso da liberdade alcançada pelo sindicato nos anos anteriores, não o suprimiu, mas o absorveu, “fazendo dele uma espécie de órgão do Estado em matéria profissional”. Aqui já começam as tão repetidas críticas ao peleguismo sindical, crítica esta repetida inúmeras vezes durante os debates sobre a reforma trabalhista de 2017. Esse controle

¹²⁶ “Se é verdade que lei alguma estabelecia a obrigatoriedade de sindicalização, [...] na prática ela existe, por isso que a lei procura rodear os sindicalizados de garantias e privilégios especiais” (CESARINO JÚNIOR, 1953, v. 1, p. 253). De qualquer forma essa questão dos privilégios dos sindicalizados não era ponto pacífico no campo jurídico, cabendo ao Supremo Tribunal Federal decidir pela sua constitucionalidade em 1938 (CESARINO JÚNIOR, 1953, v. 1, p. 254).

¹²⁷ Cesarino Júnior (1953, v.1, p. 235-236), Vianna (1957, p. 26-27) e Souto Maior (2017, P. 210-212) descrevem a proliferação sindical. Entre 1930 e 1939 o número de sindicatos havia triplicado, sendo este aumento se dado especialmente fora do eixo industrial Rio-São Paulo. Cesarino Júnior atribui o aumento à industrialização crescente e à ação governamental. Vianna, histórico apoiador de Vargas, chega a atribuir tal fato ao curto período em que vigorou o pluralismo sindical, quando aproveita para fazer a defesa da unicidade. Soto Maior menciona que o aumento em quantidade não resultou em qualidade e que aquela vinculação dos sindicatos ao Estado acabou por matar o sindicalismo brasileiro já que roubou dos trabalhadores a consciência de classe.

se torna mais fácil no regime de unicidade sindical (sindicato único), que, aliás, é nosso modelo até hoje.

Por certo que os defensores do regime não apresentavam o modelo varguista como autoritário. Assim é que a pacificação social, o nacionalismo, a “ameaça comunista” e até mesmo o jeitinho brasileiro e o futebol¹²⁸ aparecem como justificativa para as pretensões ditatoriais de Vargas. Vianna (1953, p. 30-31), ao afirmar que a legislação sindical veio imbuída de “alto espírito de unidade nacional”, nos traz discurso do presidente aos trabalhadores em 1938:

Um país não é apenas um conglomerado de indivíduos dentro de um trecho de território, mas, principalmente, a unidade da raça, a unidade da língua, a unidade do pensamento nacional.

Como exposto, já havia no Brasil temor de que as “ideias subversivas” de luta de classes tomassem conta do proletariado, especialmente a partir das influências dos imigrantes europeus. O governo utilizou-se do argumento da “ameaça comunista”¹²⁹ para instalar um Estado de exceção e por meio da lei 38 de 4 de abril de 1935 (a chamada “Lei Monstro”), declara a greve ilegal nos serviços inadiáveis e no funcionalismo público (SOUTO MAIOR, 2017, p. 235). A perseguição ao movimento operário aumentava junto ao recrudescimento do regime, com a perseguição às lideranças sindicais mais combativas, seu afastamento dos sindicatos, perda de Direitos políticos e até prisões. Na Constituição de 37¹³⁰ a greve foi declarada recurso antissocial nocivo ao trabalho e ao capital, sendo incompatível com os superiores interesses da nação. O decreto-lei 431, em 1938, considerava crime a mera participação em greves. Este mesmo decreto informava que os sindicatos denunciados pela polícia como incentivadores das condutas criminosas lá descritas ou exercerem atividade subversiva teriam cassada sua autorização de funcionamento por mero ato administrativo¹³¹. O já mencionado decreto-lei 1.237 de 1939 determinava a suspensão e dispensa do

¹²⁸ Souto Maior (2017, 173-207) traz considerações interessantes sobre futebol, cinema e jeitinho brasileiro no contexto da Revolução de 30, em como o uso dos símbolos e imagens por Vargas contribuiu para o mito da outorga dos Direitos trabalhistas.

¹²⁹ Em 1936 foi criada a Comissão Nacional de Repressão ao Comunismo (SOUTO MAIOR, 2017, p. 238).

¹³⁰ Art 139 – [...]

A greve e o *lock-out* são declarados recursos antissociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

¹³¹ Art. 3º São ainda crimes da mesma natureza: [...]

22) induzir empregadores ou empregados à cessação ou suspensão do trabalho; [...]

Art. 7º Mediante informação da Polícia, encaminhada pelo ministro da Justiça e Negócios Interiores, ou ex-officio, será cassado, por ato do ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, o reconhecimento dos sindicatos e associações profissionais que houverem incorrido em qualquer artigo da presente lei, ou, por qualquer forma, exercerem atividade subversiva da ordem política ou social.

trabalhador que suspendesse a prestação de serviços, além de perda da capacidade de exercer representação sindical. Curioso que este decreto também proibia os empregadores de suspender o trabalho em seus estabelecimentos, estabelecendo pena de multa, perda do exercício de representação profissional e ser obrigado a pagar o salário dos trabalhadores durante o período da suspensão ilegal¹³². Os “superiores interesses da nação” também afetavam os empregadores. Perceba-se que a despeito da repressão às greves e aos trabalhadores e sindicatos considerados subversivos, não houve proibição formal aos sindicatos, ou seja, sindicatos cooptados poderiam continuar a exercer suas atividades.

A greve continua como crime no novo código penal de 1940 (decreto-lei 2.848), consoante nos traz Souto Maior (2017, p. 235). O título IV do Código Penal (ainda vigente) traz uma série de condutas consideradas contrárias e lesivas à organização do trabalho. Os artigos do código eram utilizados como justificativa para a detenção ou prisão de praticamente qualquer conduta considerada subversiva. A despeito de tais artigos não terem sido revogados, sua interpretação pelos Tribunais hoje se dá a partir de uma perspectiva mais democrática e em consonância com os preceitos da Constituição de 1988. Na realidade, já na lei de 1946, que se adiantou à Constituição daquele ano, a greve já havia voltado a ser reconhecida. As posições de dominância das teses jurídicas dentro do campo jurídico são mutáveis, e nem sempre é necessário que se mude a lei, para uma mudança na forma em que ela se concretiza na sociedade. Neste exemplo percebemos que há uma conjugação entre o trabalho dos agentes políticos, econômicos e culturais (com os movimentos pela redemocratização em 1946 e 1988, e as constituições dos respectivos anos), bem como dos agentes jurídicos (a partir de suas teses interpretativas e sua autoridade de dizer o Direito).

Mas não houve falta de crítica por parte dos sindicatos e trabalhadores. Já no ano de 1931 a Federação Operária de São Paulo denunciava que a lei de sindicalização visava a “fascistização das organizações operárias” (SOUTO MAIOR, 2017, p. 222). Também encontramos manifestações de trabalhadores contra a mencionada “Lei Monstro” de 1935,

¹³² Art. 80 Os empregadores que individual ou coletivamente, suspenderem o trabalho dos seus estabelecimentos, sem prévia autorização do tribunal competente ou que violarem ou se recusarem cumprir decisão de tribunal do trabalho proferida em dissídio coletivo, incorrerão nas seguintes penalidades:

a) multa de 5:000\$000 (cinco contos de réis) a 50:000\$000 (cinquenta contos de réis). além de b) perda de cargo de representação profissional e do Direito de ser e efeito para tal cargo durante o período de dois a cinco anos.

[...]

§ 3º Sem prejuízo das sanções cominadas neste artigo, os empregadores ficarão obrigados a pagar os salários devidos aos seus empregados durante o tempo da suspensão do trabalho.

Art. 81 Os empregados que, coletivamente e sem prévia autorização do tribunal competente abandonarem o serviço, ou desobedecerem a decisão de tribunal do trabalho serão punidos com penas de suspensão ate seis meses, ou dispensa além perdas de cargo de representação profissional e incompatibilidade para exercê-lo durante o prazo de dois a cinco anos.

como os protestos de operários e ferroviários nos primeiros meses daquele ano (SIQUEIRA, 2017, p. 65-66). A imprensa operária também destacava ainda em 1937 o “processo de implementação de uma ditadura fascista com Vargas” e sua “carta de opressão de 1935” (SIQUEIRA, 2017, p. 87). Instituído o Estado Novo, com o aumento da repressão, especialmente por meio da criminalização das greves, os registros formais de greves começam a deixar de aparecer. Obviamente isto não quer dizer que o movimento de resistência havia se encerrado. Primeiramente, porque o sindicalismo brasileiro, muitas das vezes vinculado aos ideais socialistas, também teve que se esconder em virtude da já mencionada caça aos comunistas. Aliás, a própria existência de processos no Tribunal de Segurança Nacional contra o crime de greve (SIQUEIRA, 2017, p. 84) já demonstra que em verdade a ideia de se protestar em prol de melhorias de condições de trabalho já estava consolidada no imaginário da classe trabalhadora, independente do que qualquer lei viesse a dizer. E, uma vez que as greves estavam proibidas, os próprios trabalhadores se viam obrigados a alterar a forma de confrontação, muitas das vezes negando eventual conotação política da greve, o que daria margem para seu encarceramento¹³³. O que se dá a perceber, inclusive, é que, mais do que um ataque à *doxa* protetiva, o combate às greves e aos sindicalistas correspondia a um ataque às ideologias divergentes, especialmente aquelas de inspiração socialista, o que veio a se aprofundar mais ainda posteriormente no contexto da ditadura militar e o acirramento da Guerra Fria entre EUA e URSS. É neste sentido que encontramos trecho de sindicância apurada pelo delegado do Dops acerca de paralização de 400 trabalhadores da Rede de Viação Paraná-Santa Catarina, em 1943:

Os ferroviários agiam espontaneamente, levados, tão somente, pelo desejo de obter melhoria de salário [...] não havendo o mínimo indício de sabotagem ou de intromissão de interessados em prejudicar a Rede de Viação ou agir contra a Segurança Nacional (SIQUEIRA, 2017, p. 83).

Não se pode negar, contudo, que esse controle e intervenção excessivos do Estado sobre os sindicatos, contribuíram justamente para que o sindicalismo não pudesse atingir em nosso país a condição de efetiva liberdade e autonomia. A consequência disto é verificada pela posição defensiva das entidades sindicais brasileiras no contexto da reforma trabalhista,

¹³³ Certeau (2014, p. 93-97), ao diferenciar tática e estratégia, procurou demonstrar como no cotidiano, mesmo aqueles desprovidos de poder, são capazes de oferecer microrresistências, especialmente por meio da recepção e reutilização dos conhecimentos, aproveitando-se sempre das ocasiões propícias.

criticadas tanto por políticos cuja agenda não propõe a defesa da *doxa* protetiva, quanto pelos próprios trabalhadores, como se verá mais adiante neste capítulo.

E, de qualquer forma, as práticas de resistência ainda continuavam, mas tiveram que se adaptar. Mesmo juridicamente havia os agentes do campo jurídico que trabalhavam, por exemplo, em teses contrárias à criminalização da greve. Uma delas trazia que, apesar da lei monstro abrir brecha para a condenação dos trabalhadores desde 1935, somente em 1938 houve a tipificação legal da conduta criminosa. Também em matéria sindical há que se destacar que o sindicalismo mesmo com toda a perseguição não estava morto, como exemplifica a postura mais aguerrida demonstrada já nos primeiros anos após a queda do Estado Novo.

O primeiro ponto a se destacar com o ensaio democrático de 1946 é que ele inaugura o reconhecimento da greve como Direito constitucional. E, tal era a movimentação geral de diversos setores da sociedade em seu favor dos trabalhadores que nos atos de disposições transitórias à Constituição de 1946, em seu art. 28, constava a concessão de anistia “[...] aos trabalhadores que tenham sofrido penas disciplinares, em consequência de greves ou dissídios do trabalho”. Vianna (1967, p. 191) chega a afirmar que, no período em que foi ministro viu as greves serem incentivadas por membros do próprio governo, um deles que viria a substituí-lo na pasta. Complementa depois, que esse incentivo foi uma das razões do golpe de 1964. Destaque-se que em uma de suas participações como Ministro do Trabalho, Vianna foi sucedido por João Goulart, em 1953, o que nos leva a acreditar que foi este último, o ministro incentivador de greves. Antunes (2011, p. 83) destaca duas greves gerais no período, uma em 1953, ano em que Jango, como era conhecido João Goulart, se tornou ministro, e outra em 1963, quando ele já era presidente.

O período com o influxo mais à esquerda, é de base do Partido Comunista Brasileiro (PCB), que em sua atuação sindical influenciou as várias greves ocorridas na década de 1960 (ANTUNES, 2011, p. 83). Aqui também aparecem a Confederação Nacional dos Trabalhadores Agrícolas (CONTAG) e o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT). Ainda no cenário político-social, a União Nacional dos Estudantes (UNE) amplia suas mobilizações e há um racha no PCB com a criação do Partido Comunista do Brasil (PCdoB). Em outubro de 1963, 700.000 grevistas tomam as ruas de São Paulo, reivindicado, entre outras demandas, reajuste salarial (ROSSI & GERAB, 2009, p. 44).

A *doxa* protetiva, portanto, continuou sendo alimentada e reconhecida, inclusive por meio da edição de leis que tratavam de temas do interesse dos trabalhadores: descanso

semanal remunerado e feriados, menores aprendizes, adicional de periculosidade, 13º salário, salário-família, trabalhador rural. Mesmo ministros do STF reconheciam em nossa legislação seu caráter progressista em favor dos trabalhadores, tidos por vulneráveis, como Eduardo Espínola em seus comentários à Constituição de 1946: “[...] sentiu-se desde logo a necessidade de intervir o Estado para amparar a parte mais fraca que, embora muito mais numerosa, se via submetida, pelas contingências da vida, ao domínio imperativo dos capitais” (ESPÍNOPLA *apud* SIQUEIRA, 2017, p. 140). Neste sentido, encontramos o autor escrevendo à época, Cesarino Júnior (1953, v.1, p. 106), que trata o Direito Social (no qual se encontra incluído o Direito do Trabalho), como “o sistema legal de proteção aos economicamente fracos (hipossuficientes)”.

A ditadura militar chega com o golpe de 1964, a partir de um descontentamento das elites com o avanço da luta popular. Os partidos de esquerda vão para a ilegalidade, CGT e UNE são proibidas. Há repressão aos sindicatos, ao movimento operário organizado, aos movimentos sociais rurais e à esquerda em geral, especialmente dentro da dinâmica global da guerra fria e do processo de internacionalização do capital (ANTUNES, 2011, p. 84). O governo infiltra policiais nas assembleias dos sindicatos, a fim de identificar os contestadores, que eram entregues à prisão, tortura e mortes (ROSSI & GERAB, 2009, p. 46). O Ato Institucional nº 5, de 1968 mais uma vez repetiu o ideal de combate à subversão¹³⁴, o que afetou profundamente os sindicatos, muitas das vezes ligados a ideias de tendências socialistas.

Com a repressão aos partidos de esquerda e aos sindicatos, o movimento operário mais uma vez se viu em situação desconfortável. Há profundo descontentamento com dirigismo estatal presente no sindicalismo brasileiro (especialmente com relação ao “peleguismo”) e com a falta de organização de base nas empresas. As greves mais uma vez, começam a desenvolver-se de forma espontânea. Dentro da ideia de organização a partir do chão de fábrica, as comissões de fábrica¹³⁵ do ABC, responsáveis pelas greves do final dos anos 1960

¹³⁴ [...] “CONSIDERANDO que a Revolução Brasileira de 31 de março de 1964 teve, conforme decorre dos Atos com os quais se institucionalizou, fundamentos e propósitos que visavam a dar ao País um regime que, atendendo às exigências de um sistema jurídico e político, assegurasse autêntica ordem democrática, baseada na liberdade, no respeito à dignidade da pessoa humana, no combate à subversão e às ideologias contrárias às tradições de nosso povo, na luta contra a corrupção, buscando, deste modo, “os meios indispensáveis à obra de reconstrução econômica, financeira, política e moral do Brasil, de maneira a poder enfrentar, de modo Direito e imediato, os graves e urgentes problemas de que depende a restauração da ordem interna e do prestígio internacional da nossa pátria” (Preâmbulo do Ato Institucional nº 1, de 9 de abril de 1964); [...]

¹³⁵ No capítulo seguinte trataremos melhor dessas comissões de fábrica. De início, elas não se identificavam a nenhum sindicato, razão inclusive pela qual além de não sofrerem perseguições chegaram a ser estimuladas pelas fábricas e pelo governo. Contudo, já na década seguinte, seguiu-se ação conjunta que possibilitou o fortalecimento desse novo movimento sindical.

acabam por contribuir para o nascimento do movimento que ficou conhecido como o novo sindicalismo. Já nos anos 1970 e 1980, ainda dentro da ditadura, esse novo sindicalismo desponta como um dos mais importantes opositores ao regime, combinando a paralisação das fábricas com ações coletivas de massa e confronto nas ruas (ANTUNES, 2011, p. 85).

Havia greves com ocupação de fábricas, greves gerais por categorias, greves por empresas e inclusive greves gerais nacionais. Luiz Inácio da Silva, conhecido como Lula¹³⁶, aparece como líder sindical, e em 1978 é eleito presidente do sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo. O Partido dos Trabalhadores (PT) aparece em 1980, formado pela união de setores do operariado, funcionalismo público e Igreja Católica, que atuava por meio das Comunidades Eclesiais de Base (CEBs) e sob influência da Teologia da Libertação (SOUTO MAIOR, 2017, p. 334). A Central Única dos Trabalhadores é fundada em 1983, a partir da confluência de dois movimentos: o novo sindicalismo e as oposições sindicais (surgidas a fim de combater o peleguismo) (ANTUNES, 2011, p. 86). Em 1º de abril de 1980 eclodiu na região do ABC greve que duraria 43 dias, mesmo sob repressão policial, ocupação das assembleias e prisão dos líderes sindicais (inclusive o próprio Lula). Foi no contexto desta greve que no 1º de maio foi realizada passeata com mais de 100.000 pessoas. Na concentração final da passeata, no estádio da Vila Euclides, um grupo desenhou com o próprio corpo a palavra democracia (GLOBO, 1980). A relevância do movimento operário no contexto da época pode ser observada pelo fato de que foi justamente o recém-formado PT o responsável pelo primeiro Comício em favor das eleições diretas, ainda no ano de 1983 (SOUTO MAIOR, 2017, p. 352). Existia toda uma efervescência no ambiente sindical.

No campo jurídico, a ditadura militar seguiu o mesmo caminho da ditadura do Estado Novo: Direito coletivo baseado no controle do sindicato pelo Estado e Direito individual amparado por uma legislação protetiva intervencionista. Além das já mencionadas críticas ao tratamento dispensado aos sindicatos, temos nesse período algumas leis que indicam um primeiro questionamento à *doxa* protetiva. Neste contexto, podemos citar como retrocessos o fim da estabilidade no emprego a partir da criação do Fundo de Garantia de Tempo e Serviço (FGTS) (lei 5.107/66)¹³⁷ e a primeira legislação brasileira que abriu espaço para a terceirização (lei 6.019/74 sobre trabalho temporário). Apesar desses primeiros

¹³⁶ Após se tornar presidente do Brasil em 2003, sendo reeleito em 2007, Luiz Inácio passa a usar oficialmente, com autorização judicial, o apelido Lula, como um de seus sobrenomes, sendo chamado atualmente de Luiz Inácio Lula da Silva.

¹³⁷ O FGTS, hoje tido por uma conquista em termos de Direitos sociais, pode ser considerado à época como retrocesso social. Ele foi inserido de forma a substituir a antiga estabilidade decenal, quando, completados dez anos de casa o empregado não poderia ser dispensado sem justa causa.

retrocessos, a Constituição de 1967 manteve os demais Direitos trabalhistas protetivos já consolidados em momentos anteriores, além de haver sido nela que se deu a legitimação constitucional para a arrecadação pelos sindicatos da contribuição anual compulsória (SÜSSEKIND, 2010, p. 37).

Assim é que, não se pode dizer que aqueles retrocessos pontuais significaram já o início da queda da percepção da vulnerabilidade do trabalhador no campo jurídico. Mesmo um jurista extremamente crítico da ditadura militar como Souto Maior (2017, p. 319) reconhece que foram, naquele momento, preservados alguns limites jurídico-trabalhistas, o que não se daria posteriormente com o avanço neoliberal quando alguns passaram a defender abertamente a inexistência de qualquer limite para a negociação de Direitos. É esta também a opinião de SINDTRAB1, que viveu e foi sindicalista durante a ditadura:

Os militares investiam ferozmente contra os sindicatos, perseguiram sindicalistas, prendiam sindicalistas, matavam sindicalistas. Isto é fato. Na condição de dirigente do [...], nós sofremos uma intervenção do Ministério do Trabalho que durante 35 dias 2 auditores ficavam lá revirando as contas da entidade. É uma intervenção? É. Mas ataques aos Direitos sindicais, aos Direitos trabalhistas? Os militares foram muito mais modestos. [...] Eu utilizei num curso que ministrei há alguns dias a seguinte metáfora: os ataques aos Direitos sociais a partir de 2016 transformam os que foram realizados na ditadura militar em casos de juizado especial. Não houve jamais na história.

E, também no campo político era essa a percepção. POLCONT, que também viveu nesta época, ao tratar sobre ataque aos Direitos trabalhistas em momentos anteriores de nossa história, afirmou:

Nunca houve, né? Pelo contrário. Nós fomos ao longo dos anos gradativamente incorporando novos Direitos aos trabalhadores. Começou lá na década de 30 e foi vindo. [...] Dentro dessa visão de proteger o lado mais fraco. Foi só aparecendo novos Direitos, novos Direitos, novos Direitos. Na época militar e depois na redemocratização foram sempre incorporando novos Direitos.

E, a curva ascendente dos Direitos sociais permaneceu com o advento da Constituição de 1988, onde temos uma verdadeira fundamentalização e ampliação dos mais diversos Direitos sociais, entre os quais, se destacam os Direitos trabalhistas.

2.2.3 – Redemocratização, Neoliberalismo e *Impeachment*

Entre os anos de 1968 e 1973 o Brasil viveu um intenso processo de acumulação industrial que ficou conhecido como o milagre econômico brasileiro, quando o PIB brasileiro cresceu numa média de 11% ao ano¹³⁸. Consoante Antunes (2011, p. 120), ele foi lastreado num processo de superexploração da força de trabalho, com baixos salários e jornada de trabalho prolongada e intensa. Lacerda et al. (2002, p. 116) registram que no período houve um aumento dos acidentes de trabalho, decorrentes justamente das horas extras realizadas e da grande intensidade do trabalho. Assim é que, esse crescimento não havia se traduzido em benefícios, ao grosso da população e, já na década de 1970 começava a dar sinais de desgaste. As pressões inflacionárias, o déficit da balança comercial e o endividamento externo quando confrontados com o primeiro choque do petróleo em 1973 encerraram o grande ciclo de crescimento econômico do governo militar (LACERDA *et al.*, 2002, p. 117-118). Como em tantos outros momentos de crise ao longo da história, o trabalhador, como parte mais fraca, foi convocado a pagar o preço das recessões econômicas. Foi este o contexto daquelas primeiras alterações legislativas trabalhistas (FGTS e trabalho temporário) contrárias à *doxa* protetiva.

No plano internacional, novas formas de reorganização do trabalho eram desenvolvidas. O projeto neoliberal já estava em curso nos países capitalistas centrais e o fordismo dava passagem ao toyotismo e à acumulação flexível¹³⁹ (ANTUNES, 2011, p. 120-121). No plano político internacional, Margath Thatcher na Inglaterra e Ronald Reagan, nos Estados Unidos são os grandes porta-vozes iniciais desse novo modelo econômico. Para além dos países do norte, Anderson (1995, p. 17-19) ainda nos lembra de que continente sul americano foi testemunha da primeira experiência neoliberal sistemática do mundo, realizada no Chile de Pinochet. Os anos finais da década de 1970 e início de 1980 são marcados pela segunda crise do petróleo (1979) e aquelas ideias neoliberais passam a questionar o próprio *welfare state*. O velho chamado das leis do mercado era brandido como a mais recente das novidades: crescimento e desenvolvimento dependiam de concorrência e competitividade, que somente o livre mercado poderia proporcionar. Também os sindicatos eram prejudicados pela ascensão do neoliberalismo, como demonstrou a reação de Thatcher contra a greve dos

¹³⁸ Segundo dados da FGV, a taxa média de crescimento do PIB de 1967 a 1973 foi de cerca de 10,2% e de quase 12,5% entre 1971 e 1973, diante de uma média de cerca de 7% no pós-guerra até o início dos anos 1960.

¹³⁹ O toyotismo se desenvolveu no Japão a partir da década de 50 no contexto de crise do pós-guerra. Apresentava novas formas de organização laboral que envolviam tanto aspectos tecnológicos, como a automação industrial, quanto humanos, como a multifuncionalidade (PINTO, 2013, p.62-63).

mineiros de 1983/84 (ANTUNES, 2005, p. 1-2). Saad Filho & Morais (2018, p. 96-97) trazem o neoliberalismo como o sistema de acumulação dominante, lastreado em políticas de privatização, liberalização financeira e das importações e ataque coordenado ao estado de Bem-estar Social.

Em 1989 foi realizado na cidade de Washington encontro de economistas de tendências neoliberais que apresentaram à América latina um receituário daquilo que, teoricamente, já vinha sendo aplicado de forma bem sucedida na Europa (especialmente Inglaterra) e nos Estados Unidos, ao longo das décadas de 1970 e 1980: o conhecido Consenso de Washington. Esse receituário compreendia essencialmente medidas de austeridade fiscal extremamente severas, uma reorientação da produção em direção à exportação e um programa de desregulamentação e de privatização das atividades estatais e de cortes nos investimentos sociais. Organizações internacionais como o Banco Mundial, o Fundo Monetário Internacional (FMI) e a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) passam a recomendar as teses neoliberais (MERRIEN, 2018, p. 115-118).

Mais adiante, as consequências da adoção deste modelo começaram a se fazer sentir. Antunes (2009, p. 173), ao discorrer sobre a diferença entre jornada de trabalho e tempo de trabalho trata dessa maior complexidade do trabalho contemporâneo e como ela afeta negativamente o trabalhador. Neste sentido, é muito discutido no Direito do Trabalho recente, o Direito à desconexão, ou seja, o tempo útil em que o empregado efetivamente se desliga do ambiente profissional. Assim, é que a intensificação do trabalho (especialmente a cobrança por aumento de produtividade) e o desenvolvimento de novas tecnologias contribuem para esse grau de estafamento em que se encontra inserido o trabalhador contemporâneo. O que se observa é uma verdadeira brutalização, desumanização, concluindo mais uma vez Antunes (2009, p. 174-175) que deve haver contra essa realidade algum contraponto, uma luta em favor de um trabalho cheio de sentido e de uma vida autêntica fora do trabalho. Standing (2020, p. 15) apresenta a ideia do surgimento de um precariado global, milhões de pessoas que foram alijadas da prosperidade oferecida pela agenda neoliberal, e que se sentem hoje sem qualquer “âncora de estabilidade”¹⁴⁰.

¹⁴⁰ Já em 1953 havia uma certa percepção dessa perda de sentido causada pela redução da vida ao trabalho, consoante podemos observar em Moraes Filho (1953, p. 71): “Não é à-tôa que se chama a civilização ocidental de cultura fáustica, neste sentido, do trabalho pelo trabalho, da crença e esperança desmedida de que o trabalho tudo pode. Como símbolo dos tempos atuais, nada seria mais adequado, como propôs Spengler, do que a ideia do infinito. Esta febre de energia e de atividade, que muita vez consome a si mesma, é típica de nossa época.”

O corte de custos é uma das grandes agendas do programa neoliberal. Traz a ideia de reduzir gastos, com o ajuste das contas para fazer novos investimentos, à custa dos Direitos. Como exemplo recente de sua aplicação no Brasil, mesmo antes da reforma trabalhista, temos a PEC do teto dos gastos¹⁴¹, primeiro ato do Governo Temer de inspiração neoliberal após o *impeachment* (com ares de golpe) da presidenta Dilma Rousseff.

Enquanto passávamos por esta transição mundial no campo econômico, no Brasil, os campos político e jurídico encontravam-se concentrados no processo de redemocratização. Da queda da ditadura militar, nasceu a Constituição Cidadã de 1988. Aliás, ela não seria assim conhecida se entre seus inúmeros dispositivos não houvesse uma série de garantias e princípios que representassem os ideais democráticos de respeito às pessoas, à sua dignidade intrínseca e inserção dentro da sociedade brasileira como verdadeiros cidadãos. Ao contrário do que seria prescrito no consenso de Washington apenas um ano depois, nossa Constituição prevê inúmeras responsabilidades ao Estado, especialmente no tocante às liberdades político-civis dos indivíduos (os Direitos humanos de primeira geração, que haviam sido sistematicamente vilipendiados nos períodos anteriores) e aos Direitos sociais, como saúde, educação e claro, trabalho. Souto Maior (2017, p. 358), contudo, nos lembra que a constituinte só havia sido “generosa” com os trabalhadores, justamente porque a classe trabalhadora organizada em movimentos sindicais e políticos, foi a principal responsável pela derrocada do regime militar.

Em nossa Carta Maior, os Direitos sociais dos trabalhadores foram alçados a Direitos fundamentais, inseridos no capítulo II do título II (que trata justamente dos Direitos e garantias fundamentais). Consoante Martins (2020, p. 140) não se pode negar a fundamentalidade dos Direitos sociais, posto que em cada um deles se faz presente o conteúdo ou projeção da dignidade da pessoa humana. O mesmo autor, mais adiante (MARTINS, 2020, p. 385-386), afirma que a majoritária doutrina brasileira entende que os Direitos sociais constitucionais, inclusive os aplicados ao trabalhador, não podem ser suprimidos, haja vista representarem cláusulas pétreas¹⁴². O próprio STF já se manifestou de forma positiva neste sentido, conforme se observa em voto do ministro Marco Aurélio na ADI 939, julgada já no ano de 1993:

¹⁴¹ A conhecida Emenda Constitucional 95, que limita por 20 anos os gastos públicos.

¹⁴² As cláusulas pétreas encontram-se definidas no art. 60, § 4º da CF/88, a qual afirma que tais disposições não podem sequer ser objeto de deliberação de proposta legislativa de emenda constitucional. O inciso IV daquele artigo traz que são proibidas emendas a constituição tendentes a abolir os Direitos e garantias individuais. A despeito de opiniões contrárias, como a do próprio ministro do STF Gilmar Mendes que entende que tal restrição só se dá com relação aos Direitos e garantias individuais, a maior parte da doutrina segue interpretação extensiva, tomando como pétreas todos os Direitos e garantias fundamentais, sejam eles individuais ou sociais.

[...] tivemos o estabelecimento de Direitos e garantias de forma geral. Refiro-me àqueles previstos no rol, que não é exaustivo, do art. 5º da Carta, os que estão contidos, sob a nomenclatura Direitos sociais; no art. 7º e, também, em outros dispositivos da lei Básica federal, isto sem considerar a regra do § 2º do art. 5º (MARTINS, 2020, p. 387).

Essa consideração dos Direitos sociais como cláusulas pétreas, que não podem ser suprimidas nem por emenda constitucional, vai ao encontro do princípio da vedação do retrocesso social (ou não-retrocesso) em termos de Direitos trabalhistas, princípio defendido por Delgado & Delgado como um daqueles princípios humanísticos e sociais de nossa Constituição (2017, p. 31) ¹⁴³. Assim é que, e isto será mais detalhado no capítulo 3 desta dissertação, entramos em 1988 com a consolidação da ideia de que os dispositivos constantes nos arts. 7º ao 11º configuram o patamar civilizatório mínimo a ser observado nas relações de trabalho. Fala-se mínimo, porque outros podem ser adicionados, conforme disposto no próprio caput do art. 7º, mas suprimir aqueles Direitos encontra-se fora do alcance do próprio legislador.

Aliás, todas as constituições brasileiras desde 1934 trazem determinado rol de Direitos trabalhistas e explicitam a possibilidade de ampliação do rol desde que vise à melhoria da condição social dos trabalhadores¹⁴⁴. Esses róis foram sendo ampliados ao longo das constituições, aparecendo em nossa atual carta como a consolidação de todas as lutas anteriores: indenização por dispensa arbitrária ou sem justa causa, seguro-desemprego, FGTS, salário-mínimo, piso salarial, irredutibilidade do salário, décimo-terceiro, adicional noturno, proibição de retenção do salário, salário-família, participação nos lucros e resultados conforme disposição de lei, jornada diária de 8 horas e semanal de 44, repouso semanal remunerado, hora extra de no mínimo 50%, férias anuais remuneradas, licença à gestante, licença paternidade, aviso-prévio, proteção do trabalho da mulher, redução dos riscos ao meio ambiente de trabalho por meio de normas de saúde, segurança e higiene, adicional para atividades insalubres, perigosas e penosas, aposentadoria, creches para filhos até 5 anos, reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, seguro contra acidente de trabalho, ação quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, proibição de

¹⁴³ Consta no caput do art. 7º da CF/88 que além dos Direitos descritos no artigo, é possível a concessão de novos Direitos que melhorem a condição social dos trabalhadores: “Art. 7º São Direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:”

Tal artigo fundamenta o princípio do não retrocesso. A ordem jurídica não pode servir para retirar Direitos já reconhecidos por nosso ordenamento constitucional, tido como patamar civilizatório mínimo, de forma que qualquer cláusula convencional deve ser analisada à luz do artigo constitucional e do princípio protetivo.

¹⁴⁴ Em 34 o art. 121, § 1º; em 37 o art. 137 (cuja aplicação foi suspensa pelo decreto de declaração de guerra 10.358/42); em 46 o art. 157; e em 67 o art. 158.

discriminação salarial por motivo de sexo, idade cor, estado civil e deficiência física, proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual, proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos, e qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos, igualdade de Direitos entre o trabalhador com vínculo e o avulso.

No Direito coletivo observamos com a Constituição uma mudança no trato com os sindicatos, já que ela trouxe a formalização de preceitos oriundos das lutas das décadas anteriores. Nascimento (2011, p. 107), quando afirma sobre o marco que representou a Constituição de 1988 para o Direito do Trabalho cita justamente dois novos princípios do Direito coletivo: a auto-organização sindical e a autonomia de administração dos sindicatos. Para além destes dois preceitos, a Constituição foi detalhista no que concerne a tentativa de afastamento entre Estado e sindicato. É nesse sentido que encontramos garantida a livre associação profissional e sindical, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, bem como dos sindicatos como representantes legitimados à defesa dos interesses dos trabalhadores (de forma judicial e administrativa), a autonomia sindical por meio da retirada da exigência de autorização do estado bem como a proibição de interferência e intervenção na organização sindical, contribuição sindical definida em assembleia, liberdade de associação sindical, participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas, estabilidade do representante sindical, Direito de greve.

A despeito da consolidação daqueles Direitos o movimento sindical de luta desenvolvido no combate ao governo militar, longe de se acomodar, continuou atuante após a promulgação da Carta. Já em março de 1989 foi promovida uma grande greve geral nacional, que atingiu cerca de 35 milhões de trabalhadores, a mais ampla e abrangente do país (ANTUNES, 2011, p. 137). Política e sindicalismo se influenciavam mutuamente e um dos líderes da esquerda durante a Constituinte, o sindicalista Luiz Inácio Lula da Silva, foi candidato a presidência nos anos de 1989, 1994 e 1998, sendo derrotado nestas 3 oportunidades. Mas chegaria o momento em que ele sairia vitorioso nas urnas.

A despeito da Constituinte com participação de agentes representantes dos trabalhadores (como o próprio Lula) e a fundamentalização de diversos Direitos sociais, o avanço neoliberal no campo econômico (mas influenciando os demais campos, como o político e o jurídico) foi uma constante nos anos seguintes. A vitória de Fernando Collor sobre Lula no ano de 1989 por uma pequena margem validou politicamente a transição para o neoliberalismo no Brasil (SAAD FILHO & MORAIS, 2018, p. 101). Souto Maior (2017, p.

373-379) informa, inclusive, que a partir de 1988, o que se deu foi justamente uma leitura neoliberal da Constituição:

O que se vê, claramente, no conteúdo das manifestações é uma preocupação de desdizer a Constituição, negar o processo histórico político de sua realização, no qual a força da classe trabalhadora mostrou-se essencial [...] os autores tentam dar uma voz própria à Constituição, mas subjetivando-a a partir de sua própria visão de mundo. A Constituição passa, então, a ter uma vontade, que nada tem a ver com o processo histórico de sua formação.

A alteração das práticas organizacionais das empresas e as novas necessidades do capitalismo internacional tiveram, claro, reflexos na legislação trabalhista. Nascimento (2011, p. 11-114) cita 34 alterações até o ano de 2011. Destas, porém, nem todas atacaram diretamente a *doxa* protetiva. Uma delas foi a compensação de horas quadrimestral (lei 9.601/1998) e sua posterior ampliação para anual (por meio de sucessivas MPs ao longo dos anos 2000), que, dentro da dinâmica da flexibilização das relações de trabalho, possibilita a compensação de horas extras através do banco de horas cumulativo a ser posteriormente utilizado. Esse exemplo é relevante, pois demonstra na prática a forma em que se organizam as novas relações de trabalho, consoante acima exposto. O empregador, em momentos de aquecimento da demanda, pode determinar a realização de horas extras, as quais não serão pagas, mas posteriormente abatidas. Assim, é que temos um trabalhador praticando uma jornada maior de trabalho, o que provoca maior desgaste físico e mental com aumento do risco de acidentes de trabalho, e que não receberá o respectivo adicional, mas abatimento daquelas horas em momento posterior à escolha da empresa.

De qualquer forma, mesmo a existência de alterações legislativas pontuais manteve-se a *doxa* protetiva como hegemônica no campo jurídico trabalhista, porque os tribunais trabalhistas continuavam a utilizar a proteção ao trabalhador como metaprincípio, consoante se verá especialmente no capítulo 3 desta dissertação, mas também de forma exemplificativa ao longo deste capítulo. Aliás, daquela fundação inicial utilizada por Vargas como instrumento de pacificação social e conciliação de classes, chegamos à consolidação da representação social da Justiça do Trabalho como verdadeiro mecanismo de proteção dos trabalhadores na relação desproporcional de força com os empregadores (BULLA *et al.*, 2011, p. 112). Tal se deu também pelo forte apoio da academia que, ao formular teses que serviram de inspiração para as decisões ajudaram na consolidação da *doxa*. Podemos citar a atuação o ministro Maurício Godinho Delgado, cuja defesa do princípio protetivo pode ser verificada

por sua extensa produção acadêmica¹⁴⁵ e por seus votos no TST (Tribunal Superior do Trabalho)¹⁴⁶.

Inúmeras súmulas e orientações jurisprudenciais emitidas pela Justiça do Trabalho ao longo dos últimos anos reiteradamente confirmaram que o ideal de proteção ao trabalhador deve ser um norte na interpretação da legislação trabalhista. Estas súmulas correspondem à consolidação dos entendimentos do principal Tribunal Trabalhista do país. Por meio das súmulas são apresentadas as teses jurídicas vitoriosas, a própria enunciação do *nomos*. Ressalte-se aqui todo o mecanismo legal e jurisprudencial que deve ser movimentado até que determinada tese jurídica seja alçada à condição de Súmula. Primeiro existem as decisões dos juízes de primeira instância, das Varas do Trabalho. Acima das Varas, existem os Tribunais Regionais (geralmente representando algum ou mais estados da Federação), que revisam as decisões proferidas nas Varas. Ultrapassados os Tribunais vamos para o TST, que verifica se as decisões dos Tribunais Regionais estão em consonância com a Constituição ou a CLT. Mas os ministros do TST, numa primeira etapa, não decidem todos em conjunto. Primeiro, os processos vão para as Turmas, e as decisões das Turmas são analisadas pelas Sessões (que são reuniões temáticas de turmas) e quando as Sessões estão reunidas com todos os ministros do TST, chegamos ao chamado Pleno. Somente as decisões tomadas no Pleno do TST podem vir a servir de base para a adoção das súmulas. Aliás, é possível observar quais decisões serviram de base para a redação da Súmula, pois se encontram registradas. Este é o jogo travado dentro do campo jurídico. Portanto, é perfeitamente adequado considerar-se que uma tese sumulada constitui-se na *doxa* dominante acerca daquele tema.

A força da *doxa* protetiva no Direito do Trabalho Brasileiro foi reforçada no ano de 2012, naquela que ficou conhecida como a grande consolidação jurisprudencial do TST,

¹⁴⁵ O autor possui obra extremamente crítica à reforma trabalhista de 2017, na qual faz veemente defesa dos princípios constitucionais trabalhistas: “A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à lei n. 13.467/2017” (DELGADO & DELGADO, 2017).

¹⁴⁶ Conforme se observa, apenas a título exemplificativo, em seu voto no ARR - 2412-17.2013.5.03.0008 (data da publicação: 15-12-2017), no qual votou pela reforma da decisão do Tribunal Regional, garantindo o Direito ao trabalhador: [...] “De acordo com os arts. 190 e 195 da CLT e a Súmula 448/TST, o adicional de insalubridade exige não apenas a exposição do empregado ao agente insalubre, mas também o enquadramento da atividade pelo Ministério do Trabalho. Na hipótese, a Corte de origem manteve a sentença, que indeferiu a condenação da Reclamada ao pagamento do adicional de insalubridade, por acolher a conclusão pericial no sentido de que "o autor estava exposto, de forma habitual e intermitente, às vibrações de corpo inteiro na intensidade de 0,67 m/s² - abaixo, portanto, do limite de tolerância regulamentado pela Norma ISO 2631 e suas substitutas, que é de 0,85 m/s²", explicitando, ainda, que o " posicionamento da medição de vibração na área B do gráfico, que indica possíveis riscos à saúde, não implica em condição de insalubridade ". Todavia, a jurisprudência desta Corte vem decidindo no sentido de que é devido o adicional de insalubridade, em grau médio, na forma do Anexo 8 da NR 15 do MT, quando constatado pela perícia técnica que o Obreiro exerce suas atividades exposto à vibração situada na Região ou Nona "B", como definido pela Organização Internacional para a Normalização - ISO 2631-1, hipótese dos autos , conforme delineado no acórdão recorrido. Recurso de revista conhecido e provido.[...]

quando foi definida uma série de teses jurídicas vitoriosas no sentido da ampliação da proteção ao trabalhador¹⁴⁷. Como exemplo prático daquelas alterações temos o reconhecimento da ultratividade pela súmula 277, que será adiante analisado no capítulo 3 da dissertação. Outro exemplo é aquele contido na súmula 437 do TST, que trata do intervalo para refeições não usufruído pelo trabalhador a partir de interpretação do art. 71 da CLT¹⁴⁸. Ali encontramos duas manifestações da *doxa* protetiva. A jurisprudência trabalhista consolidada entendia que quando o empregado não tirava seu intervalo, o pagamento do período do intervalo suprimido tinha natureza salarial, o que provocava reflexos nas demais verbas remuneratórias, como 13º e férias, por exemplo (isso fazia com que o reclamante recebesse um valor maior nas verbas discutidas no processo). Além do mais, as decisões judiciais entendiam que a não concessão parcial significava a não concessão de todo o intervalo, ou seja, não interessava se o trabalhador havia perdido apenas uma parte de seu intervalo, o empregador deveria pagar pelo período completo. Nenhuma dessas considerações encontrava-se explicitada na lei, mas foram assim interpretadas em virtude do princípio protetivo, posto que mais benéficas ao trabalhador¹⁴⁹.

Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso (FHC) mantiveram as diretrizes econômicas. É essa também a posição de Antunes (2005, p.1-3) ao trazer que o neoliberalismo brasileiro foi iniciado de modo aventureiro com Collor, naquilo que o autor tratou pelos primórdios da “década da desertificação social e política neoliberal” (anos 1990)

¹⁴⁷ Assim é que, entre 25 e 27 de setembro de 2012 foram publicadas as alterações de mais de 40 súmulas do TST, após as discussões realizadas durante a semana do TST 2012 (TST, 2012).

¹⁴⁸ Súmula nº 437 do TST: INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais n 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. [...]

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais. [...]

¹⁴⁹ A reforma trabalhista, a partir da alteração do § 4º do art. 71 acabou por prejudicar esses entendimentos, já que descreveu exatamente uma interpretação contrária, definindo a natureza indenizatória (esse intervalo suprimido não faz parte do salário e não fará jus aos reflexos), bem como só será pago pelo período suprimido (e não integral do intervalo):

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.[...]

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

e pavimentado, de forma racional e em dura oposição ao movimento sindical brasileiro, com FHC. Nem mesmo a eleição de Lula à presidência, em 2002, reverteu o avanço neoliberal em nosso país. Pelo contrário, ele foi justamente eleito ao colocar de lado a figura do sindicalista militante aguerrido e apresentar o “Lulinha paz e amor”, que seria capaz de conciliar mercado e trabalhadores. É um insuspeito Antunes (2006, p. 160-161) que, ao falar sobre a flacidez ideológica e a corrosão política do PT, nos lembra da privatização da previdência, da política de juros em favor dos bancos e de superávit primário “que infelicita os pobres”.

Já em dezembro de 2012, durante o 7º Encontro Nacional da Indústria (ENAI) a eleita presidenta Dilma Rouseff receberia dos industriais documento denominado “101 propostas para modernização trabalhista” (PORTAL DA INDÚSTRIA, 2012). Naquele documento, já se encontravam inúmeras propostas de flexibilização da legislação trabalhista, muitas das quais, seriam posteriormente convertidas em lei com a reforma trabalhista¹⁵⁰. O discurso encontrado no próprio Portal Da Indústria também é o mesmo que justificou a reforma 5 anos depois, com promessas de criação de emprego e aumento de produtividade, colocando a legislação trabalhista como fardo ao empresário brasileiro:

O documento lista 101 "irracionalidades" da legislação trabalhista, aponta as consequências de cada uma delas, dá a solução e a forma legal para adotá-la e ainda enumera os ganhos das mudanças. Sugere, para eliminar as "irracionalidades", 65 projetos de lei, três projetos de lei complementar, cinco projetos de emenda à Constituição (PECs), 13 atos normativos, sete revisões de súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST), seis decretos, cinco portarias e duas normas de regulamentação (NR) do Ministério do Trabalho na área de saúde e segurança do trabalho " [...]

O Brasil precisa tornar a criação de empregos e a produção mais baratas e funcionais. Não pretendemos, jamais, piorar as condições de trabalho e achatar salários, que estimulam o consumo e os investimentos e fazem a roda da economia girar", afirma o presidente da CNI. Segundo Andrade, "a infinidade de obrigações na área trabalhista se constitui um fardo que asfixia a competitividade das empresas brasileiras".

O gerente-executivo de Relações do Trabalho da CNI, Emerson Casali, destaca que, com as 101 Propostas, a instituição quer aproveitar espaços de diálogo com o governo e as centrais sindicais para discutir "uma agenda positiva e ativa de medidas". Garante que "a maioria das sugestões é bastante exequível". Na sua opinião, o documento, que pretende ver debatido na sociedade, no governo, nos sindicatos e no Congresso Nacional, "é provocativo, mas não visa o enfrentamento".

Fernando Henrique Cardoso e Luiz Inácio Lula da Silva haviam enfrentado crises de governabilidade em momentos anteriores, de origem política ou econômica, mas ambos conseguiram contornar a situação, sem perder o apoio do Congresso. Lula demonstrou habilidade política ao trazer para seu lado o Partido do Movimento Democrático

¹⁵⁰ Tais como a valorização da negociação coletiva, hipóteses de negociação individual, a questão da ultratividade das convenções coletivas, jornada 12x36, supressão de intervalo, terceirização, etc.

Brasileiro (PMDB) (hoje Movimento Democrático Brasileiro - MDB) e boa parte do que hoje, na política brasileira, chamamos de “centrão”, mas a que custo?

Dilma Rousseff, contudo, apontada como “inexperiente” em termos políticos, por alguns, perdeu o controle do Congresso, e conseqüentemente o próprio mandato presidencial (FRANCO, 2018, p. 8). O entrevistado POLCONT, deputado goiano contrário à reforma trouxe considerações espirituosas sobre o tal “centrão”, bem como sobre a participação do MDB no processo de *impeachment*, e se arrisca até mesmo a fazer uma previsão para o futuro sobre o governo Bolsonaro:

O centrão é isso. O pessoal brinca aqui com o centrão que é o seguinte: todo mundo muda de lado, o único que não muda de lado é o centrão. Ele é sempre governo. Então na verdade, ele não mudou de lado. Ele trabalhou para ter um governo melhor pra ele. [...]

O MDB já era o próprio centro. O Temer já era o próprio centro. O Temer era vice, ele ajudou no golpe pra fazer o centrão não ter uma fatia, ter tudo. [...]

O Lula administrou com habilidade, né, nos dois governos, conseguiu segurar, não deixar eles terem maiores influências, mas mesmo assim teve muito estrago dentro do governo do Lula por conta deles, porque eles são insaciáveis. No governo da Dilma, ela conseguiu contornar no primeiro mandato, no segundo mandato já teve dificuldade e, como ela não atendeu as necessidades e as demandas, eles articularam pra puxar o tapete, e puxaram. [...]

Vai acontecer com o Bolsonaro também, eles vão tirar o Bolsonaro. Quem vai tirar o Bolsonaro não é a esquerda, não é o PT, não é a esquerda que vai tirar o Bolsonaro. A esquerda do PT vai tirar o Bolsonaro na urna, no voto. Mas eles vão tentar tirar o Bolsonaro agora, antes. Eles vão tentar derrubar o Bolsonaro, ceis vão ver. Escuta, na hora que acontecer você vai falar: não é que o deputado falou um negócio desses, cê vai lembrar de mim. [...]

Eles vão ter que tirar o Bolsonaro para ter um candidato no segundo turno” [sic].

A despeito de perder 18 cadeiras em comparação ao ano de 2010, o PT continuava a ser o partido com mais cadeiras em 2014, 88. Somando-se todos os deputados eleitos pela coligação vitoriosa naquele ano, Dilma Rousseff tinha, no início de seu mandato, uma base aliada de pelo menos 304 deputados, de um total de 513. Além dos 304 da base aliada vitoriosa nas urnas, ainda havia a expectativa em 2014, segundo projeções do DIAP (Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar) possibilidades reais de atração de mais dois partidos, o Partido Trabalhista Brasileiro (PTB) e o Partido Social Cristão (PSC), o que seria suficiente para recompor o quadro de 2010 (DIAP, 2014, p. 16). Assim é que, apesar da vitória apertada nas urnas, caso a base governista houvesse sido mantida, não haveria possibilidade de *impeachment*. O mesmo relatório acima mencionado, ao criticar a postura da presidenta perante a legislatura de 2010, trouxe prognóstico certo sobre a situação da presidenta reeleita, condicionando eventual fracasso ou sucesso à sua capacidade de dialogar com o Congresso:

A diferença fundamental entre os dois períodos é que a nova composição, tanto na oposição quanto na base de apoio, vem menos disposta à cooperação, caso o governo mantenha o mesmo padrão de tratamento dado ao Congresso na Legislatura 2011/2015. O maior apoio ou a maior dissidência na base, e também a disposição de cooperar da oposição, dependerá menos da própria composição das bancadas e mais da forma como o governo tratar o Congresso. Se tratá-lo com respeito, dialogando e negociando com a base e a oposição, terá facilidades na condução da agenda. Se mantiver o mesmo padrão da atual legislatura, terá não apenas dificuldades, como também, derrotas expressivas (DIAP, 2014, p. 16).

No final das contas, foi praticamente aquela mesma Câmara dos Deputados que havia sido eleita com ela e que continha a base governista desde o mandato anterior, a responsável direta por seu *impeachment*. Não é demais lembrar que o PMDB compunha a base de Dilma (assim como compôs a de Lula e de FHC), mas se virou contra o PT. Franco (2018, p. 8) chega a defender que a conspiração que golpeou Dilma teve origem na residência oficial de seu vice-presidente, Michel Temer, do PMDB. Gomes (2016, p. 41) acrescenta ainda como figura relevante para o golpe, o também emedebista e à época, presidente da Câmara, Eduardo Cunha (PMDB). O entrevistado POLCONT, tomando por fonte livro do próprio Cunha sobre o processo¹⁵¹, traz esta mesma visão:

O Eduardo Cunha diz que foi tudo combinado com o Temer. Pra ganhar os votos na Câmara, o Eduardo Cunha conversava com o deputado, daí o deputado não queria votar, daí ele mandava o deputado conversar com o Temer e o Temer prometia os cargos pro deputado pra garantir o voto do deputado. Tá no livro do Eduardo Cunha. Tá o sincericídio deles lá, entre eles. O Eduardo Cunha e o Temer eram carne e unha.

Também Gomes (2016, p. 39-40) afirma que a presidenta havia perdido o apoio e a interlocução com a população e com os governadores, para ele condições necessárias à manutenção de um mandato em crise (como teriam sido os casos de FHC, Lula e até de Juscelino Kubitschek). Entre a população favorável ao *impeachment* havia três grupos: i) aqueles que já tinham votado contra na acirrada eleição de 2014; ii) aqueles decepcionados com as primeiras políticas econômicas, que mais favoreciam os bancos do que ao povo, além do sempre problemático reajuste das contas de energia; e finalmente iii) aqueles que foram movidos pelo discurso anticorrupção da lavajato¹⁵². Com relação aos governadores, a

¹⁵¹ Trata-se do livro “Tchau, querida: o diário do impeachment”.

¹⁵² A operação lavajato correspondeu a um conjunto de investigações levadas a cabo pela Polícia Federal a partir de março de 2014 com intuito de apurar suposto esquema de lavagem de dinheiro. A operação teve imensa repercussão midiática, inclusive em virtude de uma série de medidas jurídicas controversas, tomadas especialmente pelo, à época, juiz Sérgio Moro, entre as quais destacou-se a prisão, posteriormente revogada, do ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva. Encontramos em Oliveira (2016, p. 198) interessantes ponderações

presidenta além de haver se cercado apenas daqueles derrotados nas eleições, virou as costas para os demais em momento de grave crise econômico-fiscal (GOMES, 2016, p. 40). POLFAV, que foi deputado federal goiano por quatro legislaturas e votou a favor do *impeachment*, deu sua opinião sobre o processo em entrevista para essa pesquisa, comparando a situação de Dilma com a de Lula, bem como trazendo pertinentes considerações sobre o próprio jogo do campo político. Verdade é que o capital simbólico de Dilma no campo político, a despeito de ocupar o cargo da presidência, não foi suficiente para salvá-la do *impeachment*:

Eu votei por três motivos, vou dar três motivos pra você. Primeiro porque tinha um fato justo. Impeachment só acontece quando você tem um fato jurídico e os dois fatos políticos, que é a questão do Congresso e do povo. Ela teve os três, tá? Também se só tiver o fato [jurídico], Lula tinha o fato, corrupção, mas ninguém queria tirar ele. Por quê? Porque o povo tava do lado dele e tinha o apoio do Congresso. Fato político não existia. [...]

Segunda coisa, a incompetência da Dilma era uma coisa nefasta. [...] E ela quis mandar na economia, o que pra mim foi o pior erro dela. Lula não fez isso, Fernando Henrique não fez isso, Itamar Franco não fez isso, ninguém fez isso. [...] E outra coisa, ela não aceitava opinião. Chegava lá, presidente dá uma olhada nisso. Não, não, não, quem sabe aqui sou eu. Isso eu ouvi do pessoal do PT, eu nunca dei opinião pra ela.

E o terceiro motivo é porque tinha um projeto político-ideológico que precisava ser vencido no Brasil. [...] Já tinha treze anos que esse projeto estava no poder. Nós estávamos entrando numa zona cinzenta de imoralidade, de corrupção. [...] Sem contar que a lava-jato revelou o porquê disso tudo. O sistema todo disso aí não foi nem solidariedade, não foi nem humanismo. [...]

Então assim, é, voltando a sua pergunta. A Dilma precisou ser impitimidada. Ela pode ter sido boi de piranha pelo fato de ela não ser a estrela do PT? Se você perguntar pra mim, [nome do entrevistado], ela comandou o esquema de corrupção? Não, eu acho que a Dilma não comandou, mas ela permitiu. Ela tinha o poder de botar o freio. Ela permitiu, mas ela não comandou. O comandante todo mundo sabe quem foi.

É aquilo que eu te falei, é o turno. Você está no turno não tem jeito. Acaba que a presidência quem faz é a época, não é o próprio presidente. O bonito é você fazer a leitura da época e saber agir na época em que você está.

Em 11-05-2016 Dilma já era afastada do cargo, assumindo seu ex-vice como presidente interino. O rótulo de interino durou até o último dia de agosto, com o fim do processo de *impeachment* (FRANCO, 2018, p. 137, 199).

relacionando a operação lavajato com o processo de *impeachment*, especialmente a partir das ações de Sérgio Moro.

2.3 - OS DISCURSOS DA REFORMA TRABALHISTA

Foi no governo deste novo presidente, que assumiu o cargo não por meio de uma eleição legítima, mas a partir de um processo de *impeachment* conturbado e contestado, entendido por muitos intelectuais como um golpe de estado, que foi aprovada a lei 13.467/2017, a chamada reforma trabalhista. Oliveira (2016, p. 194-197) nos lembra da narrativa hegemônica do processo de *impeachment*, a qual tem buscado afastar do processo a alcunha de golpe. E mais, sua votação se deu durante os meses da mais grave crise do governo Temer (entre junho e julho de 2017), quando da gravação do diálogo entre ele e Joesley Batista¹⁵³. O presidente, portanto, vivia um momento de fraqueza política. Franco (2018, p. 329, 339) nos traz que Temer dependia de Rodrigo Maia para manter em andamento as reformas constantes na cartilha pró-mercado, entre as quais a trabalhista, e fora acusado pelo senador Hélio José (PMDB-DF) de montar um verdadeiro balcão de negócios para a aprovação da reforma trabalhista. Para aquele autor (FRANCO, 2018, p. 342), a aprovação da reforma se deu menos pela força do governo, e mais porque a maioria do congresso representava interesses dos empresários, e não dos trabalhadores. SINDEMP1 nos lembra de que a intenção do governo Temer era aprofundar ainda mais naquelas reformas, mas não foi possível justamente pela crise política: “No passo da reforma trabalhista viria a reforma previdenciária, que não conseguiu fazer porque perdeu totalmente os rumos o governo com os escândalos lá da Friboi, do final do seu governo”. É impressionante como as palavras deste agente econômico coincidem com aquelas do agente político POLFAV:

Temer foi presidente da Câmara por três vezes, três mandatos, ele era vice-presidente, enfim, presidente do PMDB que era o maior partido, de articulação política ele entendia bem. Então ele trouxe pra si e conseguiu [aprovar a reforma trabalhista]. E poderia ter aprovado outras coisas, se não fosse aquela coisa do, da JBS, daquela gravação. Poderia até ter aproveitado para aprovar a reforma da previdência, que era o próximo passo dele. E ele estava afiando tudo isso aí para ser candidato à reeleição. Ele queria e não deu conta por causa daquela cacetada. [sic]

POLCONT, contrário a reforma fez ainda consideração interessante sobre o porquê de haver sido escolhida a reforma trabalhista, e não a previdenciária, ou a tributária, por exemplo. Concordamos com a resposta do deputado: “Porque era a parte mais fraca. Então já começou ali: esse aqui a gente pega fácil. Pegou e foi fácil mesmo”. Seria mais fácil retirar

¹⁵³ Trata-se do diálogo que supostamente indicava a manutenção de esquemas de corrupção e continha a famosa frase: “Tem que manter isso, viu?”.

Direitos dos trabalhadores do que retirar tributação do governo, ou alterar a previdência dos militares.

De qualquer forma, Temer havia se mostrado politicamente tão hábil quanto FHC e Lula, e mantivera seu mandato até o fim. E, talvez mais do que pelo próprio presidente, o triunfo da reforma se deu por sua agenda político-econômica. Lançada ainda em 2015 pelo PMDB, quando o desgaste entre a legenda e o PT se aprofundava, a “Ponte para o Futuro”, agenda política de Michel Temer, trazia uma série de compromissos daquele partido com temas de afinidade com a agenda neoliberal, como equilíbrio fiscal, limite de gastos, eficiência estatal, privatizações, prevalência do negociado sobre o legislado, entre outros. O entrevistado SINDTRAB1 inclusive inicia a entrevista lembrando o projeto de governo de Temer:

Esse projeto teve início com, eu chamo de golpe de impeachment, você se sintia a vontade para divergir, a deposição da presidente Dilma e a assunção de Temer ao cargo de presidente da república, um dos objetivos era justamente esse, promover o programa Mais Brasil¹⁵⁴, o que é o programa Mais Brasil, é o desmonte do Estado Democrático de Direito, construído pela constituição de 1988 e a primeira medida foi a emenda constitucional 95¹⁵⁵ [...] e depois foi seguida pela reforma trabalhista.

SINDTRAB2, também sindicalista laboral, já nos três primeiros minutos de sua entrevista, ao apresentar suas percepções sobre a reforma trabalhista, resume bem vários dos aspectos tratados nesta dissertação:

Na verdade, a reforma trabalhista foi uma reforma patronal, né? Desde o início foi pra precarizar o trabalho. [...] Os representantes dos trabalhadores não foram consultados. Depois do golpe de 2016, e um dos motivos do golpe eu acredito que tenha sido esse, então, logo após foi dado início à reforma trabalhista. Ela foi basicamente uma reforma patronal. Isso aí não tenha dúvida.

No mesmo sentido encontramos as palavras de JUR2, magistrado do trabalho e, também estudioso da reforma trabalhista, que compartilha a opinião acerca da relevante influência de fatos ocorridos no campo político sobre o subcampo do Direito do Trabalho:

A percepção que eu tenho é que a reforma trabalhista esteve inserida num contexto mais que jurídico, num contexto político, uma reorganização de forças no país, e aqui, independente de manifestação político-partidária, é apenas uma constatação histórica, que a reforma trabalhista está dentro de um processo de alteração, de

¹⁵⁴ Por um lapso o entrevistado troca os nomes dos planos de governo de Temer com aquele do atual presidente Jair Bolsonaro.

¹⁵⁵ A famosa PEC do teto de gastos.

queda do poder político do partido dos trabalhadores, que vinha há catorze, quinze anos no poder.

2.3.1 – Entre os relatórios e a Votação

O projeto de lei foi apresentado em 23-12-2016, e em 13-07-2017 a lei já havia sido publicada no Diário Oficial. Na Câmara dos Deputados foram 297 votos a favor e 177 contrários (G1, 2017). No Senado o placar foi de 50 a 26 em favor da reforma, com apenas uma abstenção, justamente da senadora goiana, Lúcia Vânia (GARCIA, 2017). Ou seja, no exíguo prazo de seis meses foi aprovada uma lei que alterou profundamente todo um ramo jurídico nacional, sem que houvesse tempo para um maior amadurecimento e debate do tema por toda a sociedade brasileira. Zaar (2020, p. 15) frisa o aspecto da impossibilidade de um debate amplo num período tão curto. POLCONT é enfático ao afirmar que não houve debate com todos os setores da sociedade civil, já que se esse debate fosse feito o projeto teria muita dificuldade em ser aprovado:

Então por isso que eles pegaram e fizeram a toque de caixa. Agora a reforma trabalhista foi colocada como uma coisa que não tinha nada a ver com a sociedade. É Direito do trabalhador ali e o coitado do trabalhador ficou ali, batendo, debatendo e como tava ali no final, iniciando um novo governo, uma situação diferente, o governo Dilma tinha acabado de cair, fragilizado no debate, na defesa dos trabalhadores, foi o momento ideal para eles passarem as propostas deles [sic].

Marinho (2017, p. 2-16) fez questão de inserir no relatório do projeto da reforma na Câmara dos Deputados todas as 64 audiências, seminários, outras reuniões e debates realizados entre 7 de fevereiro e 10 de abril de 2017. Para além da obrigação legal da realização desses eventos, o que importa é a legitimidade que os mesmos podem atribuir ao debate como um todo. Ainda que se considere que os 64 eventos tratam-se de número suficiente, não entendemos que o prazo de 2 meses (entre fevereiro e abril) seja suficiente para a adequada reflexão que o tema demandava. Ademais, é SINDTRAB1 que, ao tratar da celeridade com que a votação se desenrolou, nos alerta que as razões expostas pelo mundo do trabalho foram ouvidas, mas não levadas em consideração naqueles debates formais:

O Congresso Nacional não tem, nunca teve, e por excelência essa legislatura e a legislatura anterior que foi a que aprovou a reforma trabalhista, não tem por assim dizer amor ao Estado Democrático de Direito, e tem compromisso com outros interesses, [...] quando quer os projetos tramitam com velocidade impressionante. [...]

Houve debates, a Câmara, o Senado ouviram o movimento sindical, mas não o escutaram. Realizaram audiências formalmente mas sem levar em consideração as

posições do mundo do trabalho, foram escutados aqueles que tem interesses econômicos. Esse é o quadro em que se deu a aprovação da reforma trabalhista.

Essa ideia de que o Congresso teria mais afinidade com os interesses das classes patronais, especialmente aqueles ligados à ideologia liberal é compartilhado pelo Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP). Ao tratar da legislatura responsável pela aprovação da reforma encontramos a seguinte descrição: “O Congresso eleito em 2014, [...], é pulverizado partidariamente, liberal economicamente, conservador socialmente, atrasado do ponto de vista dos Direitos humanos e temerário em questões ambientais” (DIAP, 2014, p. 13). Aliás, neste relatório encontramos ainda que, a despeito da manutenção da base governista em termos partidários, verificou-se uma significativa renovação dos deputados. Essa aparente contradição reflete a estrutura do campo político brasileiro, no qual partidos de esquerda e de direita realizam em todos os estados alianças sem compromisso ideológico e programático¹⁵⁶. O resultado foi trágico para os defensores do Direito do Trabalho. Primeiramente, houve redução da bancada sindical. Além disso, foram eleitos mais candidatos de perfil liberal, contrários a uma atuação mais incisiva do Estado na atividade econômica (DIAP, 2014, p. 14-15). Como exemplo desta bancada liberal temos o próprio POLFAV:

Eu sou um liberal conservador. Liberal na economia e conservador nos costumes. Então eu nunca escondi, nunca enganei ninguém. Então a pessoa quando votou em mim sabia disso. [...]
E uma coisa que eu sempre privilegiei muito foi uma reforma trabalhista.

SINDTRAB2, sindicalista goiano, mais uma vez nos apresenta sua experiência e tece comentários sobre *lobbies* políticos e o caráter conservador do Congresso:

Nesse ano da reforma, um pouco antes, eu passei praticamente o ano todo no Congresso [o entrevistado fazia parte de uma comissão de representação civil em Brasília]. Você tinha lá os lobbies empresariais dos bancos, do agronegócio, da FIEG, etc., lá dentro das comissões. E na eleição de 2014 nós tivemos a eleição de um Congresso extremamente conservador, ainda mais, sempre foi conservador, mas foi bem mais conservador e a maioria absoluta dos integrantes era do lado empresarial. [...] Já existia uma certa unanimidade dentro destes setores, né que, legislativo principalmente, que [a reforma] já foi aprovada em toque de caixa e não

¹⁵⁶ “Houve, em quase todos os estados, alianças entre partidos de esquerda e de direita, cujos votos tanto poderiam eleger pessoas identificadas com as pautas sociais e com os Direitos humanos, como poderiam sufragar candidatos conservadores, contrários à proteção ao meio ambiente, às conquistas sociais e aos Direitos de minorias étnicas, etárias, de gênero, entre outras. Prevaleceu a segunda hipótese, porque os conservadores apresentaram-se como “populistas”, “messiânicos”, com grande visibilidade em suas comunidades, e contrários a “tudo que está aí,” e, em geral, em coligações nas quais tinham certeza de que atingiriam o quociente eleitoral” (DIAP, 2014, p. 14). Essa tendência verificada em 2014 manteve-se e, na realidade, aprofundou-se em 2018.

ouviu nenhuma vez, mas nenhuma mesmo, não foi assim, questão de falar chamaram uma vez, não, não foi nenhuma. As reuniões deles eram praticamente com os empresários, com as federações e tudo mais. E dentro do Ministério do Trabalho colocaram um cara que foi representante desse segmento patronal¹⁵⁷. Então foi pra passar o rodo. [...]

Eu tive um contato lá dentro, na reforma trabalhista, na comissão que tava trabalhando a reforma, e tinha lá trechos da reforma, do projeto na reforma, que foram colocados pela [federação patronal], texto assim, eles não mudaram uma linha do que foi entregue pela [federação patronal], pelos lobistas da [federação patronal] para o relator da proposta. O cara num teve a desfaçatez de ó, vou mudar essa vírgula. A gente viu a proposta da [federação patronal] e ele copiou e colou e colocou dentro da reforma, pra você ter uma ideia de como é que foi feito o projeto. Nunca chamaram, aliás, nem recebiam a gente, nem o relator nem o presidente da comissão, lógico, tinha os integrantes da esquerda, de setores de centro, esses a gente conversava, mas o relator, o Rogério Marinho, que é o atual ministro do Bolsonaro, nunca recebeu a gente, nem pra tomar um café, nem nada. Foi assim, foi bem explícito mesmo a questão da, do que foi feito e pra quem foi feito.

POLCONT, deputado goiano contrário tanto ao impeachment quanto à reforma trabalhista, já alertava para as consequências políticas advindas do *impeachment* e para a relação entre aquele processo e a reforma trabalhista:

E logo depois que tiraram a Dilma, e nós falávamos naquela época que aquele ato de tirar a presidenta Dilma tinha sido um ato irregular, tinha sido um golpe. E por trás daquele ato de tirar a presidenta Dilma havia interesses de avançar contra os Direitos dos trabalhadores. Quando nós falávamos isso pouca gente escutava, pouca gente dava ouvido e falava que era só argumento de luta política. Mas tiraram a Dilma em 2016, já em 2017 apareceram com a proposta da reforma trabalhista, de cara.

A tentativa de flexibilização da legislação trabalhista não era uma novidade, havendo inclusive, mesmo ainda durante o governo do PT em 2016¹⁵⁸, sido colocada em pauta no Congresso, por meio da PEC 300, mas recolhida diante das críticas (SINGER, 2016, p. 153). POLCONT também traz comentário no mesmo sentido:

Essa tentativa de discutir os Direitos trabalhistas sempre aconteceu e nunca prosperou nos governos do PT. Nem no governo de Lula, nem no governo de Dilma. Na verdade a proposta foi apresentada depois que a Dilma saiu, foi no segundo semestre. Então logo que ela saiu eles apresentaram a proposta.

Aliás, mesmo com a mencionada alteração da legislatura, é difícil imaginar aprovação da reforma nos termos que foi realizada, especialmente no tocante aos Direitos coletivos, sem

¹⁵⁷ Ele faz menção ao político, administrador de empresas e pastor evangélico Ronaldo Nogueira de Oliveira (PTB/RS). Foi Ministro do Trabalho entre maio de 2016 e dezembro de 2017, havendo sido nomeado por Temer quando este era ainda presidente interino, durante o processo de *impeachment*.

¹⁵⁸ Trata-se da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 300 de 2016, que trazia alterações na Constituição quanto à jornada de trabalho (aumentada para 10 horas diárias), prevalência do negociado sobre o legislado, diminuição do prazo prescricional para ajuizamento de ação trabalhista. Frise-se que o arquivamento da proposta só se deu em 2019, apesar do parecer favorável do deputado Luiz Fernando Faria (PP – MG).

que houvesse triunfado o processo de *impeachment*, especialmente pela forte ligação histórica do PT com os movimentos sindicais. É esta a opinião dos parlamentares goianos entrevistados. POLFAV, favorável à reforma, concorda apresentando apenas uma ressalva, ainda que não tivesse havido *impeachment*, alguma alteração legislativa seria feita, ainda que não na amplitude em que se deu a reforma:

Não do jeito que foi, mas alguma coisa teria sido feita. Até porque se você pegar os presidentes anteriores você veria que o Lula tentou fazer alguma coisa, o Fernando Henrique tentou fazer alguma coisa. A reforma da Previdência todos tentaram fazer. Lógico que aí tem o jogo político. [...]
Não andaria tanto porque ia ter a pressão dos sindicatos. [...]
O sindicato é a base do PT.

O entrevistado SINDEMP2, empresário, também trouxe percepção no sentido de que a reforma não aconteceria no governo de Dilma Rousseff: “Política é um segmento que por mais que você queira entender, você não entende. Eu acredito que no governo anterior do PT não passaria de maneira alguma. Até porque não colocaria em pauta”. Efetivamente, como acima mencionado, a PEC 300 não foi levada adiante. O também sindicalista patronal e empresário SINDEMP1 tem opinião semelhante:

Eu assim, pelos anos que eu tenho de vida política no Brasil, pela tendência do nosso Congresso, eu não acredito que seria aprovada a reforma trabalhista naqueles moldes. Só foi aprovada porque nós estávamos num momento em que a esquerda estava muito fragilizada por causa do *impeachment* e outros fatores, crise institucional, lava a jato.

Mesmo entre os trabalhadores é esta a percepção. TRAB3 também emitiu suas ponderações, atribuindo a Temer e ao MDB a aprovação da reforma:

Eu acho que só foi aprovado por ser o Temer e o Temer ser do MDB. E o Congresso era MDB. E com isso tinha puxado o PSDB pro lado dele. Essa questão de tirar a Dilma e tudo mais, o processo de *impeachment*, teve que puxar muita gente pro lado deles. Foi daí que as reformas saíram. [sic]

SINDTRAB2 traz importantes considerações, relacionando *impeachment*, neoliberalismo e reforma trabalhista, especialmente a partir do enfraquecimento da organização sindical, responsável pela defesa dos trabalhadores, um dos pilares da *doxa*:

Ele [*impeachment*] teve total importância na questão sindical. O que que acontece? Você tinha o Temer, a Ponte para o Futuro, que na verdade era um projeto do empresariado, do grande capital, uma reforma neoliberal. E acabar com o sindicato, principalmente a questão organizacional e financeira fazia parte disso porque você

desprotegia uma boa parte dos trabalhadores. Esse pessoal ficava sem voz e sem força. Então isso aí você não tenha dúvida. Então foi em cima do sindicato porque o sindicato poderia abrir uma certa divergência, uma certa não, uma divergência total a esse projeto que é um projeto mais de precarização do trabalho, de você privilegiar o capital e precarizar o trabalho de forma que os Direitos trabalhistas fossem extintos, extintos não, bem precarizados. Então o golpe, essa questão do Temer, foi em cima disso.

Mesmo o advogado JUR1, não acredita que a reforma tivesse se dado nos moldes que foi no governo Dilma, apesar de frisar que houve mitigação de Direitos trabalhistas também no governo da presidenta, como no caso das alterações na lei do seguro-desemprego, que dificultaram o acesso àquele benefício¹⁵⁹. Mas, além de comentar sobre o governo Dilma, o entrevistado vai além, e tece uma série de comentários extremamente críticos sobre a equipe econômica do atual presidente com relação às relações de trabalho: “Eles têm um viés de que não há emprego porque o nosso Direito do Trabalho, ele é muito protecionista e ele gera desemprego”. Como exemplo ele cita a tentativa de promoção da denominada carteira de trabalho verde e amarela¹⁶⁰, que prejudicava inúmeros institutos trabalhistas como o FGTS e o 13º salário. Para o entrevistado o novo governo do presidente Bolsonaro é uma continuidade do governo Temer nos aspectos trabalhistas. Aliás, esse discurso de que a legislação trabalhista gera desemprego foi amplamente utilizado na reforma, como será mais destacado abaixo.

JUR2 ainda desenvolve o tema do contrato verde amarelo a partir de uma perspectiva maior, como uma tentativa de, mais do que apenas destruir os sindicatos, mas ampliar a gama de Direitos negociáveis individualmente entre patrão e empregado nos níveis dos séculos XVIII e XIX, exatamente numa perspectiva neoliberal, ignorando todo o processo histórico que levou a formulação e desenvolvimento da *doxa* protetiva em seu duplo aspecto, coletivo e individual:

Esse processo de você retirar o sindicato do centro da negociação, esse projeto foi aprofundado depois, tá Diego? A gente teve a MP 905, que foi a MP do contrato de trabalho verde amarelo, que lá previa a possibilidade de negociar qualquer cláusula que não tivesse amparo explícito na Constituição. Depois quando veio a MP da pandemia, a MP 927, mais uma vez o governo por medida provisória, dentro desse contexto mais liberal, o governo tentou emplacar esse regime de negociação direta entre empregado empregador. Lá na MP 927 fez-se um balão de ensaio daquilo que

¹⁵⁹ Ele fala da lei 13.134/2015, assinada pela presidente Dilma Rousseff.

¹⁶⁰ A carteira de trabalho verde amarela havia sido criada pela MP 905 de 2019, que tinha por objetivos declarados o incentivo a contratação de pessoas entre 18 e 29 anos de idade, com rendimento limitado a 1,5 salário mínimo por mês (hoje, R\$ 1.567,50). Em termos práticos ela avançava na agenda desregulamentadora por meio da supressão de Direitos trabalhistas em troca de um alegado aumento na empregabilidade. A MP não foi convertida em lei, após seu prazo de vigência haver caducado no Senado (apesar de haver sido aprovada na Câmara).

ao meu sentir é o sonho de consumo de quem defende esse modelo mais frágil de proteção social ao trabalhador. Porque lá na MP927 havia lá a previsão de que durante o período de pandemia dava-se liberdade plena para o empregador negociar qualquer tipo de condição de trabalho, afastando inclusive a aplicação da CLT por ajuste individual naquilo que não tivesse respaldo explícito na Constituição Federal. Então esse pra mim é o grande plano, é a solução final, de você escantear o sindicato e voltar o Direito do Trabalho a uma perspectiva de conversa, de tratativa direta entre empregado e empregador, o que a história já demonstrou que não tem cabimento, que torna a relação muito frágil para o trabalhador.

Entre os congressistas goianos o placar foi francamente favorável à Reforma Trabalhista. Dos 16 deputados federais apenas três votaram contra: Delegado Waldir (PSL), Flávia Moraes (PDT) e Rubens Otoni (PT)¹⁶¹. No Senado, Ronaldo Caiado (DEM) e Wilder Moraes (PSC) votaram a favor e Lúcia Vânia (PSB) se absteve. Goiás teve papel de destaque no processo, já que o deputado Daniel Vilela (MDB) foi presidente da Comissão Especial da Câmara para a reforma trabalhista¹⁶². O entrevistado POLCONT mencionou que chegou a conversar com o deputado Vilela, instando-o que não assumisse tal posição: “Ele foi um dos que eu fui nele, conversei, falei: num entra numa discussão dessa porque isso é uma fria, isso aí é uma coisa que você que é um mínimo novo e que tem uma visão democrática, isso aí vai ser ruim pro seu currículo”. Ele não foi ouvido por Vilela. O também entrevistado SINDTRAB1 resumiu assim a postura do deputado reformista com relação ao processo da reforma:

Ele realizou debates, mas os debates dele eram claramente [...] já deixavam claro qual era o tom. O tom não era de contestação, não era de proposição, não era de modificação do projeto de lei. Era sim de aceitação, de anuência, e de aprovação. E isso não aconteceu só em relação à bancada goiana, mas em relação à esmagadora maioria do Congresso Nacional.

A votação na Câmara foi em clima de embate entre os aplausos da situação e os protestos da oposição. Foram necessárias quatro sessões extraordinárias consecutivas durando mais de 14 horas (AGÊNCIA CÂMARA, 2017). Os ministros do Trabalho (Ronaldo Nogueira - PTB), das Cidades (Bruno Araújo - PSDB), da Educação (Mendonça Filho - DEM) e de Minas e Energia (Fernando Bezerra Coelho Filho - DEM) reassumiram seus mandatos como deputados para votar a reforma trabalhista, tal era a importância do tema e o temor de eventual revés governista. No Senado também houve tensão. Lá, um grupo de senadoras, as petistas Fátima Bezerra, Gleisi Hoffman e Regina Souza, além da senadora do

¹⁶¹ Votaram sim para a reforma: Alexandre Baldy, Célio Silveira, Daniel Vilela, Fábio Sousa, Giuseppe Vecci, Heuler Cruvinel, Jovair Arantes, Lucas Vergilio, Magda Mofatto, Marcos Abrão, Pedro Chaves, Roberto Balestra e Thiago Peixoto.

¹⁶² No Senado a presidência coube ao cearense Tasso Jereissati (PSDB – CE).

PCdoB Vanessa Grazziotin, tentou obstruir a votação, ao ocuparem a Mesa do Plenário (AGÊNCIA SENADO, 2017b). A sessão foi suspensa e mesmo com o corte da energia da casa o grupo não se desfez, ao contrário, a elas se juntaram Lídice da Mata (PSB) e Kátia Abreu (PMDB)¹⁶³. A obstrução durou mais de sete horas.

A situação governista concentrou seus discursos em defesa da reforma a partir de três eixos: preservação de Direitos, segurança jurídica e geração de empregos. São estes essencialmente os temas que constavam nos relatórios aprovados pelo Congresso.

A preservação de Direitos aparece como tentativa de superação das alegações de inconstitucionalidade. O senador Benedito de Lira (PP-AL), favorável à reforma, frisou que os Direitos assegurados pela Constituição não seriam, nem poderiam ser, alterados por mero projeto de lei:

Fala-se tanto que estamos arrancando Direitos do trabalhador. Mas não vi ninguém mostrar aqui um único item da Constituição onde estão encravados os Direitos do trabalhador. É uma inconseqüência dizer que uma lei ordinária revoga dispositivo da Constituição (AGÊNCIA SENADO, 2017b).

Da mesma forma, o entrevistado SINDEMP1 acredita que “para o trabalhador, não houve redução de proteção jurídica”, fazendo eco à postura favorável a reforma verificada durante as votações. Perceba-se aqui a afinidade existente entre as posições de agente do campo econômico com aquelas dos agentes políticos. Pra além da mera defesa de interesses comuns o que se percebe com essas manifestações é a certeza de sua própria crença. Independente do fato de que ambos os agentes não são especialistas do campo jurídico e, portanto, não possuem o conhecimento técnico sobre o enunciar do *nomos* que seria necessário para se determinar se houve ou não perda de Direitos dos trabalhadores, tanto o parlamentar quanto o empresário são enfáticos ao afirmarem não ter havido qualquer redução de Direitos em toda a reforma. Essa certeza apresenta-se como um dos reflexos do *habitus* destes agentes, construído a partir do ponto de vista do dominante, sequer incapaz de imaginar que posição diversa seria possível.

Ambos os relatórios da reforma, tanto aquele apresentado na Câmara, pelo deputado Rogério Marinho (PSDB-RN)¹⁶⁴, quanto aquele apresentado no Senado Federal, pelo senador

¹⁶³ Durante a crise do *impeachment*, a senadora Kátia Abreu permaneceu em defesa de Dilma Rousseff, e desde então por diversas vezes atuou de forma contrária aos posicionamentos de seu partido, inclusive votando contra a reforma trabalhista. Ainda em 2017 ela teve que deixar o PMDB.

¹⁶⁴ Marinho chegou a publicar um livro em 2018, com título de “Modernização das leis trabalhistas”, no qual se apresenta como economista e político voltado ao desenvolvimento do país, com visão de mundo e dos grandes conflitos da contemporaneidade e perfil liberal.

Ricardo Ferraço (PSDB-ES)¹⁶⁵ em momento algum trouxeram as alterações como contrárias a proteção do trabalhador. Ferraço (2017, p. 4) enfatiza que nenhum dispositivo constitucional foi afetado, pelo contrário, o texto da reforma foi uma conquista social que permitiu aos novos trabalhadores acesso ao mercado formal de trabalho, chegando inclusive a tratar por tolas as teses de inconstitucionalidade:

Entendemos que o projeto em tela preserva todos os Direitos das pessoas previstos nestes dispositivos e os amplia, à medida que permite que mais trabalhadores possam deles usufruir. Esta proposta se trata de uma conquista, ao passo que aprimora esses dispositivos. [...] Quando afirmamos que respeitamos por óbvio a hierarquia das leis, é para responder à tola tese de que esta reforma trabalhista ataca Direitos constitucionais. Fosse esta a intenção, ela seria um tiro no pé, uma vez que prontamente a Corte Constitucional julgaria procedente a profusão de ações diretas de inconstitucionalidade que seriam pugnadas contra a norma. Esta narrativa é tão verossímil quanto à batalha de Itararé, a batalha que nunca houve. [...] Fundamentalmente, esta proposta se motiva por um específico princípio constitucional: o da dignidade da pessoa humana. É sob esta perspectiva que devemos entender uma reforma que intenciona que as pessoas realizem seu potencial e persigam seus sonhos.

POLCONT, deputado federal goiano contrário à reforma trabalhista, ao tratar sobre as decisões do STF que confirmaram a constitucionalidade de algumas alterações reformistas, aproveitou para fazer críticas não àquele Poder, mas a seus colegas de casa, membros do legislativo:

Essa proposta não é ilegal. Ela é imoral e é injusta. É uma lei injusta, mas a partir do momento que foi aprovada na Câmara e no Senado, ela passa a ser legal. [...] Agora cabe a quem definir isso, fazer leis justas que amparam a cidadania, que garantem Direitos ao cidadão e cidadã? Cabe ao Poder Legislativo.

Não é demais lembrar que os dispositivos inseridos pela reforma já haviam sido propostos em outros momentos, sempre com a tônica de proteção de emprego e conciliação entre trabalho e capital, a partir de uma leitura neoliberal, baseada na flexibilização das relações de trabalho. É o próprio Marinho (2017, p. 17) que afirma que a reforma trabalhista veio para atender os reclames de nosso tempo, de nosso “*zeitgeist*”, com mais respeito às escolhas individuais, com mais liberdade. Não deixa de ser curiosa a escolha da expressão em alemão para tratar da reforma trabalhista como um anseio de nossa contemporaneidade. Hegel fez bastante uso do termo quando desenvolvia sua filosofia no século XVIII e XIX, justamente enquanto se desenvolviam as Revoluções Francesa e Industrial, ambas, consoante

¹⁶⁵ O senador mudou de partido algumas vezes ao longo de sua vida pública. Atualmente encontra-se no DEM, mas já esteve no PPS, no PMDB e no PSDB, onde estava quando da reforma.

já exposto, propulsionadoras do Direito do Trabalho. Liberdade na França de 1789 e agora liberdade no Brasil em 2017, pelo menos no discurso oficial reformista. É como se nosso legislador, incapaz de compreender o desenrolar da história pretendesse seguir literalmente os mesmos erros de trás, quando os anseios por liberdade relegaram a igualdade ao segundo plano, provocando apenas miséria para os trabalhadores. Há pouca diferença entre o discurso liberal da Revolução francesa e o discurso de nossa reforma trabalhista atual. Só que enquanto nos séculos anteriores saímos da igualdade formal para a construção do Direito do Trabalho, encontramos agora o movimento inverso: desconstruímos o Direito do Trabalho para oferecer apenas a igualdade formal.

Mais uma vez devemos aqui ressaltar os perigos de tais medidas em um país onde, segundo já mencionado anteriormente, predominam a colonialidade de poder e o *habitus* precário na grande maioria da classe trabalhadora. O abandono e deslocamento do trabalhador, ainda carente de um *habitus* transcultural e órfão de cidadania plena, se intensificam, no intervalo de menos de um século.

Assim é que a questão da atualidade da CLT surge como mais um elemento do discurso que será repetido muitas vezes: o de que nossa legislação trabalhista não responde aos anseios de nosso tempo, havendo se baseado na legislação fascista de Mussolini:

O Brasil de 1943 não é o Brasil de 2017. Há 74 anos éramos um país rural, com mais de 60% da população no campo. Iniciando um processo de industrialização, vivíamos na ditadura do Estado Novo, apesar disso, o governo outorgou uma legislação trabalhista que preparava o país para o futuro. Uma legislação que regulamentava as necessidades do seu tempo, de forma a garantir os patamares mínimos de dignidade e respeito ao trabalhador.

Hoje, estamos no século XXI, na época das tecnologias da informação, na época em que nossos telefones celulares carregam mais capacidade de processamento do que toda a NASA quando enviou o homem à lua. As dinâmicas sociais foram alteradas, as formas de se relacionar, de produzir, de trabalhar mudaram diametralmente.

Novas profissões surgiram e outras desapareceram, e as leis trabalhistas permanecem as mesmas. Inspiradas no fascismo de Mussolini, as regras da CLT foram pensadas para um Estado hipertrofiado, intromissivo, que tinha como diretriz a tutela exacerbada das pessoas e a invasão dos seus íntimos.

O respeito às escolhas individuais, aos desejos e anseios particulares é garantido pela nossa Lei Maior. Não podemos mais negar liberdade às pessoas, não podemos mais insistir nas teses de que o Estado deve dizer o que é melhor para os brasileiros negando-os o seu Direito de escolher. Precisamos de um Brasil com mais liberdade (MARINHO, 2017, p. 17).

É neste sentido, concordando com a necessidade de mudança legislativa, que o entrevistado POLFAV, deputado que votou de forma favorável a reforma trabalhista, inicia suas ponderações sobre o tema:

Eu acho o seguinte, você tem uma legislação trabalhista que é a CLT, que ela é uma legislação que quando ela começou a existir foi colocada na prática, na época de Getúlio, é uma legislação getulista. [...]

O problema é que o mundo mudou, o Brasil mudou. [...]

Então você precisava mudar, tinha coisa que não encaixava mais e para você gerar emprego e na mesma condição gerar renda e com renda gerar divisas para o Estado de uma maneira geral, você precisa mudar.

Esta ideia de modernização da legislação trabalhista não é encontrada apenas nos políticos ou empresários, mas já podia ser encontrada em outros setores do corpo social brasileiro. Foi POLVAF, político goiano crítico da reforma e que não concorda com a visão da legislação trabalhista apresentada pelos reformadores, que trouxe sua experiência:

E o argumento dado por aqueles que pensavam diferente na Câmara dos Deputados, e também até nas entrevistas que eu dava porque eu era questionado até por jornalistas que achavam: não, isso é uma visão retrógrada do deputado, está com uma visão conservadora, uma visão atrasada.

Também o advogado goiano JUR1 criticou esse argumento, lembrando o óbvio, que desde 1943 a própria CLT já havia sofrido várias alterações menores, que não era já a mesma CLT de Vargas: “A outra situação era falar que a CLT era antiga, que ela era de 1943. Mas ninguém falava que a CLT teve várias alterações”.

Além do mais, a alegação de ausência de prejuízos ao trabalhador vem como resposta ao principal discurso oposicionista de que se estava desmontando a proteção trabalhista, como explicitado pelo deputado petista Helder Salomão. O ministro do Trabalho à época da reforma, e deputado gaúcho Ronaldo Nogueira, sabendo do peso da alegação oposicionista, conclamou seus pares: “É importante que esta Casa vote esta matéria, porque amanhã os trabalhadores vão saber que seus Direitos estarão preservados”. O mesmo POLFAV trouxe ainda que sua atuação na votação da reforma foi pautada pela necessidade de demonstrar que a mudança trazida pela reforma visava auxiliar tanto os pequenos empregadores, que representam a grande parcela do empresariado nacional, quanto àqueles empregados que estavam fora do mercado formal de trabalho, no sentido de que é melhor ter um pouco de Direitos ou menos Direitos, do que não ter nenhum. Também no discurso percebe-se a forte afinidade com o discurso empresarial, sendo explícita a defesa e admiração pelo empresariado:

Não dava mais para o empregador, e quando eu falo isso eu até lembro de quando a gente tava lá pra votar a reforma, o discurso que eu mais fazia era esse. Essa reforma não é pra beneficiar a Odebrecht, não é pra beneficiar a Ambev, não é pra beneficiar

o grupo Globo, etc., porque essas empresas, essas multinacionais, elas tem escritório de advocacia próprio e recurso próprio pra pagar as indenizações. [...]

Mas precisava fazer algo para beneficiar o seu Zé, o seu Antônio, que era dono do comércio, da padaria, do mercadinho, dono de uma loja, que ao contratar duas ou três pessoas pagava praticamente o dobro do salário deles e todas as regras e tudo aquilo que era exagerado. E pior, se tivesse algum problema, poderia perder a loja pra pagar uma indenização. Precisava fazer algo. [...]

Vou dar um exemplo pra você, o trabalho intermitente, né, que é uma coisa que a gente ouvia tanto falar que era como precarização do trabalho. Na verdade, em muitos casos foi um benefício para o trabalhador. O trabalho intermitente regulamentado, você protege o coitado de um garçom, por exemplo. Ele trabalha em uma, duas, às vezes até num bico no final de semana. [...]

Querendo ou não, pra ser um empreendedor no Brasil, você precisa ser um herói, com toda a, não é burocracia, é burocracia. Então você precisa ser herói. [...]

A reforma trabalhista permitiu que o empreendedorismo andasse, não, faltou muito, melhorasse, ou qual é o termo, 'despiorasse'. O seu Zé, o dono da padaria, não dava conta mais. O dono da Odebrecht dá conta, o Antônio, feirante, não dá conta. Foi esse o raciocínio que motivou, pelo menos no meu caso e de algumas pessoas que eu conhecia lá na Câmara. Nós precisamos resolver para que as pequenas empresas, as pequenas indústrias, o comércio continue funcionando e gerando emprego.

A oposição, por sua vez, fez uso de cartazes que mostravam a foto de uma carteira de trabalho rasgada e com dizeres como: “Quem vota não volta”, a fim de tentar demover os indecisos com ameaça de não reeleição (AGÊNCIA CÂMARA, 2017). Tal ameaça encontrava eco também no movimento sindical, como ocorreu com o Sindicato dos Bancários de São Paulo, filiado a CUT que, por meio de sua presidenta, Ivone Silva, recomendou aos trabalhadores que não se esquecessem e nunca mais votassem em qualquer um dos parlamentares que disseram sim à reforma (SPBANCARIOS, 2017). Tal discurso teve consequências. A não reeleição por parte daqueles que se propuseram a defender a reforma era um risco real, e foi apresentada inclusive como sacrifício pessoal pelos políticos que a levaram adiante, o que demonstra inclusive a percepção dos agentes políticos sobre o capital simbólico que está em disputa. O próprio relator da reforma na Câmara, Rogério Marinho (DEM-RN), apesar do sucesso entre os grupos políticos favoráveis às alterações, não se reelegeu, o que demonstra que nossas ações não são percebidas da mesma forma por diferentes grupos:

E hoje ele é o Ministro do Desenvolvimento. O negócio chamou tanto a atenção que ele virou ministro. Mas perdeu a reeleição. Foi atacado tanto ele lá no Rio Grande do Norte, né, o cara que acabou com os empregos, o cara que [...]

Eu vejo que ele fez o que precisava ser feito, sabe, aquele negócio assim, você está no seu turno [...], não tem como, você precisa fazer o que tem que ser feito. Se isso vai arrebentar com sua reeleição é uma outra história.

O próprio SINDEMP2, sindicalista e empresário, confirma que a reforma tirou parte desse caráter protetivo da Justiça do Trabalho, o que, segundo ele, foi importante para o

empresário: “Eu vejo que aquela proteção que tinha antes, ela diminuiu bastante. Então isso é muito bom para o empresário.”

A segurança jurídica é defendida a partir da perspectiva do entendimento do Direito como sistema de pacificação social. Houve todo um processo de culpabilização da legislação trabalhista e do Judiciário trabalhista pelo grande número de ações, o que geraria insegurança aos atores econômicos. É este o sentido das frases do deputado Daniel Vilela (AGÊNCIA CÂMARA, 2017):

Temos que entender a necessidade de dar segurança jurídica aos empreendedores e de adotar a cultura da conciliação e não da judicialização [...]. Não podemos seguir colocando em lados opostos trabalhadores e empreendedores. São mais de 4 milhões de novas ações trabalhistas por ano e isso é sinal de que tem algo de errado.

No corpo empresarial encontrava-se bem difundida a ideia de que a legislação trabalhista estimulava o ajuizamento de reclamações trabalhistas sem qualquer responsabilidade. Para SINDEMP1 a reforma conseguiu pelo menos “diminuir a anarquia daqueles trabalhadores que eram verdadeiros profissionais em reclamação trabalhista, [...] tinha caso de trabalhador que nunca trabalhou na empresa, vigiava carro na rua [...]”, o que melhoraria a situação tanto para as empresas quanto “para a própria Justiça do Trabalho, que agora poderia julgar os casos que são, por assim dizer, justos”. Esse discurso encontra-se explicitado no relatório do projeto que tramitou na Câmara dos Deputados em diversos trechos, dos quais citamos dois de forma meramente exemplificativa:

“A ideia contida nesses dispositivos é a de impedir as ações temerárias, ou seja, aquelas reclamações ajuizadas ainda que sem fundamentação fática e legal, baseada apenas no fato de que não há ônus para as partes e para os advogados, contribuindo, ainda, para o congestionamento da Justiça do Trabalho” (MARINHO, 2017, p. 70).
“Concordamos com a justificação do projeto de que essa regulamentação do art. 11 pode prestigiar o diálogo social e desenvolver as relações de trabalho, reduzindo os conflitos e diminuindo o número de ações judiciais para reclamações de Direitos” (MARINHO, 2017, p. 58).

A esta ideia de que havia muitas ações temerárias deve ser oferecido como contraponto à observação de JUR2, magistrado trabalhista, o qual compara duas situações hipotéticas distintas. De um lado, um empregado que desvia cinquenta reais do caixa da empresa, do outro, a empresa que deixa de pagar cinquenta reais a título de horas extras. Ambas as situações envolvem ilícitudes combatidas pela lei, mas a consequência, especialmente em termos de julgamento social é distinta, já que enquanto para o primeiro, além da dispensa por justa causa, resta a pecha de funcionário ímprobo, contra o segundo,

para quem o entrevistado utiliza a expressão “delinquente patronal” haverá apenas a condenação na Justiça do Trabalho, o que, nas condições atuais de nossa jurisprudência, chega a ficar até mais barato do que pagar os Direitos trabalhistas de forma correta:

O trabalhador que fez alguma coisa errada na empresa, ele é tratado como um delinquente. A empresa que descumpre Direitos trabalhistas ela fica na boa. O máximo de consequência que vai ter é uma condenação na Justiça do Trabalho, e olha que agora está até mais fácil, o Supremo manda aplicar a SELIC, um critério de atualização de crédito bem mais favorável ao devedor.

SINDEMP1, em tom de piada, comenta sobre sua percepção de queda nas ações trabalhistas: “A quantidade de ações era impressionante, era muito maior. Eu acho que o grande prejudicado nas ações trabalhistas não foi o trabalhador, foi o advogado [...]”. O advogado entrevistado JUR1 confirma esse reflexo para a advocacia: “Eu acompanhei de perto a questão da reforma porque nos afetou bastante, bastante mesmo”. Ele traz inclusive reflexões sobre o porquê desta queda:

E falava que o Brasil era o país que mais tinha ação trabalhista, sem dado científico nenhum. E parece que foi um deputado que tinha falado isso na Câmara, que o país era o que mais tinha e colou essa ideia. [...]

O que eles criaram pra inibir esse número de ações foi a questão da sucumbência¹⁶⁶. O trabalhador não tem todas as provas na hora de entrar com uma ação. Você muitas das vezes mal tem guardado algum contracheque, muito menos a questão do acesso ao cartão de ponto. Então ele tem uma dificuldade de produzir provas. E nesses pontos a maioria desse ônus [de provar o que se afirma] é dele. Então o risco de entrar com uma ação aumentou muito. Você pode ser condenado de 5 a 15% na sucumbência. Então isso foi justamente pra desincentivar o trabalhador.

Também TRAB3 teve essa mesma sensação na redução do número de ações após a reforma: “Eu acredito que diminuíram [as ações]. Eu não vejo muito, pelo menos perto de mim, pessoas falando, ah, eu coloquei a empresa no pau, como dizem”. SINDEMP2, ao comentar sobre a diminuição da quantidade de ações, teceu ainda comentários sobre como funcionam as negociações no contexto de uma reclamação trabalhista:

Diminuiu demais o número de ações. Eu acho até porque não se leva adiante como se levava antes. Eu tive duas esse ano, tive duas. Se você colocar em porcentagem o que foi pedido foi feita uma negociação com menos de 50% do valor. E olha lá que foi um pouco acima, só pra fechar mesmo, um pouco acima do que eu realmente tinha que ter pago.

¹⁶⁶ Os ônus da sucumbência, como será melhor explicitado abaixo, correspondem ao conjunto de consequências econômicas advindas da derrota em uma ação judicial. Aquele que sucumbe é aquele que é derrotado.

Novamente JUR1 aproveitou para criticar o discurso da reforma, e negou que existissem processos demais, trazendo a afirmação de que, mesmo antes da reforma, o que os dados judiciais traziam era justamente que de 60 a 70% dos pedidos eram simplesmente de verbas rescisórias. JUR2, magistrado, confirma a queda vertiginosa no número de ações, a qual ele atribui a uma nova situação, o medo do trabalhador:

Eu acredito que o trabalhador está com medo de entrar com ação na Justiça do Trabalho. Então a gente fica triste de pensar que Justiça do Trabalho, que deveria ser o porto de garantia do cidadão, é um lugar que muitos empregados querem passar longe, com medo de sair do processo judicial numa situação pior do que entrou, especialmente em termos de sucumbência judicial.

Em termos práticos, ressaltando-se que ainda estamos nestes primeiros anos após a reforma, tal percepção, a princípio, confirma uma diminuição do número de ações. O que se observa efetivamente pelos dados apresentados pelo próprio TST (2020, p. 43) era uma curva ascendente de ações ajuizadas até o ano de 2016 (onde observamos um pico de 1.824 novos casos por 100.000 habitantes). Em 2017 com a reforma começando a vigorar em novembro há uma pequena diminuição (1.770) que se converte em queda brusca já no ano seguinte (1.391). Contudo, já no ano de 2019 temos uma subida (1.454) em relação ao ano anterior, mas ainda longe do pico de 2016. O que percebemos com estes dados é justamente a análise dos riscos do ajuizamento de novas demandas feitas tanto pelos trabalhadores quanto pelos advogados, sendo esta última retomada do crescimento das ações o resultado da análise inicial.

Gráfico 2 - Novos processos por 100.000 habitantes – série histórica de 2010 a 2019.



Fonte: TST, 2020, p. 43.

Essa análise de riscos e consequências é feita também pelos agentes econômicos. JUR1 comenta por mais de uma vez como os empresários, especialmente em situações de crise financeira (da empresa ou da economia em geral, como agora na pandemia da COVID-19), preferem não pagar sequer as verbas rescisórias a seus funcionários e levar a situação para um acordo na Justiça, onde conseguirão no mínimo um fôlego, mas talvez até um desconto e parcelamento. Existem empresas que, após enfrentar inúmeras ações trabalhistas, mesmo quando acreditavam estar pagando de forma correta, simplesmente passaram a adotar a estratégia da rescisão na Justiça do Trabalho em qualquer situação.

Numa visão mais global sobre as consequências econômicas da reforma, encontramos a entrevista de SINDEMP1, que indica que realmente existia no empresariado a convicção de que realmente as alterações reformistas poderiam ajudar a vencer a crise de empregabilidade, o que indica, pelo menos entre aqueles agentes, da crença na ideologia neoliberal:

Eu acreditava com a reforma trabalhista que a gente ia ter um *boom* de emprego no Brasil, porém a própria reforma não ficou com os Direitos de propriedade definidos, muitas coisas ainda estão obscuras, não tem a segurança jurídica para tomar a decisão que precisa tomar, aliado a crise credibilidade do final do governo Temer. Agora, se a gente tiver um momento de paz no Brasil com crescimento econômico a gente consegue avaliar, mas agora não existe como.

Também SINDEMP2, ao elogiar a reforma, reitera os argumentos, tanto críticos à parcialidade da Justiça do Trabalho, quanto àqueles que imputam a ela a responsabilidade pela perda de investimentos. Percebe-se inclusive o discurso como um desabafo do empresário:

Antes tinha muita empresa multinacional querendo ir embora do Brasil por causa disso, inclusive uma grande rede de hotéis na Bahia, que toda reclamação [ação trabalhista] perdia, mas olha, eu pago direitinho, chega lá e tem que pagar. Então eles queriam ir embora do Brasil. Então a reforma foi muito bem vinda. [...]
Muita gente saindo [ele fala de empresários], desgostoso do que estava acontecendo, porque você trabalha, trabalha, trabalha, eu vejo o pessoal da iniciativa pública te vê como um, que você tá tudo bem, não vê o que tá acontecendo com a gente. Nós ficamos 24 horas preocupado com a empresa. Nós temos que pagar nossos funcionários, nossos fornecedores. Aí de repente chega uma acusação injusta e você ainda é obrigado a arcar com isso.

POLCONT, em sentido contrário, e aí oferecendo justamente um contraponto a ideologia neoliberal, apresenta as consequências econômicas advindas da precarização de Direitos trabalhistas:

Além de ser um absurdo, ser uma injustiça, é ainda burrice por parte da elite. Na medida em que a elite retira Direitos dos trabalhadores, esses trabalhadores terão uma vida mais difícil, mais restritiva. E isso acaba tendo impacto sobre o Estado porque o Estado vai ter que gastar com essas pessoas depois. [...]
Se você dá dignidade, dá salário justo, dá Direitos para essas pessoas, elas próprias se mantêm, e o Estado não precisa gastar com elas.

A geração de empregos sempre fez parte do discurso neoliberal: somente a partir de um ambiente com maior liberdade jurídica, o empresariado poderia aumentar seus investimentos o que, como consequência, criaria mais postos de trabalho. Mais uma vez, o mesmo Daniel Vilela comemorou a aprovação da reforma e disse que a base do governo havia ajudado “mais de 13 milhões de desempregados a concretizar uma expectativa futura de emprego e renda” (AGÊNCIA CÂMARA, 2017). Também Ronaldo Nogueira aproveitou seu discurso para defender o governo Temer, do qual fazia parte: “O presidente Michel Temer tem coragem para apresentar essas reformas. Ele faz isso não pensando na próxima eleição, mas nas próximas gerações, para que no futuro todos os brasileiros tenham casa e emprego”. Esta postura de defesa do governo também seguida pelo senador Magno Malta (PL). O entrevistado SINDEMP2, empresário, é desta opinião:

Eu vejo aqui o seguinte, essa reforma trabalhista foi de extrema necessidade, certo? Se não acontece isso, eu acho, não vou dizer que tenho certeza, que hoje ia ter muito menos emprego. [...]
Então eu acho que isso aí, essa reforma veio pela necessidade da contratação de um bom emprego. Se continuasse daquela maneira tava difícil de empregar no Brasil. Eu não queria crescer mais.

O entrevistado TRAB1, professor universitário fora do campo jurídico, apresentou suas percepções sobre os debates da reforma justamente a partir dos discursos da geração de empregos, o que demonstra que pelo menos o discurso governista foi transmitido, apesar de não necessariamente absorvido pelo corpo social:

Mas o que a gente escutou, leu, presenciou, como sempre existem duas frentes, a negativista e a positivista e foi destacada muito essa questão da sustentabilidade econômica. [...]
O benefício era essa questão do aumento do emprego, abrir mais possibilidades de aumentar o emprego e a renda da população.

Os relatórios da reforma encontram-se recheados de dados sobre o mercado de trabalho brasileiro, especialmente acerca dos desempregados, desalentados e sobre nossa “força de trabalho em potencial”. Tais dados são utilizados justamente para informar sobre a necessidade de se alterar a legislação trabalhista. Mais uma vez aqui há uma tentativa de

culpabilização da legislação do trabalho, jogando nas costas dos trabalhadores a responsabilidade por todos nossos entraves econômicos, administrativos e burocráticos. Esta posição é exemplificada no relatório de Ferraço (2017, p. 13-14):

Os dados oficiais de desemprego e informalidade são avassaladores, impressionam por mostrar como parcela tão expressiva da população brasileira vive de maneira tão precária, e impressionam também pela incapacidade de sensibilizar tantos membros da nossa elite política e jurídica, defensores da estrutura trabalhista atual, que possuem uma glacial indiferença ao drama dessas famílias. [...]

Esta é uma reforma para toda a sociedade. Para manter as conquistas e Direitos daqueles que possuem emprego formal, e para os demais, os 55 milhões que vivem em insegurança, sem saber como pagar as contas do próximo mês, que não são representados por grupos de interesse, que não sensibilizam os defensores do populismo judicial ou de normas arcaicas das leis trabalhistas. O Congresso Nacional precisa olhar também para esses 55 milhões. O Parlamento tem de ser sentinela também desta metade muda da força de trabalho. Afinal, não existe “Sindicato Nacional de Desempregados” ou “Federação Brasileira dos Trabalhadores que já Desistiram de Procurar Emprego.

De qualquer forma, esse discurso de favorecimento dos trabalhadores a partir da geração de empregos acaba, na realidade, por confirmar que com a reforma houve sim uma precarização de Direitos, mesmo que essa precarização seja apresentada como benéfica. É neste sentido que encontramos o próprio discurso de POLFAV, que foi deputado federal goiano na votação da reforma, tendo inclusive um pouco de dificuldade ao se expressar sobre o prejuízo aos trabalhadores:

Não é que ela não prejudicou. Ela não prejudicou. Mas ela tirou alguns benefícios, é, que ou era tirar ou era prejudicar Direitos. Vou dar um exemplo pra você. Onde a reforma estava inserida? Numa crise econômica terrível da era Dilma, uma era muito diferente da era Lula, você tinha cerca de 13 milhões de desempregados e você tinha que gerar empregos. Uma pessoa que tem que pagar o que tem que pagar pra dois, três funcionários, se você tira alguma dessas coisas ele consegue contratar mais um.[...]

Direitos? É, é porque é assim, acaba sendo Direitos porque é uma coisa legal, agora se é bom eu não sei, você entende o que eu estou falando? Se era justo eu não sei, mas que era Direito, era.

POLCONT confirma que, ainda que não se tenha dito abertamente, que se pretendia era realmente a retirada de Direitos, tidos por excessivos:

E esse era um argumento que a elite usava. Ele usava que tinha Direito demais. Foi incorporando Direito demais e não dava pra sustentar esse tanto de Direito e precisava dar um basta nisso e a reforma trabalhista era pra isso. Eles não falavam isso escancarado, mas é o que eles pensavam.

O líder da Rede, e deputado opositor Alessandro Molon já duvidava da geração de empregos e, ao contrário, entendia que a reforma poderia levar a demissões com recontrações com menos Direitos, “sem vale-refeição, sem plano de saúde e podendo ganhar salário menor”. (AGÊNCIA CÂMARA, 2017). Também neste sentido a senadora Vanessa Grazziotin (PCB) alertou para a possibilidade de os trabalhadores serem substituídos por pessoas jurídicas, mecanismo precarizador de Direitos (AGÊNCIA SENADO, 2017b). Esse receio foi confirmado por SINDTRAB2:

“Na verdade o que houve, eu não tenho aqui os números corretos, mas foram praticamente diminuídos, você, por exemplo nos [setor econômico] você teve a redução aí de, mais ou menos, mais de cem mil empregos, pra você ter uma ideia. E é um setor altamente formalizado, agora em outros setores aí você teve uma pejetização completa. Isso aí reduziu o trabalho formal de uma maneira abrupta mesmo, muito forte. [...] E além disso a massa salarial reduziu na economia porque além de ter uma menor formalização você teve uma redução da massa salarial”.

O deputado federal goiano, o entrevistado POLCONT, que votou não para a reforma trabalhista comentou sobre a questão dos empregos:

O argumento que eles tinham era: não, isso é pra gerar emprego se fizer a reforma. Não tá tendo emprego é porque a legislação tá travando os empresários e é só destravar, é só mudar a legislação que os empregos vão chegar. Quê que aconteceu, Diego? Fizeram a reforma trabalhista do jeito que queriam, né, as modificações mais absurdas que aconteceram na legislação e os empregos não vieram, não apareceram. Pelo contrário, essas mudanças na legislação trabalhista ocorreu apenas para atender a ânsia de lucro do grande empresário e os trabalhadores ficaram reféns de uma legislação que não lhe dá o amparo e muito limitada na defesa de seus Direitos. [...] Daqui a seis meses vocês verão, serão milhares e milhares e milhões e empregos [falando sobre o discurso daqueles favoráveis à reforma]. [...] Parece que foi uma praga. A cada ano depois da reforma trabalhista o emprego tá mais difícil.

As dúvidas dos congressistas de oposição se mostraram corretas. Os dados oficiais sobre a taxa de desocupação colhidos a partir da PNAD (Pesquisa Nacional de Amostras de Domicílios) contínua do IBGE não podem ser analisados de forma isolada. Também há que se considerar o exíguo prazo entre a vigência da reforma (novembro de 2017) e a presente data ao se buscar traçar uma análise do sucesso ou fracasso do objetivo proposto de aumento do nível de emprego. Contudo, o que se observa na série histórica mensal de janeiro de 2012 a dezembro de 2020 (IBGE, 2021) é um aumento constante na taxa de desocupados. Tínhamos em dezembro de 2014 a taxa de 6,5% e vamos até um pico de 13,7% em março de 2017, coincidindo com a crise econômica do governo Dilma, o que ajuda a explicar inclusive a impopularidade daquela presidenta no momento do *impeachment*. Já em fevereiro de 2017

observamos uma tendência de queda até dezembro daquele mesmo ano (11,8%) e depois nova alta. A partir de então o que encontramos é um movimento oscilante entre quedas e altas que vai até dezembro de 2019 (11%). Com a crise do Coronavírus COVID-19, o aumento da taxa de desocupados volta a aumentar de forma mais significativa. Portanto, pela mera observação dos dados colhidos entre novembro de 2017 (com a vigência da reforma trabalhista) e hoje, não podemos afirmar que a reforma atingiu seu intento de aumento do número de empregos.

Gráfico 3 – Taxa de desocupação jan 2012 – fev 2021.



Fonte: PNAD-IBGE, 2021.

Mesmo os agentes do campo jurídico fizeram questão de destacar o discurso reformista da geração de empregos, que trazia em seu bojo a ideia falsa de que a legislação trabalhista era uma das responsáveis diretas pelo desemprego, atrapalhando, por consequência, o próprio trabalhador. JUR2, magistrado trabalhista, afirmou:

Então quando a gente fala em reforma trabalhista criou-se [...] um discurso de que o Direito do Trabalho inclusive atrapalhava a empregabilidade, atrapalhava o próprio trabalhador, e que seria o mercado de trabalho mais flexível como forma de dar competitividade às empresas, dar uma maior autonomia, uma ajuda de condições de trabalho para reduzir o custo da produção e que isso redundaria em mais empregos.

JUR1, advogado goiano, rebate o discurso a partir de uma observação prática, confirmada pelos dados acima apresentados: em períodos anteriores não muito distantes, com essa mesma legislação protetiva, possuíamos bom índices de empregabilidade:

Nós tivemos épocas aí, você joga até no *google*, a época do pleno emprego, tinha um número baixo de desempregados, e isso era com a mesma legislação que existia. Então minha crítica nesse ponto que eles falavam é que, o que fomenta o emprego não é a legislação trabalhista, é a demanda, é o mercado aquecido.

Souza (2003, p. 51), em artigo sobre subcidadania, afirmou que a crença fetichista no progresso econômico já havia falhado anteriormente, inclusive no Brasil. Para ele, o exemplo do milagre econômico brasileiro, quando o Brasil apresentou as maiores taxas de crescimento mundial, “sem que as taxas de desigualdade, marginalização e subcidadania” tivessem sido reduzidas drasticamente, deveria servir como alerta para o erro da pressuposição de que o progresso econômico resolveria sozinho a questão da desigualdade. Para além dos fatores meramente econômicos, há realidades culturais e simbólicas a serem observadas, a necessidade de se perceber a existência de configurações valorativas implícitas que naturalizam a desigualdade social. A *doxa* protetiva justrabalhista, na medida em que funciona como mecanismo de contrapeso às pressões sociais, corresponde a uma destas realidades que contribuem para a redução da desigualdade, ainda que de forma insuficiente. Os discursos da reforma caminham no sentido do desprezo e desnecessidade da proteção social ao trabalhador, e neste sentido para a própria naturalização da desigualdade.

A oposição lembrou por diversas vezes que a reforma corresponderia a retrocesso social que só beneficiaria aos empregadores. O já mencionado Helder Salomão afirmou: “Hoje é um dia gravíssimo. Um dia em que o Parlamento está de costas para os trabalhadores, que vão ficar reféns de uma legislação que beneficia apenas o lado empresarial”. O também petista deputado Wadih Damous disse que a proposta iria “levar o trabalhador de volta ao século 19” (AGÊNCIA CÂMARA, 2017). O senador Paulo Paim (PT) lamentou a aprovação da reforma e resumiu sua importância para a história brasileira: “Este momento será marcado para sempre a ferro e fogo nas nossas histórias. Jamais será esquecido. O Brasil está sangrando” (AGÊNCIA SENADO, 2017b). Mais uma vez, POLCONT foi enfático ao afirmar que a reforma veio para piorar a legislação trabalhista:

E ali com aquela proposta de 2017 eles não estavam fazendo uma reforma trabalhista, eu denunciei isso na época. Se fosse uma reforma trabalhista eu estaria de acordo porque quando se fala em reforma, a gente imagina que seja algo pra melhorar. Se eu faço a reforma da minha casa, a casa vai ficar melhor, se eu reformo meu carro, meu carro vai ficar melhor, então reforma significa melhorar. Só que a proposta apresentada, de melhora na legislação trabalhista não tinha nada, não tinha um item sequer. Na verdade, era um desmonte da legislação trabalhista. [...] Verdade é que existe um jogo na sociedade, e o jogo do poder econômico, ele trabalha, a elite econômica, ela trabalha na defesa de seus interesses e na maioria das

vezes os interesses dessa elite econômica não bate com os interesses da maioria da população. Então, no caso dos trabalhadores foi feita uma legislação agora que atende essa elite econômica e prejudica a maioria do povo brasileiro. [sic]

Esse prejuízo ao trabalhador é confirmado pelos entrevistados. JUR1, advogado, comenta sobre uma ação que era comum no escritório, sobre tempo à disposição do empregador, especialmente em grandes indústrias do interior de Goiás, com muitos funcionários. Esse tempo à disposição é aquele tempo em que o trabalhador, apesar de não estar trabalhando, ficava na empresa por algum motivo alheio à sua vontade, e a Justiça entendia que aquele tempo deveria ser pago como hora extra. A reforma trabalhista incluiu o parágrafo 2º ao art. 4^{167º}, justamente para restringir de forma explícita, situações que antes, muitas das vezes, eram consideradas tempo à disposição:

Vou te dar um exemplo dessa empresa. Os funcionários chegam e não batem o ponto já. Tem uma fila gigantesca de troca de turno. Todo mundo chega junto. Então tem uma fila lá. Não dá seis mil pessoas porque têm vários turnos, uma fila lá de duzentas, trezentas pessoas. Então demora um tempo. Eles ficam lá uns quinze a vinte minutos na fila. Eles passam, pegam a vestimenta deles, vão pro vestiário, colocam a roupa, vão pra fila de novo e batem o cartão de ponto. É o que a gente chama de tempo à disposição da empresa. [...] Então a gente ganhava 30 a quarenta minutos de hora extra. Agora não.

O exemplo dado é apenas um entre as várias alterações reformistas que corresponderam a prejuízo direto ao trabalhador, a parte historicamente vulnerável na relação de trabalho. Também POLCONT, deputado federal goiano, é da mesma posição e descreve os riscos de uma quebra nessa proteção ao trabalhador:

É lógico que o trabalhador precisa dessa proteção. Porque nesse contrato entre trabalhador e empresário, qual é o lado mais fraco? Esse lado mais fraco, que é o trabalhador, ele precisa de ter uma legislação que lhe garanta. Porque se depender de igualdade ele vai ser sempre prejudicado porque o poder econômico é que banca o emprego. [...]

A legislação, a CLT garantia o quê? O que tá na legislação é pra ser cumprido. Se o empresário não cumpriu a lei ele vai ser penalizado. Era assim que fazia para que o empresário cumprisse mais ou menos. A única coisa que fazia pra ele [o trabalhador]

¹⁶⁷ Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. [...]

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: I - práticas religiosas; II - descanso; III - lazer; IV - estudo; V - alimentação; VI - atividades de relacionamento social; VII - higiene pessoal; VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

era: tá lá na lei. E tinha trabalhador que nem com a lei do lado dele tinha coragem de peitar o patrão. [...]

Mas se o patrão chega pra ele e fala o seguinte: você tem Direito a férias, mas é o seguinte. Mas se for pra pagar as férias pra você desse jeito, não tem como ficar com você. Desse jeito não, eu vou ter que te desempregar. Mas se nós negociarmos as férias, talvez eu consiga te manter. O que o trabalhador vai fazer? [...]

É isso que mudou na lei. A lei deixou desamparado o trabalhador.

SINDTRAB1 traz discurso praticamente idêntico, ao tratar da relação empregado-empregador:

A relação é marcada pela desigualdade [...] É você chegar para os empregados e dizer o seguinte: vocês vão trabalhar 10, 12 horas. Ainda que seja pelo temor de perder o emprego ele assina, não assina? Então, como é que eu posso falar que por livre e espontânea vontade, o trabalhador concordou trabalhar 10 horas?

2.3.2 – Os Trabalhadores e os Sindicatos

A fala dos entrevistados trabalhadores é muito rica, ao demonstrar vários aspectos de sua realidade, bem como refletir o *habitus* pessoal de cada um. Primeiramente, os trabalhadores demonstram certo conhecimento sobre a reforma com relação aos aspectos legais mais próximos de seu dia-a-dia. TRAB2, por exemplo, menciona a questão do adicional de periculosidade para atividades laborais com utilização de motocicleta¹⁶⁸, enquanto TRAB3 trata da terceirização. Esse conhecimento, contudo, é cheio de lacunas e muitas das vezes repleto de imprecisões que muitas das vezes refletem a própria representação social da reforma trabalhista. Assim é que observamos em TRAB2 a ideia de que as alterações da reforma só importam na hora da rescisão: “Eu acho que para mim não [a reforma não o afetou], porque eu não acertei, não fiz acerto. Eu acho que na hora de fazer o acerto ela pode até afetar, na hora de tipo assim, de pedir para mandar embora”.

Também em TRAB3 encontramos uma percepção falha, a de que com a reforma agora todas as “novas formas de contratação” passaram a ser legalizadas. Percebe-se pela fala do entrevistado como as empresas do ramo estão entre as mais propensas a adotar novas formas de contratação, ainda que por meios não reconhecidos juridicamente. A reforma surge, então, na representação social dos agentes do ramo, como legitimadora de novas práticas, mesmo que as práticas adotadas não tenham sido legalizadas pela reforma. É o caso da pejetização, por exemplo, que regra geral corresponde à contratação de prestadores de serviço a partir de

¹⁶⁸ A lei 12.997/2014 inseriu um § 4º ao art. 193 da CLT, que traz as atividades consideradas perigosas. O parágrafo foi questionado judicialmente por várias associações patronais e sua aplicação ainda permanece sob disputa no campo jurídico.

pessoa jurídica, e não por meio de reconhecimento de vínculo em carteira de trabalho assinada via CLT. O objetivo aqui é reduzir os encargos trabalhistas sobre a folha de pagamento. A empresa paga menos, o funcionário recebe mais, porém, perde a proteção legal do Direito do Trabalho. A reforma não inseriu a pejetização em seu contexto, mas sim a terceirização, por meio da lei 13.429/2017. A terceirização permite a contratação de empresas terceiras para realização de determinados serviços, mas não a pejetização, contratação de trabalhadores para a realização do mesmo serviço que realizariam se contratados fossem, mas recebendo de outra forma¹⁶⁹. Apesar de parecidos, os dois institutos não se confundem, mas as empresas do setor de tecnologia, seja por má-fé, seja por acreditarem nessa representação social do “agora tudo pode”, promovem meios ilegais de contratação, conforme relata TRAB3:

A questão mais assim que eu vi pegando foi a questão do serviço, as contratações em relação a serviços, contratação de serviços de terceiros. Na minha área isso se tornou até mais aderente, os meios de contratação. Hoje tem muita contratação aí chamada de CLT flex. Muitas empresas da minha área contratam funcionários pagando um valor x através de carteira e o restante fora. Isso acontece demais e até mesmo por cooperativa também. [...]

Foi isso que mudou na minha área e eu acho que foi até pro bem em questão de remuneração porque hoje em dia se faz até o cálculo se é melhor cooperativa, PJ ou CLT. Toda contratação faz primeiro aí esse cálculo pra depois definir qual a sua pretensão salarial ali. Tem vez até que envia as duas projeções ali. As empresas estão contratando muito nessa realidade, acredito eu, depois da reforma trabalhista.

Essas informações equivocadas acabam infelizmente por ser retransmitidas no corpo social, como naquela brincadeira de telefone sem fio, onde o “ouvi dizer” passa a lentamente passar por verdade. Aliás, o discurso da reforma, consoante já afirmado, constantemente colocava em lados opostos os interesses de trabalhadores e sindicatos. É esta a opinião de POLCONT: “Foi plantado um verdadeiro discurso de ódio do trabalhador contra seu sindicato, como se o sindicato fosse apenas uma entidade espúria que quisesse arrancar do trabalhador a qualquer custo”.

SINDTRAB2 apresenta opiniões negativas muito fortes sobre aquelas novas formas de contratação, chegando a citar o exemplo do trabalhador de Uber¹⁷⁰. Ainda que não se

¹⁶⁹ A diferença pode parecer sutil, mas em termos legais é imensa. Conforme se verificará no capítulo 3, os empregados terceirizados não estão subordinados à empresa onde prestam serviços, mas à empresa terceirizada. Na pejetização fraudulenta o próprio empregado atua como se fosse uma empresa terceirizada, daí a referência ao CNPJ (pejetização), o trabalhador é obrigado a abrir uma empresa com CNPJ próprio. O contrato, portanto, não é assinado pelo trabalhador, mas pela empresa por ele aberta. Não há, como na terceirização legal, uma empresa que oferece os serviços que serão prestados por vários funcionários. Na terceirização o foco está no serviço, na pejetização, no trabalhador.

¹⁷⁰ *Uber Technologies Inc.* é uma empresa multinacional americana, fundada no ano de 2009, prestadora de serviços eletrônicos na área do transporte privado urbano, através de um aplicativo de transporte que permite a busca por motoristas baseada na localização, oferecendo um serviço semelhante ao tradicional táxi. A questão

concorde com as palavras por ele trazidas, deve restar pelo menos o alerta, para que não voltemos a repetir as mesmas falhas cometidas contra os trabalhadores nos séculos XVIII e XIX:

A pejotização. O sujeito pega e põe um CGC¹⁷¹ no sujeito. Abre uma empresa. Ele trabalha ali para aquela empresa como pejotizado, praticamente ali um trabalho escravo porque não consegue fazer as entregas que a empresa pede, no período normal de oito horas por dia. A pessoa às vezes trabalha doze, catorze horas pra entregar o trabalho. E agora diz que virou empresário porque tem CNPJ. Na verdade virou um escravo.

De qualquer forma o que se percebe é que os trabalhadores, ainda que pouco informados, souberam da existência da reforma. TRAB1, durante sua entrevista, confirma que a reforma teve certa repercussão: “Então quando a gente trata com temas como a reforma trabalhista que causou um grande alvoroço e se sentiu impactado a gente tem um conhecimento de fala e uma proximidade maior”. TRAB2 vai além, ao confirmar o discurso oposicionista de piora da situação dos trabalhadores:

Eu vi muito por alto. Eu não escutei a fundo, escutei umas coisas que iam piorar pro trabalhador, pra gente, pra quem trabalha de carteira assinada. Daí ia dificultar mais, pelo que eu ouvi. [...]
Pelo pouco que eu escutei eu acho que ela dificultou mais [a reforma]. Ela deu mais, qual é a palavra que eu posso usar, ela deu mais poder pro patrão em alguns aspectos.

Com visão contrária, encontramos TRAB3. Para ele, essa perda de Direitos parece positiva já que compensada por um aumento de ganhos financeiros diretos, conforme observaremos em seu discurso abaixo. Independente disso é importante que se observe no discurso as vantagens oferecidas aos trabalhadores nestas “novas formas de contratação”, mesmo que ilegais, especialmente naquilo que o próprio entrevistado denominou *CLT flex*, por meio da qual na carteira é declarado um valor menor, mas mantidas as garantias trabalhistas (ainda que num valor menor, já que, para o Estado, ele está recebendo apenas aquele valor) e o restante do recebimento por meio de Pessoa jurídica (PJ) ou cooperativa, o que “na ponta do lápis” proporciona um retorno financeiro maior ao trabalhador. Perceba-se

jurídica envolvendo o tema está em se saber se o trabalhador, que opera a partir do sistema de algoritmos fornecido pelo programa da Uber, é ou não juridicamente subordinado à empresa e, portanto empregado, ou se é um trabalhador autônomo.

¹⁷¹ Antes da criação do CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas), o número de registro das empresas perante o governo federal se dava a partir do CGC (Cadastro Geral de Contribuintes). A utilização do termo pelo entrevistado mostra que ele já tinha conhecimento sobre relações jurídicas empresariais antes de 1998.

que a preocupação com a segurança financeira, com o futuro também estão presentes no discurso de TRAB3, mas essa segurança não vem do Estado, mas do próprio indivíduo:

Eu já tive contratado totalmente CLT só que o desconto vai muito disso aí. Antigamente tinha muito qualquer tipo de compra que você tinha que fazer, você tinha que parcelar daquele tanto, tinha que levar lá táí meu pagamento, crediário em dez vezes, aquele negócio, tal, tal. Hoje em dia não tem mais nada disso porque hoje tem o serasa *score* lá que já olha toda sua classificação. [...]

Você tá deixando de declarar ali, por exemplo, hoje você vai pagar 26% de imposto de renda sendo que pode estar pagando uma taxa de 15%, então isso favorece o trabalhador, você pagando menos imposto e tendo um valor maior líquido no bolso. Eu já fui contratado totalmente CLT e o desconto é exorbitante. Você vai receber lá 6.000,00 e com o desconto lá no final você recebe, sei lá, 5.100,00. [...]

O que manda é você pagar suas contas, botar comida na mesa [...]

Na época sim, é, havia muito debate, hoje eu não recordo Direito, a gente conversava muito em mesa de buteco, vamos dizer assim, a gente conversava entre amigos, assim, o que ia vir pela frente, muitos eram contra, muitos a favor, mas eu acredito que veio pelo lado bom, eu não acredito que foi ruim para o trabalhador não. [...]

É melhor você se esforçar, ter um recebimento maior, por exemplo, na CLT flex, e consegue pagar uma previdência privada. [...]

O bicho vai pegar pra quem tiver mais velho.

Para além do estímulo do próprio ramo de atividade, contribui para essa visão positiva o *habitus* do trabalhador, que também já havia sido ele mesmo empregador em outra oportunidade. Em determinado momento da entrevista, como se surpreendesse com seus comentários, o mesmo entrevistado declarou em tom de brincadeira: “Tô falando como se fosse o dono da empresa.” Percebemos pela fala a própria ideia de inconsciência do *habitus* conforme apresentada por Bourdieu, ou mesmo ainda a falta de consciência de classe, ao observarmos sob o prisma de Marx.

POLFAV também descreve o que ele considera os benefícios dessas novas formas de contratação e, da mesma forma como TRAB3, narra ele próprio situações que podem dar margem a questionamentos legais:

Por que tem tanta gente hoje querendo terceirizar o serviço? Porque para o empregador é melhor, para o empregado é melhor. [...]

Ele tinha 117 caminhoneiros. Ele resolveu terceirizar todos. Mandou embora todo mundo. Fez o CNPJ pra cada um. Contratou como caminhoneiro. Hoje ele tem quase mil e oitocentos. Pra você ver, gente registrada pra fazer entrega pra ele no Brasil todo de caminhões.

E esse dono do caminhão, pode pegar o caminhão dele no final de semana e prestar serviço para outra pessoa, pode fazer mudança, pode fazer transporte de chapa, ele não é preso a uma empresa. Ele pode fazer o que quiser com o caminhão, o caminhão é dele. Como é que a vida dele não melhorou? Outra coisa, se ele recebia dois mil reais, com os descontos dois mil e poucos reais, o contrato dele é de cinco mil e o imposto que ele paga é menor do que ele pagava como funcionário. Como é que a vida dele não melhorou?

POLCONT narra uma reunião na cidade de Goianésia, onde alguns trabalhadores estavam justamente elogiando a reforma antes de sua aprovação:

Alguns trabalhadores falando que tinha que ter reforma, que tinha coisa que não tinha jeito, que isso aqui tinha que mudar, senão o empresário, coitado, ele também é penalizado e a gente sofre as consequências. Isso era o discurso, e eu falando que não que não era bem assim.

Algum tempo depois, no final de 2018, segundo palavras do deputado, um daqueles trabalhadores se encontrou com ele novamente, e se mostrou arrependido de sua posição anterior, ao sentir as consequências práticas das alterações reformistas.

Entre as críticas dos trabalhadores, a mais constante era com relação ao tema da contribuição sindical obrigatória, o que também foi utilizado como argumento nos relatórios de aprovação da reforma. Consoante será mais aprofundado no capítulo 3 desta dissertação, já há muito se desenvolviam críticas quanto à falta de representatividade dos sindicatos perante os trabalhadores, que tinham que contribuir todos os anos com um dia de seu salário para uma entidade por eles vista como distante e alheia a seus melhores interesses. É perceptível como a contribuição aos sindicatos é paga ou não, conforme exista a percepção pelos trabalhadores de que o sindicato está ou não conseguindo benefícios, especialmente aqueles que refletem em seus salários.

Esta posição é encontrada na fala de TRAB3, que apresenta posição extremamente crítica para com os sindicatos, havendo deixado de contribuir a partir da reforma trabalhista. Em sua fala transparece de forma clara a situação de perda de afiliados que assola hoje os sindicatos:

Deixei de contribuir até mesmo porque esse nosso sindicato aqui de Goiânia é uma merda mesmo. É um sindicato que não corre atrás de nada. [...] Na empresa mesmo, um dia eu perguntei no meu departamento, tem 16 pessoas, lá ninguém contribui com o sindicato mais.

Também o entrevistado TRAB2, que trabalha com cobrança de planos funerários, nos informa que mesmo antes da reforma já havia pedido sua desfiliação. Em sua fala, é possível observar ainda a existência de interferência empresarial ilegal nas relações entre sindicatos laborais e trabalhadores:

Antes disso aí eu já tinha saído do sindicato. Pra nós lá, no meu ramo de motoqueiro, o sindicato não ajuda em praticamente nada. A gente já tinha assinado um papel, eu não sei se todo mundo tinha assinado ele, que não dependia mais do

sindicato, que não tinha vínculo com o sindicato daí já não pagava mais aquela taxa sindical. A gente nem ia em sindicato. Quem fez acerto já não foi mais em sindicato. [...]

Eles [a empresa em que o entrevistado trabalha] ajudou porque acho que um pouco era interesse deles também, mas nós concordamos também, não é uma coisa que eles pressionaram nós, mas nós assinamos que as vezes que a gente precisou do sindicato ele não ajudou em nada. [...]

A gente recebia na época a periculosidade que foi posta pra gente receber, daí os empresários entraram, pediram pra tirar, foi suspenso. Nós fomos atrás do sindicato, como se diz, não ajudou em nada. Com muito custo depois entrou na Justiça lá que voltou a taxa de periculosidade pra quem anda de moto. Foi nessa época que nós decidimos que o sindicato não estava tendo serventia, nós só tava dando dinheiro pra eles.

O próprio sindicalista SINDTRAB2 concorda que essas posições de afastamento dos trabalhadores da organização sindical foram provocadas em parte por erros dos próprios sindicatos, mas que essa realidade ainda pode e deve ser corrigida, especialmente ao tratarmos dessas novas formas de contratação:

Na verdade, a gente tem que se penitenciar por isso porque a gente não conseguiu conversar com esses trabalhadores e trazer eles pra essa realidade que eles estão sendo totalmente explorados. E a gente não consegue conversar, o movimento sindical principalmente, não consegue trazer esse pessoal pra dentro da luta por Direitos e tudo mais. [...]

É um desafio que o sindicalismo tem, do movimento social, de trazer esses trabalhadores pra dentro do movimento sindical, pra dentro do movimento dos trabalhadores. [...]

Na minha opinião, é a turma que mais precisa de proteção são esses trabalhadores [novas formas de contratação], que estão a margem da sociedade. Eu já vi casos assim de trabalhador de moto que você tem um acidente de moto, você não tem proteção social, você não tem assistência à saúde, não tem nada. Você perde a renda e passa pra condição de miséria.

O mesmo entrevistado, ao falar sobre o fim da contribuição sindical obrigatória renovou as críticas à parte do movimento sindical que, ao deparar-se com a perda abrupta de receita, não tinha lastro junto à categoria para ir dentro das empresas e se mostrar como necessário à proteção dos trabalhadores. Também aproveitou para criticar os sindicatos de fachada, tanto aqueles compostos por diretorias corruptas que só tiravam o dinheiro do trabalhador, quando aqueles bancados pelas empresas. Foram essas atitudes que afastaram os trabalhadores dos sindicatos.

Neste mesmo sentido de afastamento em relação aos trabalhadores, mas agora falando sobre a atuação política, encontramos em POLCONT, deputado goiano contrário à reforma, a constatação de que talvez tenha sido uma falha da oposição à época da votação justamente não haver conseguido mobilizar a população, explicar sobre tudo aquilo que estava por trás da reforma:

Eu acho que, se você me perguntar de uma coisa que precisava ser feita e não foi feita, e não foi porque a gente não quisesse, foi porque a gente não conseguiu, talvez por estar numa situação política defensiva, foi mobilizar a sociedade. [...]
Por trás da proposta estava um pacote de maldades. Na verdade há um desmonte dos Direitos dos trabalhadores e o pacote de maldades. Só que esse pacote de maldades ele não foi visto. Ele não foi apresentado. Pega lá o relatório do Marinho, vê se tem algum pacote de maldade lá. Não. Tudo tá escrito lá como se fosse a melhor coisa do mundo. Tá tudo justificado lá como se fosse o melhor dos mundos. Vai ser o ideal, e ideal não é pro governo, não é pros empresários, é importante também pros trabalhadores, tá tudo escrito lá. Agora tinha que ter tempo, tinha que ter mobilizado, tinha que ter debatido, discutido, pra mostrar o que tava por trás.

JUR1, advogado, traz ainda outra crítica aos sindicatos, no que se refere à proteção dos trabalhadores. Ele não entende como é possível existirem sindicatos que negociam a redução de Direitos, o que, mesmo antes da reforma já acontecia, mas que agora, poderá ser multiplicado:

É um absurdo. Como que um advogado do reclamante entra com uma ação, pedindo a anulação de uma cláusula coletiva, que foi negociada entre o sindicato dele e o sindicato da empresa. Eu dei dois exemplos [...] que é redução de Direitos. Cadê o sindicato dos empregados nessa situação? Está lá na Constituição onde fala que tem que aumentar Direitos e você vê convenções que diminuem. Aí vem uma reforma que valida essas situações.

Também JUR2, magistrado crítico ao enfraquecimento dos sindicatos, não se esquivou de apresentar avaliação negativa sobre a atuação de parte do movimento sindical, especialmente no momento da pandemia da COVID-19:

Embora eu tenha uma percepção de que hoje há um processo de sufocamento, de destruição do sindicato, as entidades também tem que fazer uma autorreflexão. Durante a pandemia a gente percebeu nessa própria questão da ação que transcorreu no Supremo envolvendo a MP 936¹⁷², houve num primeiro momento uma decisão liminar do ministro Lewandowski sinalizando que teria que ter a intervenção sindical nos acordos para fins de redução de salário e jornada, e se a gente for procurar nos jornais da época e nos próprios grupos de advogados das redes sociais, o que a gente viu é que, quando o ministro Ricardo Lewandowski deu a liminar ressaltando a importância dos sindicatos, ao invés do sindicato ter a posição de protagonismo e botar a bola debaixo do braço e sair correndo atrás de vantagens para os trabalhadores, o que a gente viu em muitos lugares do país, e pegou muito mal, foi entidades sindicais aproveitarem a liminar do Supremo pra arrancar dinheiro dos empregadores: olha, a gente faz o acordo imediatamente desde que pague tanto por cabeça, por empregado. Esse tipo de postura que revela um sindicalismo falido, que não tem legitimidade de representação de base, tem que ter uma autorreflexão porque novos caminhos tem que ser adotados também para os sindicatos que estão

¹⁷² Trata-se da ADI 6363, ajuizada pela Rede Sustentabilidade. Neste processo, o ministro Lewandowski havia deferido cautelar indicando que as negociações deveriam ter a intermediação das entidades sindicais, cautelar esta indeferida posteriormente, sendo, como consequência, validada a negociação individual. Votaram junto com o ministro Lewandowski os ministros Edson Fachin e Rosa Weber, os quais, conforme se verá ao longo da dissertação, constantemente apresentaram votos em favor dos sindicatos (a eles também se junta a figura do ministro Marco Aurélio de Mello, que estava ausente neste julgamento).

nessa política de querer apenas os benefícios dos sindicatos, sem a menor preocupação com o trabalhador, que é a razão de ser sindicato.

Contudo, é o mesmo entrevistado que fala que, na realidade, nunca houve um processo de amadurecimento pleno do movimento sindical brasileiro. Ao comentar sobre o segundo governo Vargas em 1946, ele informa que o sindicato se manteve atrelado por muito tempo ao Estado, especialmente pela existência de duas figuras: i) o sindicato de carimbo, porque à época havia um modelo de estatuto sindical patrocinado pelo Ministério do Trabalho o qual, se não fosse seguido pelo sindicato este não teria validade sua carta de registro; ii) os juizes classistas da Justiça do Trabalho, quando se via que alguns sindicatos sem base e inexpressivos conseguiram seguidamente nomeações para o cargo em virtude de influências políticas. Tais figuras mantiveram-se por décadas em nosso sistema jurídico trabalhista, de forma que não seria possível uma superação rápida desse relacionamento indevido entre Estados e sindicatos. Somente a partir do contexto da Constituição de 1988 pode-se criar um ambiente que favorecesse o “nascimento” da liberdade sindical em nosso país. Consoante será melhor abordado no capítulo 3 da dissertação foram muitas as razões que favoreceram (e ainda favorecem) a manutenção desse modelo sindical atrelado ao Estado. Contudo, a reforma trabalhista acabou por cortar esse insipiente movimento que havia se iniciado em 1988, já que efetivamente, por meio de suas alterações, prejudicou a própria existência institucional dos sindicatos.

Todas essas críticas aos sindicatos, seja aquelas apresentadas no relatório da reforma, seja aquelas encontradas nas entrevistas, indicam um caminho de alienação de boa parte dos sindicatos com relação à base que eles deveriam servir. Preocupados apenas com os próprios jogos internos de poder dentro do ambiente sindical, se verifica hoje um afastamento entre sindicatos e trabalhadores. A relação entre trabalhadores e sindicatos está cada vez mais distante e para que este afastamento seja cortado o que se requer primeiramente é reflexão sincera das lideranças sindicais. Mais uma vez é SINDTRAB2 que traz também sugestões para a retomada desse vínculo entre os sindicatos e os trabalhadores:

O movimento sindical agora tem que voltar a base. E um dos problemas que na minha avaliação foi que, o que houve nos governos do PT foi que essa base, diria que foi amenizada, foi cooptada, muita gente dentro do governo, e praticamente abandonou essa base social que tinha muita ascendência sobre o partido dos trabalhadores sobre outros partidos progressistas. Então o que precisa hoje é você conversar com essa base e trazer essa camada dos trabalhadores pra dentro da política, pois somente dentro da política nós vamos retomar a questão da dignidade do trabalho no Brasil. [...]

E se não tiver uma luta diária, uma luta intensa, cada vez mais nós vamos ver o valor do trabalho menor na economia brasileira e mais fome e mais miséria no Brasil, que já é desigual absurdamente.

TRAB1, professor universitário, afirmou que se filiou espontaneamente aos sindicatos tanto no Mato Grosso, onde trabalhava anteriormente, quanto em Goiás. E resumiu bem essa dualidade existente na percepção dos trabalhadores sobre os sindicatos, demonstrando que sindicatos atuantes e organizados podem criar realmente vínculos e reconhecimento daqueles por quem devem lutar:

Então, os sindicatos eles tem, eles são tratados quase como que oportunistas muitas das vezes. Eu entendo que existem sindicatos que não dão todo apoio que deveriam dar nem cumprem todo o papel que deveria ser feito, isso tanto na parte trabalhista quanto em outras partes, como na parte rural a gente vê muita reclamação disso, muita má gestão dos sindicatos. [...]

Quando eu estava na Universidade do Mato Grosso a gente tinha a opção de escolha de pagamento de ser sindicalizado ou não e eu sempre escolhia sim. A gente percebe que existe uma força de trabalho, de luta que está aí para nos defender, para nos ajudar, para lutar pela gente. Uma voz sozinha é muito complicado. Quando a gente tem um sindicato, a gente tem várias vozes. Ele representa todos os professores, toda a categoria. Dá mais peso, dá mais certeza e tenta manter um pouco mais as garantias que a gente tem. A gente sabe que um pouco das garantias que estão sendo mantidas ainda foi graças a força sindical. Mas a gente sabe que existem sindicatos aí que buscam somente cabides de emprego ou trampolim político ou alguma coisa assim. Essa questão sindical é muito polêmica porque existem casos e casos. Eu vejo o sindicato dos professores muito forte eu gosto muito do sindicato dos professores, como eles fazem, do que eles fazem, do que eles lutam. Mas a gente entende que existem sindicatos que são usados de forma errônea e trazem, assim, uma má-fé das pessoas com a organização.

2.3.3 – A Reforma e o Subcampo do Direito do Trabalho

Existe uma relação direta entre os campos político e jurídico que é representada justamente pela figura da lei. Especialmente a partir da Modernidade, com a consagração do princípio da separação dos poderes, temos de um lado os agentes políticos como responsáveis pela criação das leis e os agentes jurídicos pela interpretação daquelas leis. Ao lado destes encontramos ainda os agentes econômicos que tanto a partir de suas ações quanto teorias, são capazes de influenciar os debates políticos (indicando caminhos para as mudanças legislativas) quanto os jurídicos (especialmente a partir do desenvolvimento de novas relações de trabalho sobre as quais o Direito passa a ter que se debruçar). De acordo com as mudanças da sociedade encontramos alterações tanto na criação quanto na interpretação das leis. Tais alterações ocorrem a partir dos jogos internos próprios de cada campo e decorrem de condições específicas de cada tempo e cada lugar. Apesar disso, dado justamente o fato da

figura da lei transitar por ambos os campos, quando há alteração seja na letra da lei, seja na interpretação da letra da lei com a consequente anulação do (novo) *nomos*, os reflexos dessa alteração são percebidos nos diversos campos, como o político, econômico e jurídico. Essa percepção foi inclusive sentida pelo entrevistado POLCONT, quando nos narrou sua história de vida dentro da política: “E aí num determinado momento você descobre que é muito difícil você garantir justiça social, garantir Direitos sem fazer isso no coletivo, sem discutir leis, e a discussão de leis ela passa pela política”. Em alguns momentos tais alterações são pequenas, em outros substanciais. Acredito que a reforma trabalhista é uma daquelas alterações legislativas que tem potencial de transformação substancial, especialmente dentro do subcampo do Direito do Trabalho.

Diferentemente das primeiras tentativas de flexibilização das relações trabalhistas ocorridas a partir dos últimos anos do século XX, cujo resultado não trouxe todo um sistema legal organizado, mas apenas modificações pontuais, e, portanto, incapazes de alterar as ações dos agentes jurídicos trabalhistas quanto à aplicação do princípio protetivo, a reforma trabalhista de 2017 criou verdadeiro arcabouço legislativo que atacou pontos protetivos específicos, de forma a garantir que os agentes jurídicos, apliquem os ditames neoliberais defendidos pela reforma e contrários à *doxa* protetiva. JUR2, magistrado trabalhista, tem posição que vai ao encontro dessa tese, trazendo alguns marcos anteriores de ataque ao princípio protetivo, mas que não se comparam com o período em que estamos vivendo:

Naquele momento, em 73, houve o estímulo de alguns processos que hoje estão bem consolidados, que é o caso da terceirização¹⁷³. No Brasil mesmo veio em 74, a lei do trabalho temporário, que era a dose que a gente aceitava de terceirização naquele momento. Mas ficaram naquilo. Não avançou naquele momento ali em 74, num processo de precarização das relações de trabalho a partir da crise de 73.

Em 97 a gente teve a crise econômica, os tigres asiáticos, os americanos quebrando. Isso influenciou a economia brasileira. Então dessa época lá de 97 a gente teve uma série de medidas precarizantes. A gente teve banco de horas, previsão de contratação por tempo determinado fixado em norma coletiva, a lei 9.601. Ali havia um conjunto de flexibilização do Direito do Trabalho só que, esse conjunto de medidas, ele teria como ápice a mudança da prevalência do negociado sobre o legislado, e que o governo conseguiu aprovar na Câmara, mas não teve força de aprovar no Senado. Então foi um processo ali, interrompido.

Contudo, foi apenas com essa reforma de agora que, a partir de suas inúmeras medidas, conseguiu avançar naqueles processos anteriores interrompidos. A percepção do entrevistado vai especialmente no sentido de que foi com esta reforma trabalhista de agora, e

¹⁷³ Consoante se verá adiante no capítulo 3 desta dissertação, a terceirização foi um dos temas que mais alterações apresentou no contexto da reforma.

não aquelas alterações pontuais anteriores, que aquela visão de mundo contrária a *doxa* protetiva teve seu grande impulso:

Primeiro, que esse movimento contrário ao protecionismo sempre existiu na Justiça do Trabalho, só que era um movimento que estava abafado. Então com a reforma trabalhista acabou levando essa visão de mundo, essa visão de sociedade para uma posição de protagonismo no âmbito da Justiça do Trabalho. Inclusive passando a impressão, pendendo o discurso de que pra quem defende essa posição menos protetiva são os modernos, são os antenados com a realidade social, enquanto quem defende uma posição menos protetiva são aqueles apegados a uma visão mais atrasada, ultrapassada das relações sociais, jurídicas e econômicas.

JUR2 destaca ainda que, ao falar isso, ele não pretende emitir juízos de valor acerca de qual visão de mundo está correta ou errada, mas apenas deixar claro que são visões de mundo antagônicas, que assumem ou não as posições de dominância de acordo com alterações da própria sociedade, de seus ciclos de poder. Para ele, essas alterações de visão se dão num movimento pendular, e não apenas no Direito do Trabalho, mas também em outros, como o Direito Penal, cuja prevalência do garantismo¹⁷⁴ teve sua virada, por exemplo, com a Constituição de 88, justamente em virtude das anteriores ofensas aos Direitos fundamentais dos réus durante a ditadura militar.

Retornando ao Direito do Trabalho, POLCONT, deputado federal goiano contrário à reforma, ao discorrer justamente sobre a história da legislação trabalhista brasileira, destacou a importância de nosso arcabouço legislativo:

Na época [da votação da reforma] nós alertávamos o quê? Que havia a construção de uma, de um amparo, uma defesa do trabalhador ao longo do tempo, ao longo dos anos, a sociedade brasileira construiu esse anteparo, essa proteção aos trabalhadores e trabalhadoras. [...]

É uma proposta [falando sobre a reforma] mexendo naquilo que era um patrimônio, um orgulho não apenas dos trabalhadores e trabalhadoras, mas um orgulho da legislação brasileira, que é a consolidação da legislação do trabalho que é a CLT. Então, a CLT era uma referência.

JUR1, advogado entrevistado, a partir de sua experiência pessoal criticou seriamente o grosso das alterações reformistas, as quais, segundo ele, foram sim prejudiciais principalmente aos trabalhadores: “Hoje o escritório, ele tem as empresas que a gente advoga,

¹⁷⁴ O garantismo no Direito Penal se traduz especialmente na definição de uma série de garantias ao Direito de defesa do réu, e caso tais garantias não sejam inteiramente verificadas, não é permitida a condenação penal. A posição de dominância do garantismo no subcampo do Direito Penal não tem ficado sem contestações, entre as quais se destacam as críticas em torno da impunidade, especialmente dos réus mais poderosos, politicamente e economicamente. Justamente por terem condições de contratar advogados especialistas em todas as nuances das garantias penais, além de trânsito entre as cortes superiores, tais réus dificilmente são presos, ao contrário do grosso de nossa população carcerária, para quem o adequado acesso à Justiça não é alcançado.

mas o grande número é de reclamantes. E são reclamantes humildes, e foi onde a reforma afetou”.

Entre os grandes prejuízos ao trabalhador em termos jurídicos temos a instituição dos honorários de sucumbência, por meio do qual se definiu como regra geral na Justiça do Trabalho que a parte que perdeu a causa deve pagar honorários ao advogado do adversário¹⁷⁵. Antes da reforma, tal condenação só era devida em situações muito específicas. O risco gerado pela perda da ação é um grande estímulo a seu não ajuizamento. JUR2, juiz do trabalho, afirma que chegou a presenciar ações nas quais o trabalhador, apesar de ganhar parte dos pedidos em sua ação, acabou o processo como devedor, justamente por conta do pagamento de honorários sobre os pedidos em que ele não conseguiu demonstrar seu Direito. O mesmo entrevistado nos lembra ainda do fato de que no Processo Civil, o beneficiário da justiça gratuita não deve arcar com os ônus da sucumbência, justamente por sua condição de hipossuficiência¹⁷⁶. Com a reforma, surgiu a tese de que mesmo esse beneficiário deverá sim pagar sucumbência, já que a lei não fez qualquer ressalva quanto a isso. Entendemos que esse entendimento não é o mais adequado já que pressupõe que a legislação civil pode apresentar regra mais protetiva ao hipossuficiente do que a trabalhista, a qual historicamente sempre se destacou por sua postura mais voltada à proteção aos subalternos, justamente por perceber que a igualdade formal (um corolário do Direito civil) não apresenta soluções satisfatórias em face da desigualdade.

JUR1, ao criticar a alteração, frisando que a reforma se deu sem muita reflexão, afirma que, ao invés da sucumbência geral, poder-se-ia ter adotado a mesma sistemática que se adota nos Juizados Especiais Cíveis. Primeiramente, a sucumbência poderia ser adotada apenas nas ações cujo valor da causa fosse acima de determinado valor econômico, ou ainda apenas em caso de recursos aos Tribunais, quando já tivesse passado da fase probatória. Assim, teríamos o pretendido desafogamento da Justiça, sem que fosse prejudicado o Direito de ação do trabalhador. Concordamos que a reforma, na medida em que foi realizada de forma apressada sem maiores reflexões e debates, acabou por prejudicar o trabalhador em mais este aspecto.

Ainda dentro da discussão sobre os honorários, há a questão da sucumbência parcial. Parte da doutrina, inclusive civilista, entende pela aplicação do princípio da causalidade,

¹⁷⁵ Trata-se da regra do art. 791-A da CLT:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

¹⁷⁶ A hipossuficiência para fins de isenção dos ônus da sucumbência corresponde, geralmente, a ausência de condições financeiras de arcar com aqueles ônus sem prejuízo da própria subsistência ou da própria família.

segundo o qual os ônus da sucumbência cabem àquele que deu causa a ação. Em termos práticos, se determinado empregador for condenado por dano moral contra o empregado, caberá a ele arcar com os honorários de sucumbência. Assim, ainda que o pedido tenha sido de vinte mil reais, mas o juiz condenado a apenas dez mil, uma vez que foi o empregador que deu causa ao pedido, a ele caberá o pagamento dos honorários sobre o valor da condenação. Parte da Justiça do Trabalho, que pode ser exemplificada pela Quarta Turma do TST, tem entendido que, no exemplo dado, além da empresa pagar os honorários sobre o valor da condenação, também o trabalhador, que não teve seu pedido totalmente concedido, deverá pagar honorários ao advogado da empresa sobre o valor pedido que ultrapassasse a condenação. JUR2 é enfático ao afirmar ser totalmente contrário a esta posição. Infelizmente, a reforma não apenas buscou retroagir aos tempos em que o Direito do Trabalho se confundia com o Direito civil nos séculos XVIII e XIX, mas em muitos das vezes, tentou trazer prescrições que o próprio Direito civil contemporâneo rejeitou, especialmente aquelas que tratam dos Direitos da parte hipossuficiente.

De qualquer forma, os agentes do campo não permaneceram inertes. Como resposta a instituição da sucumbência, os advogados de reclamantes têm utilizado, como mecanismo para diminuir os riscos econômicos da demanda, o ajuizamento das ações de produção antecipada de provas, de forma que, comprovado o Direito em ação própria, somente aí é ajuizada a ação pleiteando os reflexos econômicos daquele Direito comprovado. Também se tem observado um aumento do número de pedidos de aplicação supletiva e subsidiária do Código de Processo Civil (CPC)¹⁷⁷, especialmente em questões envolvendo honorários de sucumbência, o que é confirmado pelo magistrado JUR2, ao afirmar que já há julgados indicando a aplicação do CPC, por exemplo, nas ações rescisórias¹⁷⁸ trabalhistas, sob argumento de que, como ação rescisória encontra-se regulamentada pelo CPC também os honorários devem seguir as regras daquela lei. Novamente trazemos as palavras de JUR1, que consegue ver um aspecto positivo, pelo menos para os advogados, com a reforma trabalhista,

¹⁷⁷ As ideias de subsidiariedade e supletividade, dentro do Direito, visam a resolver os problemas decorrentes das lacunas, das omissões das leis. Quando não há lei específica para tratar do assunto, não pode o juiz não decidir, mas deve, dentro do ordenamento jurídico como um todo, buscar lei que pode ser aplicada. A aplicação supletiva e subsidiária do CPC ao processo do trabalho está prevista nos arts. 769 da CLT e 15 do CPC. Tem-se por aplicação subsidiária aquela utilização da lei de outro campo jurídico quando a CLT for omissa. A aplicação será supletiva quando a lei trabalhista for incompleta.

Art. 769. Nos casos omissos, o Direito processual comum será fonte subsidiária do Direito processual do trabalho, exceto naquilo que for incompatível com as normas deste Título.

Art. 15. Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente.

¹⁷⁸ São aquelas ações cujo objetivo é rescindir, ou seja, alterar aquelas decisões já julgadas e sem recursos possíveis. Obviamente trata-se de situação excepcional só admitida em pouquíssimas hipóteses, já que contraria o princípio da coisa julgada.

e que justamente demonstra como se dão os mecanismos de incentivo da profissão e as análises feitas pelos agentes, inclusive de agora em diante, após o arrefecimento da pandemia da COVID-19:

Por um lado foi bom. Eu critico muito os honorários de sucumbência, já falei dele, mas é muito bom pegar honorários de sucumbência. Nós cobramos, no escritório, o honorário contratual é de 30%. O honorário de sucumbência é de 5 a 15. Então tem ação que você pega 45% de honorários. Você pega uma ação que não é de um valor tão alto, sabe, dez mil. Você pega quase cinco mil de honorários. Você pega três, quatro ações dessas, você tá bunito. Então, foi muito bom. Só que, pra quem foi ruim? Pro aventureiro. E eu acho que os aventureiros são minoria. Então, igual eu falei, 60, 70% das ações eram de verba rescisória e elas continuam. E outra coisa, mesmo com a reforma, mesmo com essa dificuldade de tudo nessa pandemia, não agora, porque agora tá todo mundo quebrado, mas vai ter muita ação.

Por isso mesmo creditamos que os advogados dificilmente se posicionarão de forma oficial contra a reforma trabalhista neste aspecto.

Para o bem ou para o mal, a reforma se tratou de importante marco para o Direito do Trabalho, o que pode ser de pronto verificado tanto pelo interesse doutrinário sobre o tema quanto pela sua própria amplitude. Ela modificou ou revogou mais de 100 artigos da CLT (CAVALCANTE, 2017), além de promover alterações em leis esparsas, cujo grande exemplo é a lei das terceirizações. Apenas para efeito comparativo, a lei do trabalho temporário, a lei 6.019/74, possuía em sua redação original apenas 20 artigos. A mencionada lei 9.608/98, apresentada como medida de flexibilização das relações de trabalho em resposta a grave crise econômica mundial, tratando sobre trabalho por prazo determinado e outras providências, entre as quais a instituição do banco de horas, tinha apenas 10. Obviamente que temos nessas alterações anteriores um início de contestação à *doxa* protetiva, mas em termos de intensidade e aprofundamento, entendemos que menosprezar o peso da reforma trabalhista de 2017 a partir da existência daquelas legislações não corresponde à interpretação válida do processo histórico do Direito do Trabalho brasileiro. Não houve na história de nosso país, desde a década de 1940, alteração legislativa tão substancial.

Sua relevância e atualidade podem ser verificadas pela grande quantidade de obras lançadas já publicadas¹⁷⁹. O já mencionado modo incomum como se desenrolaram sua discussão e votação no Congresso Nacional, combinado com o também explanado viés empresarial, tudo isso contribui para o debate em torno da lei. Aliás, SINDTRAB1 traz

¹⁷⁹ Tentar enumerar as obras já lançadas acerca da reforma trabalhista de 2017 corresponde a tarefa ingrata, especialmente pelo risco que se corre ante a possibilidade de não menção a relevante autor jus trabalhista. Dito isto, lançaram obras sobre o tema Maurício Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado, Homero Batista Mateus da Silva, Sérgio Pinto Martins, Nelson Mannrich, Vólia Bonfim Cassar, Mauro Schiavi, Luciano Martinez, entre outros grandes nomes.

reflexão extremamente crítica sobre esse viés empresarial da reforma: “Tenho ouvido muito falarem que a reforma rasgou a CLT, eu não entendo que ela rasgou, mas reescreveu a CLT. A partir da Reforma Trabalhista a CLT passou a ser a Consolidação das Leis do Capital”.

Assim é que, partindo-se de uma *doxa* predominante (*ortodoxia*) no campo específico do Direito do Trabalho no momento da reforma, caracterizada pelo princípio protetivo e a constatação de vulnerabilidade do trabalhador, temos a partir daquela alteração legislativa a tentativa de imposição de uma *doxa* divergente (*heterodoxia*) (mais baseada na flexibilização das relações laborais, precarização das relações de trabalho e neoliberalismo), encontrada tanto do campo do Direito do Trabalho (posições até então minoritárias ou de não conformidade com a *doxa* dominante) quanto dos demais subcampos jurídicos (decisões do STF). Há ainda afinidade desta *heterodoxia* reformista com as crenças de outros campos, como o político (alterações das configurações de poder dentro do Congresso Nacional ou ainda de eventual alteração das demandas políticas dos eleitores) e econômico (como por exemplo, a já mencionada visão da lógica neoliberal). Foram as lutas simbólicas ocorridas no Brasil ao longo da presente década (especialmente a partir das eleições de 2014), sejam elas de ordem jurídica, econômica ou política, que originaram aquela reforma específica da legislação trabalhista, naquele momento específico.

Portanto, não se pode afirmar que as alterações promovidas não apresentavam algum tipo de representatividade nos espaços sociais de nosso país. Já existia essa *heterodoxia* jurídica, e, apoiada, inclusive, por outras *hetero* ou mesmo *ortodoxias* presentes em outros campos. JUR2, magistrado trabalhista, traz importantes considerações sobre este aspecto. Ele demonstra sua consternação com o fato de que, além das próprias alterações da reforma contrárias ao princípio protetivo, existirem magistrados dispostos a tratar os trabalhadores de forma ainda mais dura do que aquela encontrada na letra da lei reformista:

Agora o que preocupa, e no ambiente acadêmico a gente pode fazer esse tipo de crítica, já que a LOMAN¹⁸⁰ não permite aos juízes um *status* mais cidadão de exercer o Direito de crítica em outras esferas. [...]

Eu vejo com muita tristeza em alguns setores do Poder Judiciário, da própria Justiça do Trabalho, estão aplicando vários itens da reforma, que já são duros, com uma dureza que não foi pensada pelo legislador, prejudicando a vida dos trabalhadores mais ainda do que era a intenção do legislador. Várias situações, de liquidação da petição inicial, pagamento de custas, a questão dos honorários advocatícios. São “n” situações da legislação, especialmente legislação processual, que eu vejo juízes

¹⁸⁰ Trata-se da lei Orgânica da Magistratura, que entre outras questões, prescreve aos magistrados uma postura mais contida na emissão de opiniões, mesmo fora do ambiente da judicatura. Obviamente, até o disposto na LOMAN está sujeito a interpretações divergentes, cuja prevalência também se dá de acordo com os jogos de poder do campo. Em tempos de perseguição a opiniões contrárias como os nossos, inclusive pelas vias institucionais, a cautela acaba por ser recomendável.

aplicando a lei de forma mais dura que a própria concepção do Judiciário¹⁸¹. Chega até o ponto da gente poder pensar numa pesquisa, num conceito novo que está sendo utilizado em vários campos do Direito, que é a questão do *lawfare*, né? A questão de você usar o ordenamento jurídico como instrumento de guerra para vencer um determinado grupo, aqui, os próprios trabalhadores¹⁸².

Assim é que, boa parte dos artigos da reforma corresponde a teses jurídicas anteriormente derrotadas nos embates internos do campo jurídico, e que foram impostas ao subcampo do Direito do Trabalho pela via legislativa, o que será destacado no capítulo 3 desta dissertação. Essa imposição legislativa não poderia ser feita de forma tão precisa sem o apoio daqueles agentes defensores das teses minoritárias derrotadas nas lutas do campo jurídico. SINDTRAB1 ao mencionar sobre as influências jurídicas para a aprovação da reforma cita que não há dúvidas quanto à participação de juristas do campo do trabalho que já entendiam pela necessidade da superação da *doxa* protetiva:

O relatório de Rogério Marinho, o relatório de Ricardo Ferraço não foram escritos simplesmente por eles, foram escritos a muitas mãos e considerável parcela dos dois relatórios foi escrita pelo ministro Ives Gandra Martins Filho, você não tenha dúvida quanto a isso, Otávio Calvet, Cristina Peduzzi.

SINDTRAB2, sindicalista laboral goiano, afirmou que o TST é hoje um colegiado político, deixando de ser técnico há muito tempo. Critica ele especialmente o mencionado Ministro Ives Gandra:

E a defesa que, eu já tive em palestras, reuniões em que ele estava palestrando, que ele, a defesa dele, é de arrebentar a CLT, arrebentar o Direito do Trabalho, tudo. [...] A maioria de lá hoje [falando sobre o TST], principalmente após o golpe, os ministros que foram colocados lá, foram ministros colocados a dedo para atender o Direito patronal. Lá dificilmente você ganha alguma lá hoje.

¹⁸¹ Um exemplo aqui é o atual debate sobre a incidência dos honorários de sucumbência sobre os pedidos parcialmente providos. Parte da doutrina, inclusive civilista, entende pela aplicação do princípio da causalidade, segundo o qual os ônus da sucumbência cabem àquele que deu causa à ação. Em termos práticos, se determinado empregador for condenado por prática de dano moral contra o empregado, caberá a ele arcar com os honorários de sucumbência. Assim, ainda que o pedido tenha sido de vinte mil reais, mas o juiz condenado a apenas dez mil, uma vez que foi o empregador que deu causa ao pedido, a ele caberá o pagamento dos honorários sobre o valor da condenação. Parte da Justiça do Trabalho, que pode ser exemplificada pela Quarta Turma do TST, tem entendido que, no exemplo dado, além da empresa pagar os honorários sobre o valor da condenação, também o trabalhador, que não teve seu pedido totalmente concedido, deverá pagar honorários ao advogado da empresa sobre o valor pedido que ultrapassou a condenação.

¹⁸² A utilização da normatização de condutas e o uso da interpretação da lei como instrumentos contra adversários é bem conhecida no mundo jurídico. Seja para perseguir “terroristas”, “enquadrar” adversários políticos, ou meramente “achacar” desafetos, o Direito corresponde à arma eficaz, justamente por sua natureza de enunciador do *nomos*. O Direito dita o que é, enuncia a própria realidade. Os inúmeros processos de políticos contra humoristas, a prisão de opositores políticos, a censura sobre a transmissão de informações, deveriam representar um alerta constante a todos que confiam excessivamente no Estado (monopólio do poder por excelência) e, como consequência, naqueles com poder simbólico suficiente para influenciar nas decisões do Estado.

Ives Gandra e Cristina Peduzzi são ministros do TST, sendo que o primeiro foi justamente o presidente da corte no período da aprovação da reforma (biênio 2016-2018), havendo apresentado inúmeras manifestações defendendo as alterações. Em entrevista para a Folha de São Paulo (FERNANDES & CASTANHO, 2018), publicada em 10-11-2018, onde ao elogiar a reforma comemorou a queda no número de ações e o aumento da qualidade dos pedidos feitos nos processos, o Ministro Ives Gandra afirmou que “a Justiça supermãe” foi um dos estopins para a reforma trabalhista, explicitando com essa ironia justamente o caráter protetivo da Justiça do Trabalho. Naquela entrevista as palavras do ministro fizeram eco ao discurso da reforma, sendo também possível perceber como os próprios agentes veem as interações entre os campos:

A lei trabalhista é protetiva, é parcial, ela protege o trabalhador. O objetivo do juiz trabalhista é aplicar imparcialmente uma lei que é parcial. A lei é parcial, o juiz não pode ser parcial. Quem defende o Direito do trabalhador é o sindicato, não um juiz. [...]

Aquilo que caracteriza muito hoje o nosso Judiciário, que é o ativismo judicial: a partir de princípios, criar obrigações econômicas. [...]

Como na política, há magistrados que tem uma visão mais intervencionista e outros mais liberal. Acho que essa visão mais intervencionista foi reduzindo a margem de negociação entre sindicatos e empresa por entender que a margem de Direitos indisponíveis era maior.

Maria Cristina Peduzzi é a atual presidente do TST, durante o biênio 2020-2022. Ela foi a primeira mulher a ocupar a presidência daquele tribunal. Consoante verificamos em entrevista sua publicada em 05-04-2020 (CHAER, CARDOSO, VALENTE, 2020), vemos nela o mesmo conjunto de ideias defendidas por Ives Gandra, como o reforço ao dever de imparcialidade do juiz e o combate ao ativismo judicial. Ainda naquela entrevista, ela cita como exemplo de sucesso da Justiça do Trabalho o grande número de conciliações, demonstrando que a ideia da pacificação social permanece dominante no campo do Direito do Trabalho. Mesmo JUR1, advogado cuja clientela é composta essencialmente por reclamantes, acredita que mesmo depois de ajuizada a ação, a melhor opção é o acordo, chegando na pacificação social, ainda que essa pacificação signifique a redução do valor que seria devido e como consequência da pressão econômica sofrida pelo trabalhador:

É, é [bom fazer acordo], pra todo mundo. Pra empresa que parcela e resolve, dá coisa julgada¹⁸³, pro reclamante que começa a receber. [...] E funcionário fica louco. Libera FGTS, dá entrada no seguro, começa a receber. [...]
Às vezes, a demora da justiça, não é justiça. E é muito rápido. O cliente senta hoje aqui comigo, assinou a procuração, eu posso falar pra ele tal dia a audiência vai marcar. Nós estamos no final de março, não passa de maio. [...]
A Justiça do Trabalho é, e se Deus quiser vai continuar sendo, a Justiça mais rápida de todas.

Otávio Calvet é juiz do trabalho, cujo nome vem ganhando relevo no campo justrabalista a partir de seus artigos em defesa da reforma trabalhista e contra um suposto ativismo judicial da Justiça do Trabalho. Para SINDTRAB1, Calvet é “um ferrenho defensor da reforma trabalhista, é um ultraliberal”.

Destaque de grande simbolismo está no fato de que, com a reforma encontramos a mobilização tanto de uma associação de magistrados trabalhistas quanto dos próprios procuradores do trabalho, emitindo posições jurídicas oficiais questionando de forma quase que total, as determinações postas pela via legislativa¹⁸⁴. O próprio entrevistado SINDTRAB2, quando falava que tinha mais acesso ao Ministério Público do Trabalho, afirmou: “Existe dentro da Procuradoria do Trabalho uma visão mais progressista. Não todos, né? [...] Quando teve a discussão da reforma e tal eles tiveram muitos postados do lado dos trabalhadores, tanto deles quanto da ANAMATRA, aqueles juízes”. Há uma substancial oposição por parte dos agentes especializados do campo, especialmente aqueles que representam o próprio Estado na qualidade de juízes e procuradores, sobre as alterações propostas, beirando inclusive, a crise entre os poderes. Parte relevante do próprio TST, nossa corte trabalhista superior, chegou inclusive a apresentar no Senado Federal manifesto contra a reforma trabalhista por entendê-la prejudicial aos Direitos dos trabalhadores¹⁸⁵. Tal reação apenas demonstra a importância do atual momento histórico para o Direito do Trabalho, bem como a força simbólica da *doxa* protetiva. POLCONT, deputado, chega a afirmar que, em suas conversas com magistrados trabalhistas, eles têm falado abertamente sobre suas dificuldades e angústias ao ver as injustiças acontecendo e não ter o que fazer, porque a lei não mais ampararia a defesa do trabalhador.

¹⁸³ Coisa julgada trata-se, em linhas gerais, do instituto jurídico por meio do qual, após uma sentença judicial, aquela questão passa a estar definida, não podendo ser mais rediscutida.

¹⁸⁴ Trata-se das 103 teses aprovadas pela (Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas) ANAMATRA. Da mesma forma, o MPT lançou obra crítica à reforma (HONÓRIO & VIEIRA, 2018).

¹⁸⁵ 17 dos 27 ministros do TST assinaram o manifesto. Destes, 5 se dirigiram pessoalmente ao Senado Federal para entrega-lo: Delaíde Alves Miranda Arantes, Hugo Carlos Scheuermann, José Roberto Freire Pimenta, Maria Helena Mallmann e Mauricio Godinho Delgado (AGÊNCIA SENADO, 2017a).

Contudo, tais manifestações contrárias à reforma não são unânimes no subcampo. Em relação à Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA) cabe ressaltar que, justamente a partir das dinâmicas dos jogos de poder dentro do campo jurídico decorrentes da reforma trabalhista, aquela associação sofreu um processo de dissidência que em agosto de 2019 originou a Associação Brasileira dos Magistrados Trabalhistas (ABMT). Um de seus fundadores, e primeiro presidente, foi justamente o acima mencionado juiz Otávio Calvet. Podemos perceber na apresentação da associação como as posições dos juristas defensores da reforma se coadunam com os objetivos originais da nova associação, inclusive a partir de uma manifesta diferença de interpretação quanto ao princípio protetivo:

Temos plena consciência do momento político por que passa a Justiça do Trabalho e seus integrantes, o que torna conveniente e oportuna a criação de uma nova entidade associativa.

E por qual motivo se criou a ABMT se já existem outras entidades de classe no mesmo âmbito? Simples. Porque significativa parcela dos Magistrados do Trabalho não concorda com a forma de atuação até então adotada pelo movimento associativo trabalhista.

A ABMT não surge, portanto, para fragmentar ou enfraquecer o movimento associativo. Ao contrário. Surge para fortalecer, aplicando na prática o valor universal da pluralidade inerente a qualquer regime aberto e democrático.

[...]

Isto conduz ao isolamento no diálogo institucional a partir do momento em que comumente se identifica a Justiça do Trabalho, erroneamente, com algum tipo de ideologia quanto ao resultado de suas decisões, fruto de anos de confusão entre os valores que informam o Direito do Trabalho, com seu princípio de proteção, e os valores que devem ser desenvolvidos pela magistratura.

Magistrados do Trabalho e suas associações devem sempre pautar sua atuação, observando os valores caros ao Poder Judiciário: imparcialidade nas decisões, independência, harmonia entre os Poderes, respeito às Instituições, entre outros. A forma e o nível de proteção jurídica destinada aos trabalhadores deve partir do Poder Legislativo, que determina a regulação do trabalho humano por normas que, por sua vez, serão interpretadas pelo Poder Judiciário, sempre pelo crivo da Constituição da República.

[...]

Esta é a ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE MAGISTRADOS DO TRABALHO - ABMT, a nova face da magistratura trabalhista (ABMT, 2019).

Essa postura favorável à reforma por parte da magistratura já se manifestou no primeiro dia de vigência da lei, quando um juiz da Bahia condenou um empregado em honorários advocatícios¹⁸⁶, o que demonstra que, mesmo antes da reforma já havia uma parcela do Judiciário Trabalhista que se encontrava insatisfeita com a postura mais ativista do Judiciário Trabalhista com vistas a uma maior efetivação do princípio protetivo.

¹⁸⁶ Trata-se de sentença datada de 11-11-2017, por meio da qual um trabalhador rural de Ilhéus foi condenado a pagar R\$ 8.500,00 a título de honorários advocatícios. Daquela decisão coube recurso ao Tribunal Regional (RO 0000242-76.2017.5.05.0493) que reformou aquela sentença abaixando o valor dos honorários. No TST a questão não teve decisão de mérito por questões processuais, de forma que ficou mantida aquela redução. De qualquer forma, o trabalhador foi condenado em honorários.

A reforma vem sendo constantemente trabalhada pela literatura jus trabalhista, seja em artigos, seja em livros. Há assim, por parte da doutrina¹⁸⁷, ampla discussão, cujos posicionamentos vão desde a crítica negativa pontual a cada um dos artigos alterados, inclusive questionando sua constitucionalidade¹⁸⁸, bem como aqueles buscam interpretar aquelas alterações a partir da literalidade da lei, conformando seus entendimentos à vontade do legislador¹⁸⁹. Também encontramos coletâneas que, dividindo as alterações por subtemas, buscam aprofundar o debate sobre cada um deles individualmente¹⁹⁰. A jurisprudência¹⁹¹ trabalhista, por sua vez, também não se apresenta pacífica. O próprio TST, nossa corte superior trabalhista que poderia tentar indicar alguma uniformização quanto às interpretações dos artigos reformados, preferiu não apresentar posição oficial sobre os tópicos envolvendo Direito material, restringindo seu alcance aos aspectos processuais¹⁹² por meio de sua Instrução Normativa 41/2018. Tal posição do TST pode ser inclusive percebida pela ausência de confirmação ou alteração de suas súmulas desde a reforma. Este assunto também será aprofundado posteriormente no capítulo 3 desta dissertação.

Boa parte das críticas à reforma faz justamente referência às contradições entre os artigos reformistas e nosso arcabouço constitucional. As teses de inconstitucionalidade representam a afirmação da oposição entre a literalidade da lei posta e o que se entende por ordenamento constitucional. Obviamente, não estamos aqui tratando de questões simples em que a lei diz algo explicitamente contrário à Constituição. Nossa Carta Fundamental não traz

¹⁸⁷ Bourdieu (1989) utiliza da expressão “teóricos” para designar os doutrinadores e magistrados das cortes superiores, que se apresentam como intérpretes privilegiados dos textos legais, podendo, a partir dessas interpretações, inclusive fornecer um norte para a modificação do Direito. Esse tema será mais aprofundadamente analisado mais adiante nesta dissertação.

¹⁸⁸ Como é o caso da obra conjunta do ministro Maurício Godinho Delgado e da professora da UNB Gabriela Neves Delgado (2017) sobre a reforma.

Posição crítica semelhante também é encontrada nas 103 teses aprovadas pela ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas) no 19º CONAMAT, realizado em maio de 2018.

No mesmo ano, o MPT lançou obra crítica à reforma, intitulada “Em defesa da Constituição: primeiras impressões do MPT sobre a reforma trabalhista.”

¹⁸⁹ São esses especialmente os casos dos manuais de Direito do Trabalho, os quais, buscam transmitir a seus alunos posicionamentos mais favoráveis a uma interpretação baseada unicamente na letra da lei. A título exemplificativo podemos trazer o livro do também ministro, e presidente do TST à época da Reforma, Ives Gandra da Silva Martins Filho (2018).

¹⁹⁰ Nesse sentido encontramos a obra coordenada pelo professor da USP Nelson Mannrich (2018), dentro do GETRAB USP (Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social da Universidade de São Paulo): “Reforma trabalhista: reflexões e críticas”.

¹⁹¹ Bourdieu (1989) se refere os “práticos” ao tratar dos advogados e juízes das cortes inferiores. São eles os responsáveis por subsumir as normas abstratas aos casos práticos, ou seja, promover o encontro entre as situações específicas do dia-a-dia com o mandamento genérico da norma abstrata.

¹⁹² Classicamente, no Direito, dividem-se as normas em processuais e materiais (ou substanciais). Enquanto as últimas se referem às próprias relações jurídicas materiais entre os indivíduos (“o Direito propriamente dito”), as primeiras tratam da tutela jurisdicional a eles oferecida pelo Estado (“a ação/ o processo necessário para defender o Direito”).

apenas regras, mas especialmente princípios, cuja efetividade é buscada não a partir do princípio da exclusão (a aplicação de uma norma exclui a outra), mas respeitando a razoabilidade e proporcionalidade, a partir da otimização e ponderação de princípios conflitantes.

Quando tratamos de princípios constitucionais, também estaremos diante de uma crise que só poderá ser solucionada a partir de uma análise relacional, e neste sentido, também historicizada, a partir dos valores e significados atribuídos ao ordenamento constitucional brasileiro quando do julgamento das ações propostas. Mais uma vez utilizamo-nos da teia de significados de Spink (1993, p. 305) (*episteme* foucaultiana, o *habitus* de Bourdieu, o meta sistema de normas, a ciência, o senso comum e o imaginário). De acordo com Foucault (2016) ainda estamos sob a égide da *episteme* moderna. Tal *episteme* tem por uma de suas características a valorização do processo interpretativo. Atualmente, uma das correntes mais relevantes no Direito brasileiro se denomina o novo constitucionalismo, defendida explicitamente por um dos atuais ministros do STF, Luís Roberto Barroso (2018a, p. 327). Suas grandes características são a busca pela efetividade dos princípios e a grande discricionariedade dada ao magistrado na decisão: “a interpretação constitucional como concretização construtiva”. A figura do magistrado etéreo, alheio às demais interações sociais, não mais existe no campo jurídico. O juiz hoje não é mais mero “boca da lei”, que simplesmente aplica a vontade do legislador o que é inclusive coerente com o pensamento foucaultiano acerca de nossa era (o juiz “boca da lei” mais se aproxima da era clássica, quando não havia margem para interpretação). Cabe a ele interpretar a lei da forma que considerar mais adequada ao ordenamento jurídico como um todo, especialmente quando verificada à luz dos princípios constitucionais, motivando sua decisão. O político POLFAV apresenta discurso preocupado com essa tendência do Judiciário e é enfático ao afirmar que atualmente há uma ingerência indevida desse poder sobre os demais, o que afeta inclusive o princípio da separação dos poderes:

Se você tem um poder que foi feito para fazer leis, a lei tem que vir dele. Tem um cara que morreu há bem pouco tempo atrás, da Corte Americana, que chamava Antonin Scalia¹⁹³. O Anthonin Scalia é pra mim um dos mega juristas que tinha. E ele tinha uma frase: a lei tem que ser morta. Ela não pode ser viva, porque se ela é viva, alguém tem que decidir pra onde ela vai crescer. A linha dele é, o que vale é o que está escrito. Mas aqui no Brasil você sabe que não é bem assim. [...]
Hoje no Brasil você tem muita interferência do Judiciário em decisões legislativas e outra coisa, e acho que isso é uma coisa que todo mundo deveria ficar preocupado.

¹⁹³ Entre 1986 e 2016 foi juiz da Suprema Corte dos Estados Unidos, sendo considerado de viés político conservador.

Se o STF que deveria ser o controle disso se baseia em qualquer coisa [...] você cria precedente pra tudo nesse país. E isso na minha opinião é perigoso. Se o juiz quiser mudar alguma coisa, vai lá, se candidata. [...]

Olha gente [falando com colegas parlamentares de esquerda], hoje vocês estão celebrando, mas daqui algum tempo, a maioria pode ser conservadora no Supremo [...]. Pau que bate em Chico bate em Francisco”.

Se de início pode-se imaginar que tal forma de ver o mundo favorecerá a *doxa* protetiva, dado seu respeito aos princípios, a prática pós-reforma tem demonstrado o contrário. A primeira decisão constitucional pós-reforma trabalhista sobre uma de suas alterações, confirmou a alteração questionada¹⁹⁴, proibindo a cobrança da contribuição sindical, enfraquecendo os sindicatos e consequentemente desprotegendo o trabalhador. O STF entendeu que ao caso dever-se-ia aplicar outro princípio constitucional, o da liberdade sindical. O trabalho interpretativo é sempre uma faca de dois gumes. JUR2, afirmou haver ficado muito preocupado com relação ao STF tendo em vista os discursos dos ministros em seus votos quando julgaram recentemente a constitucionalidade da MP 936, que instituiu a redução proporcional de cargos e salários e a suspensão do contrato de trabalho durante a pandemia da COVID¹⁹⁵: “Em vários votos da ADIN¹⁹⁶ que julgou a constitucionalidade da MP 936, houve um discurso até preconceituoso, de que o sindicato mais atrapalha do que ajuda o trabalhador”.

Entre as votações realizadas sobre a constitucionalidade das alterações, percebemos um STF rachado, mas com maioria favorável à reforma. Consoante será mais bem aprofundado no próximo capítulo, a *doxa* protetiva vem sofrendo inúmeros revezes quando confrontada no Supremo. Lá, lembremo-nos, nem todos os agentes são oriundos do subcampo do Direito do Trabalho, e por isso mesmo, não desenvolveram seus *habitus* nem a acumulação de seu capital simbólico a partir do uso reiterado do princípio protetivo. Liberdade, igualdade, propriedade privada, alteridade, não retrocesso, entre outros, são todos princípios que serão analisados caso a caso, e nem sempre à luz do princípio protetivo, até porque o próprio STF, que analisará as ações em última instância, consoante exposto, não apresenta a mesma *doxa* que o TST. Esta diferença de visão de mundo entre o STF e o TST a partir da reforma vem sendo escancarada. JUR2 vê com naturalidade essa intensa atividade jurisdicional

¹⁹⁴ Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.794 Distrito Federal, relatoria do Ministro Edson Fachin. Ficou definido por maioria de votos, contrariando voto do relator, pela constitucionalidade da reforma, com o fim da obrigatoriedade do desconto da contribuição sindical.

¹⁹⁵ A questão jurídica em si tratava da constitucionalidade de se poder reduzir salários por meio de acordo individual, já que, a Constituição em seu art. 7º, VI só permitia tal redução a partir de negociação coletiva. O STF entendeu que, como havia o pagamento do auxílio-emergencial pelo governo, bem como pela excepcionalidade e temporalidade da medida, aquela redução não era contrária à Constituição.

¹⁹⁶ Trata-se da já mencionada ADI 6363, ajuizada pela Rede Sustentabilidade.

constitucional em questões trabalhistas pelo STF, já que cabe a ele a guarda da Constituição, e nossa Constituição é bastante descritiva em matéria de Direitos sociais. Porém, é ele enfático ao confirmar que o STF, no contexto da reforma, vem reiteradamente contrariando posições jurisprudenciais históricas do TST:

Aí a gente tem hoje alguns problemas que é o fato do TST adotar um determinado posicionamento histórico e vários desses posicionamentos estão sendo desfeitos pelo Supremo Tribunal Federal. É o exemplo da prevalência do negociado sobre o legislado, é a questão da terceirização em atividade-fim, liberado geral, e essa semana passada agora o Supremo publicou a decisão no tema 383 da tabela de repercussão geral, que diz respeito a isonomia na contratação de trabalhador terceirizado¹⁹⁷. Não precisa mais observar a isonomia. Então isso tudo vai rompendo, né, posições jurisprudenciais históricas no âmbito trabalhista.

O entrevistado SINDTRAB2, cita inclusive nominalmente o ministro do STF Luís Roberto Barroso¹⁹⁸, como um dos defensores no STF da flexibilização das relações trabalhistas, o que é confirmado por sua constante postura em favor da ampla liberdade das terceirizações, por exemplo:

Então você tinha no Supremo o Barroso e vários outros, principalmente o Barroso que defendia mesmo a flexibilização dessa lei trabalhista. Defendia antes então existia já essa questão da flexibilização dos Direitos trabalhistas. [...] Não tenho nenhuma dúvida que foi junto com o Supremo, que foi já uma coisa que, tanto que entramos com várias medidas judiciais no Supremo e não ganhamos uma. Perdemos todas, praticamente.

Como contraponto a essa visão menos protetiva do STF encontramos sempre os votos dos ministros Rosa Weber e Marco Aurélio, os quais, antes de ocuparem cadeiras no Supremo, já haviam sido ministros do próprio TST, com carreiras construídas dentro do Direito do Trabalho. Aí percebemos a capacidade de influência do *habitus*, que provoca diferenças de votação a partir da origem de cada ministro.

Ainda sobre as votações do STF, trata-se de fato de extrema importância a ser observado em suas próximas votações, o próprio entendimento do STF acerca do princípio protetivo. Consoante já explicitamos em momento anterior, o princípio protetivo corresponde a instituto jurídico com conceituação própria dentro do subcampo do Direito do Trabalho. Apresenta ele três dimensões: i) *in dubio pro operário*, que representa um dever do jurista

¹⁹⁷ Esses três exemplos receberão tratamento adiante no capítulo 3 da dissertação.

¹⁹⁸ Antes de ser indicado como ministro no STF, Barroso fora advogado, havendo-se destacado na defesa de temas tais como a pesquisa com células-tronco embrionárias, a união entre pessoas do mesmo sexo e a proibição do nepotismo, os quais, a despeito de indicarem uma posição progressista, são todos alheios ao mundo do trabalho.

trabalhista de considerar, quando houver dúvidas quanto à interpretação de determinada norma, deve-se utilizar a que for mais favorável ao trabalhador; ii) norma mais favorável, quando entre duas ou mais normas passíveis de aplicação, deve o jurista utilizar a que oferecer a melhor proteção ao trabalhador; iii) condição mais benéfica, que assegura ao empregado que os benefícios incorporados ao contrato de trabalho não poderão ser alterados para pior (CORREIA, 2019, p. 191-195). Consoante se pode observar, não há dentro do princípio protetivo qualquer ressalva quanto sua aplicação tanto no Direito individual do trabalho, quanto no coletivo. Tanto o é, que a antiga redação do art. 620 da CLT¹⁹⁹ era expressa ao afirmar que em caso de conflito entre o disposto em um acordo coletivo (negociação coletiva firmada entre o sindicato laboral e uma empresa individualmente) e o disposto em uma convenção coletiva (negociação coletiva firmada entre o sindicato laboral e um sindicato patronal) deveriam prevalecer as condições mais favoráveis. Ou seja, estamos diante de uma situação que envolve tão somente o Direito Coletivo do Trabalho, no qual havia determinação legal para aplicação do princípio protetivo.

Contudo, recentes decisões do Supremo, tem explicitado entendimento segundo o qual, não há que se falar em aplicação do princípio protetivo quando estivermos diante de uma situação de negociação coletiva, já que, uma vez que o trabalhador, nos processos de negociação coletiva, não negocia sozinho, mas sim em grupo, representado pela entidade sindical, ele não mais estava em condição de vulnerabilidade. Foi este o entendimento do Ministro Luís Roberto Barroso, relator no RE 590.415/SC (TST, 2015, p. 16), que tratou sobre a validade e efeitos de plano de demissão voluntária:

24. [...] Não se pode invocar o princípio tutelar, próprio do Direito individual, para negar validade a certo dispositivo ou diploma objeto de negociação coletiva, uma vez que as partes são equivalentes, ao contrário do que ocorre no plano individual.

Não concordamos com tal posicionamento. Primeiramente pela própria questão do desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho brasileiro, que, consoante dito acima, há tempos prevê a aplicação do princípio protetivo (tutelar) a questões envolvendo o Direito coletivo. Depois, porque, como será aprofundado no capítulo seguinte, esse mesmo desenvolvimento histórico, a partir da experiência prática dos agentes do subcampo jurídico trabalhista, tem reiteradamente demonstrado que a completa liberação da negociação coletiva

¹⁹⁹ Art. 620 (redação anterior). As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

Art. 620 (redação reformista). As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

entre entidades sindicais tem levado inúmeras vezes à precarização de Direitos trabalhistas. O próprio ministro reconhece a existência do argumento, mas não o entende por válido (TST, 2015, p 16 e 19):

[...] A doutrina ressalva, todavia, que, no Direito brasileiro, a perfeita simetria entre os entes coletivos ainda não foi plenamente garantida. Isso se deve à subsistência de instrumentos limitadores da liberdade sindical na Constituição de 1988, que possibilitariam que os sindicatos atuassem em desconformidade com o interesse de seus associados. Por essa razão, não se poderia reconhecer a autonomia coletiva da categoria dos empregados, manifestada pelos sindicatos, em sua plenitude. Esse argumento será objeto de exame mais adiante. [...]

28. Nessa linha, não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho. Tal ingerência viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos, além de recusar aos empregados a possibilidade de participarem da formulação de normas que regulam as suas próprias vidas. Trata-se de postura que, de certa forma, compromete o Direito de serem tratados como cidadãos livres e iguais.

Destaco, apenas mais uma vez, a afinidade desta decisão do STF com o discurso reformista de completa liberação da negociação coletiva, nas palavras de agente que, a despeito de fazer parte do campo jurídico, não teve seu *habitus* desenvolvido dentro do subcampo do Direito do Trabalho.

Para além da contestação da *doxa*, resta saber se a própria representação social do trabalhador vulnerável ainda subsistirá, tendo em vista o aprofundamento marcante do ideário neoliberal na legislação trabalhista a partir da reforma. O que se percebe pelos discursos e debates favoráveis à reforma é justamente o jargão de que a Justiça do Trabalho protege demais, que o trabalhador deve ser livre para negociar seus Direitos. POLFAV, deputado goiano que votou sim para a reforma, nos lembra de que o que foi aprovado não teve a profundidade por ele pretendida. Observe-se como o discurso por ele trazido se alinha com as posições jurídicas dos séculos XVIII e XIX, quando o Direito ainda não reconhecia a desigualdade material existente entre empregado e empregador:

Se você perguntar pra mim se foi o ideal essa reforma, não, não foi o ideal. Mas foi o que foi possível andar lá dentro. Foi uma luta. [...]

O ideal na minha opinião era contrato, tô sendo bem sincero com você. É o que tem na maioria dos países. Você tem contrato, tá lá tudo acertado, quantas férias eu vou ter, quanto que eu vou ganhar por dia. Se você descumprir eu posso te processar, se descumprir pode mandar embora.

Consoante nos alerta Zaar (2020, p. 17-19), o modelo trabalhista consagrado na CLT está sendo tratado como “o grande vilão pelas crises econômicas” e conclui de forma enfática

que a reforma trabalhista veio em “manifesto prejuízo ao trabalhador, aquele que empresta sua força de trabalho em prol do empreendimento do empregador”. Estamos diante de uma verdadeira desconstrução do Direito do Trabalho, de seus princípios fundantes.

Na já mencionada entrevista concedida pela ministra Peduzzi do TST (CHAER, CARDOSO, VALENTE, 2020), em uma das questões, os entrevistadores discorreram sobre o protecionismo da Justiça do Trabalho, afirmando que o mesmo “passou a fazer parte do senso comum”. Para a ministra, a “lei é protecionista naquilo que tem que ser. [...] A lei deve, quando é necessário, proteger.” Mais uma vez POLFAV, político favorável à reforma, entende que a Justiça do Trabalho sempre foi excessivamente protecionista, o que foi um dos pontos que a reforma procurou “corrigir”²⁰⁰:

Totalmente [quando perguntado se a Justiça do Trabalho protegia o empregado]. Historicamente, a Justiça do Trabalho sempre foi em benefício do empregado. Sempre foi aquela Justiça que olhava o coitado, uma visão até teológica, você tem o opressor e o oprimido [...]. A nova legislação foi feita para dar uma equilibrada nesse jogo, e melhorou muito.

É interessante observar como existe no entrevistado a percepção de que a Justiça do Trabalho é protecionista e, que efetivamente essa característica teve sua razão de ser. Contudo, e isso na realidade é uma das bases do discurso reformista, também se observa a crença de que essa característica não é tão mais necessária, como se da década de 1940 para cá, já houvesse se desenvolvido no Brasil as estruturas sociais necessárias à formação do *habitus* primário transcultural e a superação da subcidadania pelo trabalhador brasileiro.

Ambos os sindicalistas patronais goianos entrevistados compartilhavam essa visão. SINDEMP1 trouxe que “o que acontecia antes com os empresários era uma situação de total parcialidade por conta da legislação que existia. Agora equilibrou um pouco a situação”. SINDEMP2 confirma que existia na classe empresarial receio quanto à parcialidade da Justiça do Trabalho, o que foi mitigado de certa forma com a reforma:

A última reforma trabalhista que aconteceu, eu acho que mudou um pouco a cabeça dos juízes. Antigamente você recebia uma reclamação aqui, você já ia sabendo que ia perder, mesmo você tendo razão, mas agora, eu acho que de 2017 pra cá isso mudou bastante. [...]

²⁰⁰ Um bom exemplo aqui é a criação reformista do trabalhador hipersuficiente, inserido no art. 444, par. único da CLT. Por meio desse dispositivo, trabalhadores que recebem salário superior ao dobro do limite dos benefícios da Previdência Social, e possui curso superior completo podem negociar livre e individualmente com os empregadores suas condições de trabalho. No próximo capítulo serão aprofundados os mecanismos legais inseridos pela reforma para combater esse suposto protecionismo.

Posso responder que a gente fica mais tranquilo em contratar as pessoas. A gente fica mais, você não fica com aquela preocupação. Às vezes você fica com aquela, não vou contratar, vai dar trabalho, bla, blá. Depois que aconteceu isso [a reforma], você contrata. E eu acho que muita gente hoje está com a cabeça mais voltada para a negociação.

Em sentido contrário, encontramos o entendimento do SINDTRAB1. Para ele, a Justiça do Trabalho nunca cumpriu de forma satisfatória seu papel, na defesa dos princípios e valores protetivos que acompanham o Direito do Trabalho:

A Justiça nunca foi protetora, no sentido da palavra. [...] Eu costumo dizer que o TST, que é a instância uniformizadora, sempre acendeu duas velas para o diabo e uma para deus. Ele acendeu uma em 2012, com a atualização de jurisprudência. Mas hoje, a Justiça do Trabalho descambou-se [...].

JUR2, mais uma vez, ao tratar sobre essa questão da busca da reforma em “reequilibrar” o campo trabalhista, nos lembrou de que o princípio protetivo sempre correspondeu à essência do Direito do Trabalho, justamente por aquilo que já mencionamos anteriormente, que a mera igualdade formal não atendia às necessidades fáticas da realidade das relações de trabalho, havendo assim, que se reequilibrar aquela desigual balança de forças, seja por meio de ações legislativas, seja por meio da atuação sindical:

Então essa é minha impressão. Que as forças que assumiram o país, de certo modo, buscaram reequilibrar o campo jurídico, a posição da empresa e do empregado, numa percepção de que o Direito do Trabalho e a Justiça do Trabalho em especial também, historicamente foram muito protecionistas, muito favoráveis ao trabalhador. E aqui há sem dúvida um ranço de classe social, um equívoco, antes de mais nada, porque a gente não pode falar em Direito do Trabalho sem princípio protetivo.

SINDTRAB2 apresenta uma visão intermediária. Ele acredita que os juízes refletem de certa forma as parcelas da sociedade da qual fazem parte. Não deixa de ser interessante se observar que a percepção de mundo do entrevistado se adequa ao desenvolvimento do conceito do *habitus* em Bourdieu, com a ideia de que o *habitus* dos juízes refletem de certa forma as origens sociais dos magistrados, o que, posteriormente, pode acabar influenciando em suas decisões:

Os juízes, na verdade, e eu trabalhei muito tempo na Justiça do Trabalho [...], os juízes são parte da sociedade. Tem juízes lá que eram mais, olhavam mais a parte do trabalhador. Outros juízes, você via, tinham uma certa proteção empresarial porque eles vem de uma base social. É natural. O que havia claramente ali, era uma lei, uma jurisprudência e eles faziam seguir a jurisprudência. [...] Quem não paga, paga mal, paga duas vezes. [...]

O trabalhador tem mesmo que ser protegido por ser a parte mais fraca do contrato, mas não via essa superproteção, essa questão do Judiciário em relação ao trabalhador, de forma alguma.

JUR1, advogado, traz ponderações semelhantes a partir de sua vivência, de sua relação com os magistrados trabalhistas:

Na prática a gente fala assim: tem os juízes 'reclamante' e tem os juízes 'reclamado'. [...]

A gente tenta manter a neutralidade, ser mais neutros, mas a gente observa que até os juízes, eles são parciais, seja por um lado, seja para o outro. Mas eu acredito que a grande maioria não tenha gostado da reforma porque foi feito muito rápido. A reforma do Código de Processo Civil demorou anos. Do Código Civil... Demorou e teve um debate menor. Até mesmo por isso eu acho que tem muita coisa pra discutir. A gente tem essas várias ADINs sendo discutidas. [...]

A maioria dos juízes é pró reclamante. Ainda é tanto é que, a gente bate o olho e a gente sabe. [...]

Você sente na sentença.

Independente disso, o entrevistado acredita que nem a reforma conseguiu retirar dessa maioria de juízes trabalhistas a concepção que entende pela necessidade de proteção do hipossuficiente: “Os juízes sabem. Eles estão no dia a dia. Então eles sabem que para algumas coisas a reforma não vai pegar. [...] Eu acredito que ainda, seja protecionista. Tem que continuar, eu acredito que vá”.

JUR2, juiz do trabalho crítico à reforma trabalhista, traz ainda sua percepção sobre o corpo empresarial brasileiro, e de que forma ele reagiu quando, em momento posterior à reforma, dentro do contexto de aprofundamento das medidas trabalhistas de caráter neoliberal, teve a oportunidade de reduzir Direitos dos trabalhadores com a pandemia do COVID-19, confirmando que a *doxa* protetiva ainda não perdeu seu apelo mesmo para agentes de outros campos:

Esse dispositivo da MP 927 que permitia a negociação completa entre empregado e empregador em matéria de cláusulas contratuais, afastando inclusive a CLT, foi uma regra que não pegou. Não pegou, pra mim, por uma percepção bem clara. A nossa sociedade, inclusive nosso empresariado em geral, tem noção da importância da proteção social do trabalhador. Eu não vi durante a pandemia as empresas saírem correndo pra forçar acordos afastando a aplicação da CLT para seus empregados. Existe aí um limite até ético da condição de empregador.

O próprio SINDTRAB1 tem opinião semelhante, quando discorre que os grandes responsáveis pela reforma trabalhista, e que tem essa visão neoliberal precarizadora de Direitos, não são os pequenos e médios empresários, que compõe a maioria do empresariado em nosso país, mas os grandes banqueiros e industriais.

Assim, entendemos que aquela percepção nascida já no século XIX, de que o trabalhador não negociava em condições de igualdade com o empregador, já era verdadeira quando do surgimento do Direito do Trabalho, e continua ainda hoje presente no corpo social brasileiro. O trabalhador continua dependendo tanto da força coletiva dos sindicatos, quanto da intervenção do Estado por meio da criação de um arcabouço legislativo protetivo satisfatório.

SINDEMP1, empresário já antes da redemocratização, confirma essa percepção acerca da *doxa* protetiva: “Desde 1960 todas as mudanças trabalhistas foram Direitos adquiridos pelos trabalhadores. Direitos, Direitos, Direitos, Direitos... Chegou um momento na Constituição de 88 e ela trouxe mais Direitos para os trabalhadores”. Apesar deste comentário, o mesmo entrevistado afirma que é importante que a Justiça do Trabalho proteja os trabalhadores, o que, de certa forma reflete sua história pessoal, saindo de empregado para empregador:

Eu acredito, eu tenho comigo, que a Justiça do Trabalho tem realmente que proteger o trabalhador. As políticas públicas existem para proteger os menos favorecidos. [...] E tem que continuar esse trabalho. Até hoje você vê na imprensa, empresas autuadas com trabalho escravo [...]
Eu vejo situações hoje que o empregado entra na Justiça pedindo apenas o salário retido, são coisas claras na Constituição e não são cumpridas. [...]
Num país com a mentalidade cultural como o Brasil é necessária e importante a participação da Justiça do Trabalho ainda nos moldes mais protetivos do trabalhador.

Essa percepção do entrevistado é confirmada pelas estatísticas. O Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2019 (TST, 2020, p. 60) aponta como assunto mais recorrente nas reclamações trabalhistas o aviso-prévio, ou seja, verba rescisória devida em qualquer dispensa imotivada. Antes da reforma, o relatório da Justiça do Trabalho de 2016 (TST, 2017, p. 60) já trazia esse mesmo tema como o mais recorrente. Como o entrevistado SIMPEMP1 havia afirmado: “a reforma representou certo alívio para as empresas que seguem a legislação trabalhista, as que não seguem vão continuar sem seguir”.

JUR2, magistrado, ao tratar da falta de cumprimento da legislação trabalhista por parte do empresariado, lembra que no próprio relatório do deputado Marinho já constava como responsáveis pelo grande número de processos, além das teses formuladas pelos advogados trabalhistas sem qualquer respaldo em lei, também a existência de empregadores que sucessivamente descumpriam a legislação trabalhista. Para o entrevistado, trata-se de fato recorrente na Justiça do Trabalho a existência de empregadores que descumprem a legislação

trabalhista sem qualquer razão jurídica que o justifique, mas tão somente pela ganância, pelo aumento da margem de lucro. Traz o relatório (MARINHO, 2017, p. 22):

No que tange ao excesso de processos tramitando na Justiça do Trabalho, é certo que muitos deles decorrem do descumprimento intencional da lei pelo empregador, mas não podemos desprezar uma grande quantidade que decorra do detalhamento acentuado das obrigações trabalhistas, em conjunto com regras processuais que estimulam o ingresso de ações e a interposição de infundáveis recursos, apesar dos esforços empreendidos pelo TST para redução do tempo de tramitação dos processos. Nas palavras do professor José Pastore, a legislação trabalhista “*constitui um verdadeiro convite ao litígio*”.

A reforma, contudo, não foi equilibrada, já que apenas criou mecanismos para desestimular os advogados trabalhistas e os trabalhadores, mas nenhum para punir com mais rigor os delinquentes patronais. De forma irônica o entrevistado JUR2 afirma que a única punição para o empregador foi a retirada de Direitos dos trabalhadores: “Ah, tem muita gente entrando com ação de horas *in itinere*²⁰¹ porque as empresas não pagam as horas *in itinere*? Então vamos mexer na lei e tirar do trabalhador o Direito de receber as horas *in itinere*”. Este, aliás, é mais um exemplo da utilização da reforma como imposição de tese minoritária empresarial inserida pela legislação reformista.

As razões para que a Justiça do Trabalho fosse protecionista continuam a existir, hoje mais do que nunca, já que, mesmo com uma legislação repleta de dispositivos protetivos, os empregadores continuam a desrespeitar os Direitos trabalhistas. Não é sem motivo que Rodrigues Júnior, advogado trabalhista há mais de 30 anos, confirma que a Justiça do Trabalho não apenas foi criada para ser protecionista, mas tem que ser protecionista, já que justamente quem precisa de apoio é o trabalhador, e não o capital, que pode se amparar sozinho (RODRIGUES JÚNIOR *apud* BULLA *et. al.*, 2011, p. 205). JUR1, ao comentar sobre o ensino do Direito do Trabalho ressalta a construção da *doxa* protetiva no ambiente educacional, onde são formados os futuros juristas, ao comentar sobre nosso sistema constitucional e a legislação que deve a ela obediência: “Na faculdade, nos nossos estudos, é pra aumentar Direitos”.

Entre os trabalhadores, foi encontrada nas entrevistas a percepção de que o Direito do Trabalho existe sim para proteger o trabalhador. TRAB2, cobrador, trata da importância do

²⁰¹ Horas *in itinere* correspondem ao tempo despendido pelo empregado até chegar ao trabalho. Havia muitas situações até a reforma trabalhista nas quais tais horas eram consideradas para o cômputo da jornada de trabalho, ou seja, tinham que ser pagas pelo empregador. A reforma fez questão de inserir um artigo explicitando que tais horas não fazem parte da jornada de trabalho.

Estado para a proteção do trabalhador e exemplifica como o empregador, dada justamente a ameaça da perda do emprego, impor quaisquer condições, ainda que contrárias à lei:

Eu creio que o funcionário é mais vulnerável, como se diz, comparado à empresa, ao patrão. Então eu penso que o Ministério do Trabalho é feito para nos resguardar, não é? [...]

[a empresa] Já chega tipo assim, fica amarrado, do jeito que não vai criar [resistência na hora de assinar], se tiver vai falar, ou esse ou não continua no serviço. [...]

Eu também tive há alguns anos atrás, num supermercado em que eu trabalhei, o dono foi trocar a razão social daí ele deu baixa na firma. Ele chegou para todos os funcionários e falou assim ó, vou dar baixa e vou mandar todo mundo embora e quem quiser continuar comigo na nova firma vai devolver a multa, mas quem não quer, é Direito seu, mas não vai continuar comigo. Daí a maioria fez e continuou. Mas eu achei que foi uma coisa que não foi certa, ele ter feito com a gente, já que era ele que estava trocando a razão social da empresa, daí não era com a gente, né? Ele fez a maioria pagar pela troca dele.

Também TRAB1, ao comentar sobre algumas alterações da reforma trabalhista, relembra os perigos de se abrir demais o leque de negociação entre empregado e empregador:

Eu não vejo com bons olhos não porque pode ter muita má-fé, muito mau juízo com a possibilidade de imposição [...] A gente sabe que teoricamente tem que ser acordado, pré-acordado e tem que ser bom para as duas partes, mas a gente sabe também que nem sempre isso pode acontecer. A gente vê isso em todas as esferas, em todos os momentos, que deveria ser uma via de mão dupla, essa conversa nem sempre é igualitária, não vai ter o mesmo peso e a mesma medida para os dois lados. Eu não acredito que isso seja 100% bom e acredito que tenham empresas que possam tirar isso para o lado pessoal e tentar tirar proveito em cima do trabalhador e a gente perde mais ainda um pouco da proteção que a gente tinha.

Assim é que, despeito da aprovação da reforma trabalhista não se pode dizer que a *doxa* protetiva e a representação do trabalhador vulnerável tenham perdido de pronto sua posição de dominância. Para que uma *doxa* perca a condição de *ortodoxia* há a necessidade de consolidação da nova rede de significados pretendida pelos agentes vitoriosos em sua tese, o que ainda não se deu no subcampo do Direito do Trabalho brasileiro, especialmente em virtude da falta de afinidade entre essa nova *doxa* pretendida e a teia de significados ainda predominante na sociedade brasileira como um todo.

JUR2, juiz do trabalho, trazendo mais uma vez a noção de pêndulo, que atravessa os processos históricos, alternando posições antagônicas, tece considerações mais positivas para o futuro em relação à visão protetiva do Direito do Trabalho, o que demonstra justamente que as lutas simbólicas estão sempre em movimento. Para ele, houveram já tentativas pelo governo atual, sob presidência de Jair Messias Bolsonaro, de continuar esse movimento pendular contrário ao princípio protetivo, mais uma vez lembrando como exemplos o contrato

verde e amarelo e a legislação da pandemia, os quais foram apenas aceitos de forma provisória. Tais medidas poderiam levar à completa precarização das relações de trabalho no Brasil, com a eliminação da negociação coletiva como parâmetro para retirada das proteções legais do trabalhador, resumindo-se os Direitos trabalhistas àqueles explicitados na Constituição, sendo todo o restante, inclusive Direitos previstos na CLT, negociados diretamente com o empregador. O entrevistado, contudo, entende que não haverá um aprofundamento do movimento atual, especialmente caso nas próximas eleições seja vitorioso um projeto de poder contrário ao atual, em suas relações com o Direito do Trabalho:

Se toda vida a gente teve uma visão mais protetiva, e a reforma trabalhista quis implantar uma visão mais pró-empresa, eu não tenho dúvida de que já começa o movimento contrário, de que a reforma trabalhista exagerou, e no lugar de equilibrar a relação jurídica, colocou o pêndulo a favor da empresa. O trabalhador está bem prejudicado em seus Direitos, no próprio acesso à Justiça do Trabalho, e eu tenho a crença de que em breve vai ser no sentido de ajustar aqueles excessos da reforma trabalhista.

POLCONT apresenta um sentimento que vai também neste mesmo sentido, através das lutas do campo político:

Esse cenário que nós estamos vivendo, de terra arrasada, de retirada de Direitos, ele está chegando no final. Essa página vai virar, você não tenha dúvida. [...] E esse governo que virá, com uma base social, uma visão social, vai ter que reconstruir aos poucos. [...] E uma das coisas que eu tenho certeza é recuperar esse espaço sindical.

CAPÍTULO 3 – AS ALTERAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA DE 2017 NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Ultrapassadas as definições metodológicas e a contextualização do Direito do Trabalho em seus aspectos histórico, político e econômico até o momento da reforma trabalhista de 2017, passamos agora aos debates jurídicos incidentes sobre as alterações por ela promovidas. Claro que não hão de faltar considerações sobre as influências dos campos político (votação e relatório da reforma) e econômico (neoliberalismo e receitas das entidades sindicais), contudo, o foco aqui se dará ao campo jurídico e os jogos simbólicos nele disputados, tendo em vista o acúmulo de poder representado pela autoridade de dizer o Direito.

Neste sentido, verificaremos como a cultura jurídica trabalhista brasileira caminhou rumo à consolidação do entendimento de que é necessária a proteção do trabalhador brasileiro em face do empregador, ao ponto de se ver configurada uma *doxa* protetiva no subcampo do Direito do Trabalho, com o desenvolvimento do *habitus* protetivo entre grande parte dos agentes jurídicos trabalhistas. Como se verá, as teses (outrora) vitoriosas, e que, portanto, promoviam acumulação de capital simbólico jurídico, eram aquelas que refletiam a *doxa* protetiva. A reforma, por sua vez, apresentou todo um sistema voltado justamente a combater aqueles entendimentos já consolidados, atuando de forma pontual em uma série de institutos trabalhistas. Não que não houvesse retrocessos em momentos anteriores, mas a criação de todo um sistema voltado para a desconstituição da representação social do trabalhador vulnerável se deu apenas agora com a reforma. A intensidade e foco dos ataques a diferenciam de qualquer outro momento na história do Direito do Trabalho brasileiro desde a década de 1940, quando se inicia a trajetória ascendente do princípio protetivo.

A reforma trabalhista promoveu alterações tanto no Direito individual, quanto no coletivo do trabalho. Conforme já explicitado anteriormente, esta dissertação tem como um de seus eixos temáticos a análise das alterações que afetaram mais diretamente o Direito coletivo. Essencialmente, tal ramo tem por objeto o estudo das relações sindicais, razão pelo qual é também conhecido como “Direito sindical”. Entre as modificações no Direito coletivo encontramos aquelas que tratam da estrutura sindical brasileira (contribuições sindicais, reflexos das terceirizações e representação dos trabalhadores), da autonomia privada coletiva (acordo e convenção coletivos) e dos limites à análise pelo Judiciário dos instrumentos

coletivos (princípio da intervenção mínima estatal, litisconsórcio²⁰² necessário). Assim é que, a partir de uma análise histórico-jurídica dos institutos justralhistas acima mencionados, exporemos de que maneira a reforma alterou posições consolidadas dentro do campo jurídico trabalhista, de forma a atacar a *doxa* protetiva e a estrutura sindical brasileira, demonstrando assim a hipótese desta dissertação. Para cada instituto será realizada uma análise histórica até o ponto da reforma trabalhista. É importante que além da definição de cada um deles, haja uma perspectivação a partir da forma como aquele instituto se adequou ao princípio protetivo ao longo do desenvolvimento do Direito do Trabalho, desaguando-se finalmente na reforma trabalhista e de que maneira aquela adequação representada pela consolidação da *doxa* protetiva, foi atacada pelas alterações reformistas.

As alterações que envolveram o Direito Coletivo do Trabalho, mais até do que no Direito Individual, devem ser analisadas em seu conjunto. Assim é que o fim da contribuição sindical compulsória não produz os mesmos efeitos num ambiente de pouca ou ampla autonomia negocial coletiva. Da mesma forma, a vedação da ultratividade dos instrumentos coletivos será mais ou menos danosa em uma conjuntura sindical de maior ou menor arrecadação. A princípio pode parecer contraditório que a ampliação da autonomia negocial coletiva possa representar prejuízo aos trabalhadores, posto que atribui aos sindicatos uma margem maior de negociação sobre as condições de vida dos trabalhadores. Este foi o discurso dos alteradores. Porém, como perceberemos a seguir, o que se passou foi um aumento das prerrogativas jurídicas dos sindicatos, acompanhada por um corte brusco de suas fontes de custeio, o que, em termos práticos, acabou por provocar o fechamento de inúmeros sindicatos.

Mais arriscado ainda que o fechamento é a possibilidade de existência de sindicatos que, acuados pela falta de receita, se vejam sustentados pelas entidades patronais, e dotados de ampla liberdade para negociar, acabem por concordar inclusive com a precarização de Direitos dos trabalhadores. Ademais, encontramos medidas tendentes a retirar do Judiciário a análise destas eventuais negociações precarizadoras. O que seguirá ao longo deste capítulo são inúmeros exemplos de como a reforma trabalhista buscou, em linhas gerais, limitar a aplicação do princípio protetivo dentro do Direito Coletivo do Trabalho e, num nível especial, minar a atuação dos sindicatos em seu papel histórico de defesa dos trabalhadores. E, tudo isso a partir de alterações específicas que contrariaram anos de desenvolvimento do Direito do Trabalho. É o que se espera demonstrar.

²⁰² Litisconsórcio, no jargão jurídico, indica a pluralidade de partes num mesmo polo (ativo ou passivo) de um processo. Em outras palavras, quando existe mais de um autor (reclamante) ou mais de um réu (reclamado).

3.1 – A REFORMA E OS SINDICATOS

O Direito do Trabalho nasce com os sindicatos sendo deles parte considerável do crédito que se deve dar pela defesa dos trabalhadores e pela defesa do princípio protetivo. Foi por meio de sua atuação que se desenvolveu (e desenvolve) o princípio da autonomia coletiva²⁰³ e, legalmente, somente através deles que são assinados os instrumentos coletivos²⁰⁴. Podemos inclusive considerar que Direito coletivo do trabalho jamais existiria sem os sindicatos.

Os sindicatos nada mais são do que associações criadas para a defesa dos interesses de determinada categoria econômica ou profissional. Está nos parágrafos 1º e 2º do art. 511 da CLT²⁰⁵ a sua definição legal. Em ambas encontramos aquele mesmo sentido: a ideia de formação de um vínculo social básico originado a partir de vivências profissionais (atividades) comuns, similares ou conexas, de forma a configurar uma associação homogênea e natural²⁰⁶. A base do sindicalismo brasileiro é a divisão dos sindicatos em categorias: econômicas para os empregadores e profissionais para empregados. Maranhão (1971, p. 316) já nos lembrava de que a organização sindical que inspirou o legislador brasileiro do Estado Novo foi aquela do sindical-corporativismo italiano, daí a origem da divisão em categorias, traduzidas “pela identidade ou afinidade das funções exercidas no processo de produção econômica”. É este o sentido da divisão em categorias no Direito brasileiro desde a década de

²⁰³ O item 3.2 tratará da autonomia coletiva. Em termos gerais se refere à prerrogativa dos sindicatos de negociar regras que regerão as relações de trabalho das categorias.

²⁰⁴ Convenções e acordos coletivos.

²⁰⁵ Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional [...].

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexão fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

²⁰⁶ Vianna (1967, v. 3, p. 11) faz interessante digressão sobre os laços formados a partir da profissão: “Verificamos que a atividade cria os laços mais profundos entre os homens do que os decorrentes da localidade e até mesmo do parentesco, porque o exercício de uma atividade, e especialmente de uma profissão, cria características das quais o indivíduo jamais se liberta e que até transmite a seus descendentes. E isso aconteceu, nas épocas mais primitivas, nos povos ainda nas suas fases de formação social, unindo em grupos ou castas, guerreiros, sacerdotes, pastores”. É difícil ler tal trecho sem considerar o momento em que o autor escrevia e a cultura jurídica na qual se desenvolveu e, ao mesmo tempo, ajudou a desenvolver. Foi um dos autores da CLT e aqui escreve já durante a ditadura militar. Segadas Vianna foi um homem criado dentro da atmosfera do corporativismo e por isso mesmo atribui extrema preponderância ao fator trabalho, ao ponto de, fazendo-se uma leitura a partir de Bourdieu, considerar que o *habitus* desenvolvido profissionalmente é mais fortemente internalizado que aquele *habitus* primário familiar.

1930. Primeiro, separa-se as classes (patronal e laboral), depois, dentro de cada classe buscam-se as categorias as quais, tendo em vista as realidades comuns, serão capazes de fomentar a ideia de conjunto para defesa dos interesses compartilhados. A união dos indivíduos em categorias é capaz de fortalecer as demandas, que dada a homogeneidade da associação, é capaz de transformar os que eram antes interesses meramente individuais, em pleitos coletivos.

O que se seguirá abaixo são ponderações que demonstrarão que a reforma trabalhista, por meio de suas alterações legislativas e decisões jurisprudenciais do STF que nela se lastrearam, visou a desmontar a estrutura sindical brasileira consolidada desde pelo menos a década de 1930, sem se preocupar com as consequências nefastas ao sindicalismo dela resultantes. Como consequência, o que temos é um ambiente que facilita e até mesmo estimula a precarização das relações de trabalho, de forma contrária à *doxa* protetiva.

3.1.1 – O Custeio Sindical e o fim da Contribuição Sindical Obrigatória

A reforma trabalhista, a despeito de todo o discurso sobre valorização da negociação coletiva, também minou a força dos sindicatos, ao tornar facultativa a contribuição sindical, por meio das alterações realizadas nos arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602²⁰⁷ da CLT. A despeito da quantidade de artigos, todos eles serviram para substituir a compulsoriedade da contribuição sindical. Consoante Homero Batista da Silva (2017, p. 125) houve todo um

²⁰⁷ Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

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

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

Art. 582. 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.

Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.

Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

cuidado do legislador ao inserir a facultatividade, entrando em artigo por artigo. Tal foi a preocupação com a facultatividade, que no rol das vedações ao exercício da autonomia negocial coletiva, lá consta no inciso XXVI do art. 611-B a proibição do desconto salarial sem autorização do trabalhador.

A redação original da CLT trazia que o imposto²⁰⁸ sindical era obrigatório e deveria ser pago por todos os membros da categoria, sindicalizados ou não (CESARINO JÚNIOR, 1953, v. 1, p. 274 e GOMES & GOTTSCHALK, 1978, v. 2, p. 839). Na realidade, antes da própria CLT, no decreto-lei 2.377 de 1940, em seu art. 2º, já se considerava devido o pagamento do imposto sindical a todos os membros da categoria²⁰⁹. Essa determinação iniciou-se com Getúlio Vargas, sobreviveu à ditadura militar, foi reconhecida pela Constituição de 1988, só vindo a cair com a reforma trabalhista de 2017²¹⁰. Claro que houve mudanças dentro do sistema sindical ao longo dos anos. Como exemplo, temos a necessidade de autorização para funcionamento, que deixou de existir no sistema constitucional de 1988, ou as alterações de nomenclatura envolvendo o recolhimento compulsório (imposto ou contribuição), ou mesmo as expectativas da função social do sindicato, que inicia como órgão de colaboração com o Estado (com inspirações fascistas) e passa para defensor da democracia, ainda que contra o poder constituído, como no processo das diretas já. Contudo, repete-se, mesmo com todas essas mudanças ao longo do tempo²¹¹, a independência financeira dos sindicatos sempre permaneceu por meio do desconto compulsório no salário dos membros da categoria.

Ao observarmos as justificativas encontradas no relatório da reforma trabalhista (MARINHO, 2017, p. 28-29) percebemos que a crítica se volta a grande quantidade de sindicatos existentes no Brasil, onde supostamente “proliferam sindicatos de fachada”, os quais só existem em virtude do imposto compulsório. A solução, de cunho neoliberal, seria

²⁰⁸ As primeiras referências ao desconto compulsório o tratavam por imposto sindical, e não contribuição sindical.

²⁰⁹ Art. 2º O imposto sindical é devido, por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, em favor da associação profissional legalmente reconhecida como sindicato representativo da mesma categoria.

²¹⁰ Gomes & Gottschalk (1978, v. 2, p. 836) trazem a informação de que já houve anterior questionamento sobre a constitucionalidade do imposto sindical, haja vista sua criação por meio de um decreto-lei. À época o imposto foi considerado constitucional, com a decisão publicada do diário da justiça de 25-5-1950, fls. 1516-1521. Tanto no passado, como hoje, a mais alta corte brasileira decidiu pela validade da norma, em concordância com o corpo político. A diferença é que àquela época a norma criava o imposto sindical, já hoje, a norma trazida pela reforma de 2017 encerra a obrigatoriedade de sua cobrança.

Ainda sobre a questão da constitucionalidade, Vianna (SÚSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA, 1967, v. 3, p.136), após discorrer sobre aspectos tributários do imposto sindical, conclui que não há como “incriminar” como inconstitucional a contribuição.

²¹¹ Delgado & Delgado (2017, p. 238) confirmam que a contribuição “existe há cerca de oito décadas na ordem jurídica do país”.

justamente apenas permitir a cobrança dos empregados sindicalizados ou, pelo menos limitar o desconto a somente aqueles que o autorizarem. Assim o fazendo, os sindicatos relevantes não deixariam de existir, já que seriam eles capazes de apresentar “resultados” a seus associados. Tal questionamento não é novo.

Gomes & Gottschalk (1978, v. 2, p. 840) já informavam que no Brasil imperava o “peleguismo”, o qual, segundo aqueles autores, decorria em grande parte pela falta de soberania econômica do sindicato, já que eram eles dependentes de um imposto sindical, garantido pelo Estado e, portanto, estavam ainda submetidos aos interesses do Estado. Se por um lado a realidade demonstrou que os sindicatos são capazes de se contrapor aos interesses do governo, como observamos na oposição à ditadura e no movimento das diretas, por outro lado, percebemos que a dependência financeira perante o Estado efetivamente provocou danos inestimáveis ao sindicalismo brasileiro, com o fechamento de diversas entidades sindicais após a reforma, justamente em virtude de falta de receita²¹². Até mesmo Homero Batista da Silva (2017, p. 128), a partir de seu constante posicionamento protetivo aos trabalhadores, ao questionar sobre o que se passou para que a contribuição fosse tão odiada, critica a falta de prestação de contas e manutenção de departamentos jurídicos idôneos pelos sindicatos²¹³. Segundo ele, havia uma aversão maciça ao “imposto sindical” por parte dos trabalhadores. Trata-se de indício de que a representação social dos sindicatos hoje perante os trabalhadores, não aponta para o reconhecimento de seu trabalho protetivo.

Vianna (SÜSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA, 1967, v. 3, p.131-132), por sua vez, entendia por benéfico esse fomento do Estado aos sindicatos. Segundo ele, no complexo mundo atual, o Estado pode delegar funções a particulares, dentro de um ambiente de democracia na qual o Estado não é um mero expectador, mas verdadeiro partícipe. De qualquer forma, foi este o espírito que animou a Constituição de 1988, que discorreu robustamente sobre a organização sindical brasileira, lastreando-a nos três pilares: liberdade sindical, unicidade sindical e contribuição²¹⁴ sindical obrigatória. A partir da reforma, pelo menos um desses pilares, a compulsoriedade de contribuição foi retirada.

²¹² A Ministra Rosa Weber, em seu voto contrário a constitucionalidade da alteração reformista na ADI 5794, afirma que houve uma queda de 79,6% na arrecadação da contribuição sindical após a reforma (STF, 2018b).

²¹³ O autor nos lembra de que, consoante interpretação do art. 514 da CLT, é dever (e não faculdade) dos sindicatos o assessoramento jurídico dos trabalhadores da categoria. Tal fato, inclusive, sempre serviu de justificativa para a dispensa pelo legislador da assistência judiciária gratuita estatal no Judiciário trabalhista, consoante se observa pela redação do art. 14 da lei 5.584 de 1970:

Art 14. Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador.

²¹⁴ Esta substituição do termo “imposto” por “contribuição” já havia se dado na CLT a partir do decreto-lei 925 de 1969, posto mais adequado com a legislação tributária e menos suscetível a questionamentos acerca de sua

Encontramos em Homero Batista da (2017, p. 129-131) que a mencionada adoção da facultatividade da contribuição se tratou de estratégia jurídica do legislador reformista a fim de tentar evitar questionamentos de ordem constitucional. É que a contribuição sindical, segundo ele, sempre foi tida por tributo²¹⁵, sendo esta a atual interpretação dos arts. 149 da CF/88 e 217 do Código Tributário Nacional. Para que a contribuição fosse retirada do ordenamento jurídico brasileiro, seria necessária uma dificultosa emenda constitucional, alterando justamente o art. 149. Assim é que, ao invés de retirar a contribuição pela via constitucional, o legislador apenas tornou-a facultativa pela lei. Estaríamos assim, por analogia, em situação semelhante a do imposto sobre grandes fortunas que, a despeito da previsão constitucional, não é operacionalizado. Lembremo-nos que houve a tentativa de emenda constitucional (PEC 300 /2016) ainda em 2016 na qual constava a previsão de prevalência do negociado sobre o legislado, mas essa PEC não foi levada adiante, sendo arquivada em 2019.

Se a estratégia havia sido evitar questionamentos sobre a constitucionalidade, não foram os legisladores reformistas completamente bem sucedidos. Apenas sobre o tema da contribuição sindical foram ajuizadas pelo menos 20 ações no STF (19 ADIs e 1 ADC)²¹⁶ (STF, 2018b). De qualquer forma, ante a quantidade de questionamentos realizados, a importância do tema, bem como a própria dinâmica dos julgamentos, provocou certa surpresa a pressa do julgamento da questão. Já no ano de 2018, menos de 1 ano após a reforma, o Supremo Tribunal Federal (STF) havia proferido decisão²¹⁷, entendendo pela constitucionalidade da alteração reformista e proibindo a cobrança da contribuição sem autorização expressa do trabalhador²¹⁸. POLCONT, deputado contrário à reforma, se manifestou no sentido de que realmente a votação se deu de forma não usual, justamente por atender a outros interesses:

constitucionalidade. No âmbito da CF/88, não resta dúvida de que a contribuição sindical encontra-se entre as contribuições descritas em seu art. 146, e não entre os impostos. A reforma promoveu alterações onde o termo imposto ainda era utilizado.

²¹⁵ Imposto, contribuição, taxa são todas espécies de tributos, cada uma com suas peculiaridades definidas pela legislação, a qual, via de regra, tem base constitucional. Assim é que a contribuição sindical era, em seus primórdios, tratada por imposto e passou a contribuição a partir das mudanças na legislação tributário-constitucional. Vianna (SÜSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA, 1967, v. 3, p.133-134), escrevendo ainda em 1967, nos traz a tese de que não se tratava de imposto nem contribuição, mas taxa, e faz uma série de considerações a esse respeito.

²¹⁶ As ADIs pretendem a inconstitucionalidade na norma, enquanto a ADC a confirmação de que a matéria está de acordo com a constituição.

²¹⁷ Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.794 Distrito Federal, relatoria do Ministro Edson Fachin. Ficou definido por maioria de votos (6 X 3), contrariando voto do relator, pela constitucionalidade da reforma.

²¹⁸ Ressalte-se que essa mesma pressa não acompanhou a publicação do acórdão (decisão completa, com a ementa e os votos dos ministros), que levou quase mais um ano, sendo publicada em 23-04-2019.

Mas convenhamos, a gente sabe que o STF também tem lado. [...]

Tem coisa que chega no STF passa dois ano, três ano, quatro ano lá engavetado ou em vista²¹⁹. Ninguém chama a responsabilidade pro julgamento. Mas nesse caso, rapidinho votou. Por que atende os interesses de quem? Das FIESP da vida, dos grandes conglomerados da elite econômica. Então havia interesse por trás que pressionava e fez votar e andar rápido. [...]

Quando chega pro trabalhador é a passo de tartaruga. Quando chega pro empresário vota a hora. [sic]

JUR2, magistrado trabalhista, trouxe importante lembrança ao tocar no tema da velocidade do julgamento daquela ação. Apesar de concordar que o tema foi julgado de forma mais rápida do que se observa empiricamente, ele foi enfático ao dizer que não criticaria a velocidade, já que, para ele, todo tema de relevância deveria receber tal atenção.

Mesmo um político que votou sim para a reforma, como POLFAV, teceu comentários sobre as influências que cercaram aquele julgamento, especialmente a partir do ingresso de agentes de diversos campos dentro do próprio processo como *amicus curie*²²⁰:

Eu não posso falar com certeza, mas que teve influência, teve. Acho que teve tanto por parte do governo na época, que acabou se tornando *amicus curie* dessa história, tanto do Congresso, o que querendo ou não foi um avanço. Deve ter tido também gente interessada e com toda certeza as corporações²²¹ que é uma coisa mega ultra lá em Brasília, deve ter feito suas pressões também.

A votação favorável mais uma vez repetiu alguns dos argumentos de cunho político-social (não-jurídicos). O ministro Alexandre de Moraes (STF, 2018b) elogiou a alteração reformista a qual, segundo ele, correspondia a uma evolução no sindicalismo brasileiro, que saía de um sistema centralizador, arcaico e paternalista (característico do “sistema de cabresto” implantado pelo Estado Novo) para um modelo mais moderno, pautado na liberdade. A vinculação da contribuição obrigatória com o Estado Novo também foi explicitada no relatório da Câmara dos Deputados (MARINHO, 2017, p. 60):

²¹⁹ O deputado faz referência ao denominado “pedido de vista” pelos ministros. Com esse pedido, o julgamento é paralisado até que o ministro que pediu a vista devolva o processo.

²²⁰ Significa literalmente “amigo da corte”. Trata-se de instituto jurídico por meio do qual determinada organização (pode ser o governo, ou algum sindicato, por exemplo) pode participar e peticionar no processo, apesar de não ser parte propriamente dita. São aceitos justamente em virtude de seus interesses e conhecimento sobre o tema que está sendo debatido, daí a ideia de amigo da corte, já que vem para auxiliar na formação do convencimento dos magistrados. A lei 9.868/99 trouxe a previsão de aplicação do instituto nas ADIs e ADCs, como no caso aqui discutido.

²²¹ O termo corporações aqui é usado por POLFAV ao longo da entrevista tanto para se referir a grandes empresas, especialmente multinacionais, quanto por grandes sindicatos, entre os quais aqueles que representam o funcionalismo público: “As corporações da câmara são fortes. O lobby das corporações é fortíssimo, sobretudo de funcionário público. É um negocio assim, terrível”.

Criada em uma época em que as garantias constitucionais estavam suspensas, a contribuição sindical tem inspiração claramente fascista, uma vez que tinha como principal objetivo subsidiar financeiramente os sindicatos para que dessem sustentação ao governo.

A liberdade sindical defendida pelo ministro e por seus pares que votaram pela constitucionalidade seria no sentido de que não se pode admitir que a cobrança seja obrigatória quando a constituição prevê que ninguém pode ser obrigado a filiar-se. Ou seja, se a filiação sindical não é obrigatória, também não deve ser obrigatório o recolhimento da contribuição²²². Aliás, a liberdade sindical, Direito fundamental trazido pelo art. 8º, *caput* e V, da CF/88, foi o principal argumento jurídico no sentido da constitucionalidade da facultatividade da contribuição. Curiosamente, o próprio Lula, figura insuspeita na defesa dos trabalhadores, em março de 1978, defendia abertamente o fim da contribuição sindical obrigatória, num contexto diferente do atual, de luta contra o peleguismo sindical e de renascimento de um sindicalismo de base, de chão de fábrica (o novo sindicalismo):

A estrutura sindical brasileira [...] é totalmente inadequada. Não se adapta a realidade, foi feita de cima pra baixo. [...] É preciso acabar com a contribuição sindical que atrela o sindicato ao Estado. [...] O sindicato ideal é aquele que surge espontaneamente, que existe porque o trabalhador exige que ele exista (LULA *apud* MATOS, 2009, p. 119).

Foram ainda repetidos os argumentos constantes no relatório final da reforma, acerca do “problema da proliferação excessiva de organizações sindicais no Brasil” (STF, 2019, p. 9) e de que “a garantia de uma fonte de custeio, cria incentivos perversos” (STF, 2019, p. 10). É esta a opinião do entrevistado POLFAV, que foi deputado federal goiano quando da reforma:

Esses sindicatos recebem imposto sindical, nunca te representou e agora vai receber dinheiro seu? [...]
No Brasil se eu não me engano nós temos mais de quatro mil sindicatos. No Brasil tinha sindicato dos trabalhadores em sindicatos. Você tem ideia do que é isso? [...]
Não que acabou, mas agora você vai ter que mostrar serviço.

Ainda foi explicitado o “engajamento notório de entidades sindicais em atividades políticas, lançando e apoiando candidatos” (STF, 2019, p. 10), de forma que, mantida a compulsoriedade, estar-se-ia patrocinando atividades políticas com o dinheiro dos indivíduos

²²² Neste sentido, mas em momento anterior, encontramos Maranhão (1971, p. 318), ao comentar sobre a unicidade sindical, afirma que se há no Brasil liberdade de associação, tal liberdade é ilusória porque, sindicalizado ou não, o trabalhador estará sujeito à contribuição sindical.

que não necessariamente concordariam com tais atividades²²³. Sobre este último aspecto SINDEMP1, empresário e sindicalista patronal, também quis se posicionar: “a gente viu depois de todos esses anos o quanto eram desviados os recursos dos sindicatos para outras atividades, principalmente atividades ideológico-políticas”. Perceba-se como aqui a decisão de nossa última corte (agentes do campo jurídico com o poder de decisão final quanto ao dizer o Direito) faz coro tanto com os discursos do campo político e do campo econômico. Ainda tratando sobre a visão ideológica dos sindicatos, o mesmo entrevistado acima afirmou que tal visão era prejudicial aos trabalhadores, pois não os via como indivíduos, mas como massa:

O sindicato hoje no Brasil não está preocupado com o trabalhador, está preocupado com a massa de trabalhadores, ele não está preocupado se aquele empregado vai perder o emprego porque ele tem outro no lugar. [...]
A visão de mundo é muito distorcida, é uma visão ideológica.

SINDTRAB2 não concorda totalmente com esta visão. Coerente com outra opinião sua dada em momento anterior quando tratava dos magistrados, para o entrevistado o sindicalismo, justamente por representar setores da sociedade, também está dividido conforme sua origem e posição naqueles setores, segundo SINDTRAB2:

A participação do sindicalismo no movimento político sempre existiu, mas assim porque nós somos, os sindicalistas são agentes da sociedade, tem lado, e a maioria, eu diria uma maioria grande, lógico que, pela própria natureza dos partidos políticos, sempre foram mais pro lado dos partidos progressistas, então é natural. Mas existe dentro do sindicalismo várias correntes. Agora nem tanto, mas existia dentro o PMDB, do MBD e tal correntes dentro do sindicalismo e eram vinculadas ao PMDB. A questão do MR8 antigo lá, da época da ditadura, que sobreviveu e foi pra dentro do PMDB. Existe aí a Força Sindical, que está lá com o Paulinho, que é de um setor mais conservador e tudo, mas está dentro do movimento sindical. Até porque isso é proibido, pela legislação você não pode ter qualquer tipo de financiamento sindical pra partido político. Agora participação e a defesa dos trabalhadores, se você não fizer isso no campo político, é no campo político que você faz a luta, seja sindical seja de qualquer atividade humana tem que fazer isso dentro da política, então isso sempre existiu. Não conheço praticamente nenhum sindicato que você não tenha essa política. Tanto é que nessa reforma, as únicas centrais que foram lá recebidas pelo Temer foram a UGT, a Força, e uma outra lá que eu não me lembro, que são justamente onde tem o movimento mais conservador do sindicalismo.

O principal argumento jurídico contrário à constitucionalidade de alteração reformista defendia que não seria possível a alteração apenas por meio de legislação ordinária, sendo necessário que tal alteração se desse por lei complementar, dada sua qualidade de

²²³ Entre aspas encontram-se as exatas palavras utilizadas na ementa da decisão da ADI ora mencionada. Ementa é o resumo da decisão, de forma a deixá-la sistematizada para publicação e consulta. Toda decisão possui a ementa que é depois seguida pelo relatório e os votos dos Ministros.

contribuição social prevista no art. 149 da CF/88. A decisão pelos ministros se deu também a partir de teses de ordem tributário-constitucional contrárias, inclusive citando-se precedentes do próprio STF. Souza Júnior et al. (2018, p. 323-324) já haviam defendido a posição do STF antes mesmo do julgamento, ao contrário de Delgado & Delgado (2017, p. 246-247) e Homero Batista da (2017, p. 129-130), que entendiam pela sua inconstitucionalidade.

O poder de dizer o Direito no campo jurídico se dá a partir desse debate de teses. Não há certezas imediatas na interpretação da lei. Antes mesmo da decisão ora comentada o tema havia sido discutido pelas cortes inferiores, e por um sem número de advogados, professores e autores, cada qual com seu ponto. Ainda durante o julgamento no STF havia advogados defendendo seu posicionamento, e tentando convencer aqueles ministros da retidão de sua tese. A decisão final deu-se pelo STF, que é efetivamente o órgão jurisdicional que tem o poder de dar a posição final no debate de teses. E mesmo dentro daquele próprio tribunal, havia divergências, de forma que na votação deste caso, tivemos apenas uma vitória por maioria. Mas os agentes do campo jurídico não param.

Essa posição, que a princípio parecia definida em virtude daquele julgamento, voltou a ser debatida, após recentes decisões das cortes trabalhistas de cortes inferiores que, contrariando o STF e apoiadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT)²²⁴, passaram a considerar válido o desconto se aprovado por maioria em assembleia sindical específica, ou seja, sem autorização expressa do trabalhador²²⁵. Como resposta a essas decisões, no começo do ano de 2019, o Executivo editou a MP 873/2019, que expressamente proibiu o desconto por meio de assembleia²²⁶. Conforme mais uma vez se pode perceber, há a nítida intenção em se dificultar o recolhimento da contribuição sindical (SANT'ANA, 2019, p. 305). A impossibilidade de aprovação da contribuição por meio da assembleia reflete exatamente essa postura. Consoante SINDTRAB1 estamos diante de um estado teratológico, no qual a associação ao sindicato, e o recolhimento da contribuição se tornou uma punição ao trabalhador. Além do mais, prossegue o entrevistado, tratando do absurdo que é a proibição da cobrança por meio de assembleia:

A assembleia geral é soberana para decidir sobre a vida e morte de uma entidade sindical, sobre a criação, sobre o desenvolvimento, sobre a dissolução e, também

²²⁴ Consoante se pode observar pela nota técnica nº 1, de 27-04-2018 emitida pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS) do Ministério Público do Trabalho (MPT).

²²⁵ A base de tal argumentação está no fato de que a assembleia geral, na qualidade de representante da categoria, teria o poder para instituir a cobrança.

²²⁶ Art. 579 [...] § 2º É nula a regra ou a cláusula normativa que fixar a compulsoriedade ou a obrigatoriedade de recolhimento a empregados ou empregadores, sem observância do disposto neste artigo, ainda que referendada por negociação coletiva, assembleia-geral ou outro meio previsto no estatuto da entidade.-

para ampliar e reduzir Direitos, mas não o é para definir a cobrança de contribuição para a categoria. Mas que legitimidade é esta? Aqui nós temos a inversão daquela máxima latina, que nós traduzimos como, quem pode o mais pode o menos [sic].

Essa MP perdeu sua vigência não sendo convertida em lei, de forma que o debate está longe de ser pacificado. Perceba-se mais uma vez a importância das lutas simbólicas realizadas entre agentes de campos diferentes, jurídico (MPT e Tribunais do Trabalho) e político (Poder Executivo).

Para além das teses jurídicas, a facultatividade da contribuição traz questões que ainda devem ser ao menos refletidas. Em seus votos, contrários à constitucionalidade da reforma²²⁷, tanto o ministro e relator Edson Fachin, quanto à ministra Rosa Weber, trouxeram relevantes considerações acerca do sistema sindical brasileiro. O tripé constitucional sindical²²⁸ não pode ter uma de suas pernas retiradas, sob o risco de seu completo colapso. No Brasil ainda vigora a unicidade sindical, ou seja, só pode haver um sindicato representando a categoria dentro da mesma base territorial²²⁹ (arts. 8º, II da CF/88 e 517 da CLT). E assim o é em nosso país, pelo menos desde a década de 1930, consoante pode ser observado pela redação do art. 9º do decreto-lei 19.770 de 1931²³⁰. A unicidade sindical favorece o controle dos sindicatos pelo Estado, já que o controle de um é mais fácil que o controle de vários, o que é bom para um Estado autoritário e centralizador, como o brasileiro ao longo de tantos anos de nossa história²³¹. Ao mesmo tempo também favorece o sindicato único, que se torna assim o beneficiário das prerrogativas concedidas pelo Estado, entre as quais se encontrava o recolhimento da contribuição sindical obrigatória²³². Além disso, os defensores da unicidade sempre trouxeram por argumento que a pluralidade promoveria a divisão e o enfraquecimento

²²⁷ Foram 3 os ministros que votaram contra a constitucionalidade da reforma no tocante a contribuição sindical compulsória: Dois deles, Fachin e Toffoli, tiveram suas carreiras na advocacia acompanhadas por sindicatos. Já Rosa Weber antes de ser ministra do STF também havia sido ministra do TST. Todos eles, portanto, ligados ao mundo do Direito do Trabalho, com *habitus* já tolhidos no trânsito deste subcampo.

²²⁸ Naquele mesmo voto, o ministro Fachin traz os três institutos que formariam o tripé histórico do modelo sindical brasileiro: unicidade sindical, representatividade obrigatória e custeio obrigatório do sistema sindical.

²²⁹ Diferentemente da unicidade sindical, nos sistemas em que vige a pluralidade, é admitida a existência de mais de um sindicato na mesma base territorial. Esses sindicatos disputam entre si a preferência dos trabalhadores.

²³⁰ Art. 9º Scindida uma classe e associada em dous ou mais syndicatos, será reconhecido o que reunir dous terços da mesma classe, e, si isto não se verificar, o que reunir maior numero de associados.

²³¹ Freitas (2019, p. 140) ressalta a contradição existente entre a unicidade sindical e a liberdade sindical, já que esta, a fim de ser plena não poderia limitar a criação de sindicatos.

²³² Pereira Neto (2017, p. 49-50) ao discorrer sobre a manutenção do sistema de unicidade sindical no Brasil, faz curiosa analogia sobre a situação do trabalhador afetado pela unicidade: “Em uma comparação a uma relação consumerista, essa realidade se assemelha a situação em que uma pessoa é obrigada a usufruir de certa prestação de serviços, ainda que sejam de péssima qualidade e não atendam a seus anseios e desejos. E pior, pagando caro por isso”.

dos sindicatos²³³. Por todas essas razões, a unicidade sindical, a despeito de nunca deixar de receber críticas²³⁴, teve a preferência do legislador pátrio²³⁵, salvo alguns poucos momentos esparsos.

De qualquer forma, entendemos por corretas as posições que trazem que não basta defender a liberdade sindical se é mantida a unicidade. O entrevistado JUR2, juiz do trabalho, chega a trazer a unicidade sindical como um item antidemocrático de nossa legislação, já que impede os trabalhadores de constituir livremente sindicatos que os representem. Para ele, inclusive, trata-se de uma ironia de nosso sistema sindical o fato de termos milhares de sindicatos ao mesmo tempo em que convivemos com a regra do sindicato único por categoria, segundo JUR 2:

A queda da unicidade sindical seria importante porque nesse momento de descentralização produtiva, nesse momento de novas relações, novos arranjos de trabalho, nós poderíamos também construir novos arranjos de representação sindical. Por que não os terceirizados da Petrobrás serem também defendidos pelo sindicato dos petroleiros, que é um sindicato forte? Por que um dirigente do sindicato dos empregados da Petrobrás, num ambiente de pluralidade sindical, porque daí você constrói um sindicato com a base do jeito que você quer, será que não seria interessante no lugar de brigar só pra ter melhores condições pro empregado da Petrobrás, o sindicato dos petroleiros lutar pelas melhores condições dos terceirizados também?

Ainda que se pretenda com a reforma (e, como exposto na decisão do STF) que os sindicatos possam vir a serem reais fornecedores de benefícios a seus associados, dentro de uma ótica neoliberal, é necessário possibilitar o aparecimento de opções aos trabalhadores, que só são possíveis dentro do ambiente de pluralidade sindical.

Já houve em tempos recentes proposta legislativa de fim da unicidade sindical. A PEC 29 de 2003²³⁶, da Câmara dos Deputados, sobre liberdade sindical, havia sido apresentada

²³³ Vianna (SÜSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA, 1967, v. 3, p. 64) nos informa sobre o enfraquecimento dos sindicatos e opressão dos trabalhadores divididos pelas empresas e por interesses políticos após a adoção da pluralidade em 1934 (a partir do decreto 24.694 de 1934, dentro da sistemática da Constituição do mesmo ano): “Na capital do país, uma empresa de serviços públicos mantinha, em luta entre si, três sindicatos de trabalhadores, e o mesmo aconteceu com os ferroviários da Leopoldina Railway divididos em dois sindicatos”.

²³⁴ Gomes & Gottschalk (1978, v. 2, p. 761) afirma que a “unicidade e a pluralidade sindical constituem um dos aspectos da liberdade sindical que mais debates têm suscitado”.

²³⁵ Vianna (SÜSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA, 1967, v. 3, p.65) é defensor da unicidade. Além de elogiar o retorno da unicidade pelo decreto-lei 1.402 de 1939, a manteve nos projetos de lei sindical de 1949 e código do trabalho de 1950, nos quais teve participação.

²³⁶ A PEC até hoje não foi aprovada, mas continua em tramitação na Câmara dos Deputados. Curiosamente, em 12-04-2017, no auge da votação da reforma trabalhista, o deputado Vicentinho apresentou requerimento de retirada da proposição: “Senhor Presidente, Requeiro a Vossa Excelência, nos termos do art. 104 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, a retirada de tramitação da Proposta de Emenda à Constituição nº 29/2003, de minha autoria, que institui a liberdade sindical, alterando a redação do art. 8º da Constituição Federal” (VICENTINHO, 2017). O requerimento foi indeferido. Já em 2019, após a proposta haver sido automaticamente

pelos deputados petistas Vicentinho e Maurício Rands, já no primeiro ano do governo Lula. Além do fim da unicidade sindical, naquela proposta constavam a eliminação do conceito de categorias profissionais e econômicas, a atribuição de poder sindical às centrais, inclusive o de indicar o sindicato mais representativo para efeito de negociação coletiva, bem como, a própria extinção da contribuição sindical compulsória. Aquela proposta, formulada ainda no governo Lula, tinha o objetivo de fortalecer as centrais sindicais (grande parte delas apresentando afinidades com o novo governo, especialmente a CUT), que poderiam ter entre seus filiados sindicatos das mais diversas categorias (até porque o conceito de categoria deixaria de existir²³⁷) e negociar os benefícios para todas essas categorias. O fim da contribuição sindical obrigatória à época também não era apresentado como um problema, dado especialmente o conjunto de medidas que a acompanhariam.

Essa proposta é semelhante à sugerida pelo entrevistado JUR2, magistrado trabalhista.

SINDTRAB2, sindicalista laboral, afirmou que havia sim a necessidade de alguma alteração no modelo sindical brasileiro (chegando até a concordar com alguns argumentos encontrados nos relatórios da reforma), uma reforma que fosse para os trabalhadores e ouvisse o movimento sindical. Como exemplo menciona a própria adoção da pluralidade sindical já que, segundo ele, a unicidade ainda só era defendida justamente por aqueles sindicatos de fachada. Contudo, nenhuma alteração poderia se dar de forma abrupta, sem qualquer período de transição, como se deu na reforma trabalhista de 2017 e o fim da contribuição sindical obrigatória, segundo ele:

E eu sempre digo, não que não precisasse de alguma reforma sindical, porque ela tinha uma necessidade, mas não dessa forma, porque a reforma que a gente pensava era outra. Existiam vários sindicatos que existiam simplesmente para pegar contribuição sindical do trabalhador. Era gente que não tinha representação nenhuma e os trabalhadores praticamente ficavam reféns. Então existia a necessidade de uma certa regulamentação mesmo. Mas, a forma que foi feita, não foi pra resolver isso, foi pra aniquilar com os sindicatos, pra acabar com qualquer tipo de resistência a essa reforma que eles fizeram.

Ao retirar apenas a contribuição compulsória, os trabalhadores continuam presos ao sindicato único, porém, com um agravante. Esse sindicato único já não mais possui fontes de custeio suficientes para exercer sua função protetiva. Daí a ideia de colapso do sistema. O

alterada em virtude da mudança de legislatura, o mesmo deputado Vicentinho solicitou seu desarquivamento. Temos aí um exemplo de como as ações e discursos dos agentes políticos se dão mais conforme as mudanças nas configurações do jogo daquele campo, menos em relação às próprias convicções dos agentes apresentadas nos discursos.

²³⁷ Será realizada mais adiante, ao tratar das terceirizações, observação sobre os riscos do fim do conceito de categoria.

relatório apresentado no Senado traz o fim da compulsoriedade como “poderoso incentivo para que os sindicatos atendam aos interesses dos trabalhadores e se fortaleçam” (FERRAÇO, 2017). Tal afirmação não passa de uma meia verdade, mesmo que se assuma uma lógica de mercado. A mera retirada da fonte de custeio não necessariamente significa que os sindicatos únicos se tornarão bons prestadores de serviço, mas certamente significa que mesmo os bons sindicatos terão perda de receita e enfrentarão dificuldades de financiamento, especialmente pela forma afobada que se deu esse corte da receita dos sindicatos. Ora, qual empresa sobreviveria com o corte abrupto da totalidade (ou grande parte dela) de sua fonte de receita? POLCONT traz esse questionamento: “Elas se planejaram, se projetaram em cima de uma receita que vinha ao longo dos anos. Já tinha uma estrutura em cima disso. Imagina ter que mudar a estrutura toda de uma vez”. JUR1, advogado goiano, também fez questão de mencionar esse contrassenso, explicitando que em sua fala, ele gostaria, na verdade, era instigar o debate sobre o tema:

O financiamento, a gente sabe, fortalece a estrutura. Então ela [a reforma] enfraqueceu o sindicato, no sentido de não haver mais a contribuição, ao mesmo tempo em que, na outra mão, fortalece o poder de negociação, porque o sindicato negociando tem força de lei. Então por isso que eu falei em instigar. Como você vai negociar com um sindicato enfraquecido? [...] Mas você imagina que poder de barganha um sindicato possa ter, se não tem mais fonte de custeio? [...] Deu muito poder e diminuiu a estrutura.

Hoje, corre-se o risco de inúmeros sindicatos serem obrigados a fechar suas portas, o que, na realidade, já está acontecendo, consoante alerta de SINDTRAB1:

[...], sem transição nenhuma, e isso levou ao estrangulamento de metade das entidades sindicais. Eu conheço grandes sindicatos por todo o Brasil que fecharam as portas porque não tem mais acesso à contribuição.

O que temos hoje é um sistema perverso, onde parte dos sindicatos, incapazes de imporem-se diante das empresas, são obrigados a assinar acordos desvantajosos, muitas vezes por pressão dos próprios trabalhadores, ou ainda pior, verem-se na condição de serem financeiramente sustentados pelas próprias empresas. Quem afirma isso é o próprio entrevistado SINDTRAB1, que foi presidente de sindicato laboral ao longo de quatro mandatos:

Agora, é muito mais fácil, eu que tenho mais de 40 anos de luta sindical, e a experiência me ensinou, pressionar os trabalhadores de uma empresa do que a categoria como um todo. [...]

Para que as convenções coletivas sejam meros instrumentos formais, uma vez que abre-se espaço para que as empresas pressionem os trabalhadores e os sindicatos para que aceitem um acordo menor. Eu já vi e eu assessoro sindicatos em sete estados diferentes e tenho visto isso cotidianamente. A empresa reúne seus trabalhadores, entregam um acordo e falam: consigam a assinatura do seu sindicato senão vamos demitir todo mundo. [...]

Eu conheço casos, infelizmente eu já tive o desprazer de assessorar uma entidade associativa que era mantida pela empresa.

É diferente, porém, a posição do entrevistado SINDEMP1, empresário e sindicalista patronal. O discurso é o mesmo dos relatórios da reforma, o que demonstra a afinidade entre as posições dos agentes dos campos:

Essa para mim foi a melhor decisão da reforma trabalhista. [...]

Muitos sindicatos estão desaparecendo porque viviam dessa contribuição e não apresentavam serviço. Ao contrário, prestavam um desserviço aos trabalhadores em geral. [...]

Eu não acredito que o imposto sindical, esse dinheiro que era distribuído aos sindicatos, ele tem interferência no trabalho sério de um sindicato, um trabalho de mobilização da categoria, de acompanhamento. Eu trabalho, por exemplo, com o sindicato dos [nome do sindicato laboral], um sindicato sério, que manteve sua estrutura, eles têm seus filiados que mantêm o sindicato na estrutura que o sindicato precisa. Quem tem que contribuir é quem quer contribuir.

Aí entramos em um segundo aspecto, exposto pelo ministro Dias Toffoli em seu voto também contrário à constitucionalidade da reforma. Ainda que se pretendesse retirar a compulsoriedade, que a mesma se desse de forma gradativa, com algum tipo de regra de transição e dando tempo aos bons sindicatos se adequarem à “nova realidade”. O ministro ainda utilizou-se de um dos argumentos contrários à obrigatoriedade para rebater o próprio argumento: “se o Brasil precisa de mais sociedade e menos Estado, é necessário que esta sociedade esteja pronta para assumir novas atribuições sem o Estado”. Contudo, o que se viu mais uma vez foi um grande atropelo promovido pela reforma, atropelo este confirmado pelo STF. Mesmo um conhecido defensor da reforma trabalhista, como o magistrado Otávio Calvet, reconhece que tempos difíceis virão para os trabalhadores, em virtude do fim da contribuição compulsória:

Da minha parte, fazendo um exercício de tentar prever o cenário de um futuro próximo, acho que os trabalhadores sairão, sim, enfraquecidos num primeiro momento, pois não é fácil fazer a transição de um modelo que perdurava por mais de 70 anos, ainda mais em meio à grave crise econômica que vivemos. Agora, das crises surgem as oportunidades, e não adianta mais lamentar (RODAS, 2018).

JUR2, magistrado trabalhista, chegou a afirmar que, mais preocupante que o julgamento desta ADIN, que confirmou a constitucionalidade do fim da contribuição sindical

obrigatória, foi a confirmação do STF em repercussão geral²³⁸, da proibição de instituição pelos sindicatos da taxa assistencial a toda a categoria, que se dava por meio das assembleias gerais dos sindicatos e a realização da negociação coletiva: “Aquele sindicato que obteve ganhos pra categoria, ele vai auferir a refeita decorrente da própria contribuição assistencial”. Retirada a contribuição obrigatória legal, e retirada a contribuição instituída via assembleia, ficaram os sindicatos sem alternativa de financiamento, salvo pela contribuição dos trabalhadores que desejarem sindicalizar-se.

E ante todo o exposto o que se percebe foi a intenção firme da reforma em enfraquecer os sindicatos, o que, por consequência, enfraquece a proteção aos trabalhadores. São as palavras de POLCONT, político goiano que votou contra a reforma trabalhista:

Pras grandes empresas, o grande instrumento pra tirar Direitos dos trabalhadores é quebrar a perna dos sindicatos. O que eles estudaram e apresentaram foi acabar com a contribuição sindical. [...]

A contribuição sindical era um instrumento importantíssimo na organização dos trabalhadores. Porque era uma contribuição obrigatória e quem era sindicalizado ou não, ele contribuía, fortalecia a luta sindical e isso incentivava evidentemente as pessoas a se sindicalizarem. E eles fizeram exatamente o contrário. E aí novamente, eles não chegam com aquele sincericídio de que querem acabar com os sindicatos: não, nós estamos defendendo os Direitos dos trabalhadores, isso vai ser facultativo. Se ele quiser, paga, se ele não quiser, não paga. Ora, o trabalhador que já está com a corda no pescoço não vai querer pagar. E aí favorece quem? O empregador.

O Direito coletivo do trabalho nasce com os sindicatos e é com eles que desenvolve a autonomia coletiva da vontade. Sem os sindicatos para servirem de freio aos interesses das classes dominantes, retornamos ao Direito liberal do século XVIII, que sequer reconhecia a desigualdade de partes nas negociações entre empregadores e trabalhadores. Sindicatos falidos são incapazes de atuar, podendo inclusive cair reféns dos interesses patronais, e servirem de meros chanceladores de renúncias a Direitos por meio dos instrumentos coletivos. É importante para os trabalhadores, para a democracia brasileira, que os sindicatos se mantenham fortes e atuantes, pois somente assim, o exercício da autonomia coletiva da vontade, poderá cumprir os fins para os quais foi desenvolvida. Nesse sentido, encontramos no entrevistado JUR2, magistrado trabalhista, essa visão mais ampla de prejuízo ao trabalhador a partir do enfraquecimento dos sindicatos, o que como consequência, enfraquece a *doxa* protetiva:

²³⁸ Tratou-se da decisão no ARE 1018459, que ainda em março de 2017 havia confirmado a repercussão geral do tema e admitido provisoriamente a manutenção dos precedentes no sentido de se considerar inconstitucional a instituição, por acordo, convenção coletiva ou sentença normativa, de contribuições que imponham compulsoriamente a empregados da categoria não sindicalizados. Sobre o acórdão desta decisão foi interposto recurso de embargos de declaração cujo julgamento, originalmente marcado para 25-03-20121, foi adiado.

Então acaba que a destruição do sindicato não é só uma questão do sindicato. Você, justamente como precisava de um estímulo às políticas neoliberais individualizantes, assumiu-se esse discurso de quebrar o sindicato institucionalmente. Justamente porque ele é o elo de ligação entre capital e trabalho. Acaba que, se você destrói os sindicatos com os mecanismos que a reforma produziu, você acaba permitindo, dando prevalência inclusive à autonomia privada individual, que a gente sabe que é um modelo extremamente perverso com o trabalhador, que não tem condição, o trabalhador está numa relação assimétrica, ele não tem condição de fazer frente ao empregador.

Finalmente, vale ressaltar que a quebra da compulsoriedade não afetou apenas os sindicatos laborais, mas os patronais também. Em sua fala, SINDEMP2 reflete inclusive a dualidade de sua condição, empresário e sindicalista, quando afirma que entende que a alteração, a princípio, pode ser benéfica para os empresários, mas prejudicial ao sindicato patronal:

É interessante isso aí. Eu acho que para as empresas foi muito bom, a gente com uma carga tributária muito grande e aquela despesa muito grande, ainda mais agora nessa pandemia em que a receita diminuiu assustadoramente. [...] Perdi uma receita que eu poderia ter com o sindicato [falando agora como sindicalista]. O que nós fizemos, fizemos sede própria, fizemos várias parcerias até com outros para dar curso pra funcionários, vários cursos, alguns eventos. Agora hoje tá quase impossível fazer isso. O nosso capital financeiro estava acima de tanto, hoje está bem menos, né? Nós estamos pagando pra trabalhar. Mas a gente tem que inovar, tem que pensar o que vai fazer. Já que não vai entrar esse dinheiro da contribuição tem que pensar em outra maneira já que o sindicato é muito importante. Tem gente que fala assim, pra que serve o sindicato? O sindicato é a vida sua, ele que decide sua vida dentro da sua empresa, então é muito importante. O sindicato patronal é tão importante para o empresário quanto o sindicato laboral é importante para os funcionários. Certo? Agora eles e nós vamos ter que reinventar.

3.1.2 – A Terceirização e os Sindicatos

Há ainda a importante questão da terceirização e seu reconhecimento pela ordem jurídica brasileira. Entendemos a terceirização como um método de gestão por meio do qual determinada empresa, ao invés de contratar ela mesma funcionários para realizar determinada função, contrata outra empresa que realizará aquela função com empregados próprios. Usualmente as relações de trabalho se dão entre duas partes: o empregado e o empregador. Mas na terceirização o que existe é uma relação triangular (ou seja, há além de empregado e empregador, um terceiro): a) empresa tomadora/contratante, que é aquela que contrata uma terceira empresa para realizar parte de suas atividades; b) prestadora/contratada/interposta, que é aquela terceira empresa contratada oferecendo para a tomadora a prestação dos serviços

com mão de obra própria; trabalhador/empregado, que possui relação empregatícia com a contratada mas presta serviços para a contratante.

A terceirização surge dentro do contexto neoliberal de aumento da lucratividade das empresas, por meio de redução de custos e aumento de receita. A lógica inicial era que a empresa tomadora deveria concentrar seus esforços em sua atividade principal (vendas de produtos, por exemplo) e deixasse as atividades paralelas (como limpeza e segurança) para que uma terceira empresa, especialista naquelas atividades paralelas, as realizasse. A tomadora, assim, tanto aumentaria sua receita ao concentrar seus esforços naquilo que importa, quanto reduziria suas despesas, já que a prestadora, como especialista naquela área de atuação, seria capaz de otimizar os custos da operação e oferecer à tomadora um valor de contrato menor do que aquele que seria gasto se fosse ela mesma a assumir as atividades paralelas.

O Direito não se adianta aos fatos, mas surge como necessidade imposta pelo anseio de pacificação social através da prestação jurisdicional, daí inclusive seu caráter geralmente conservador²³⁹. A terceirização, neste sentido, não foi uma invenção do legislador ou dos juristas, mas estes, dada a realidade de precarização que vinha se desenvolvendo no mundo social, acabaram por se ver obrigados a dar contornos legais a algo que vinha acontecendo na prática. Dentro deste contexto de precarização das relações de trabalho, já no ano de 1974, aparece a lei 6.019/74, que tratava sobre o trabalho temporário nas empresas. Em 1983, outra lei traz considerações acerca do caso específico das empresas que lidavam com vigilância, 7.102/83. Mas nenhuma destas leis tratava de forma geral sobre terceirizações, servindo mais como um prelúdio do que estava por vir. O Judiciário Trabalhista, contudo, mantinha-se fiel a ideia de que a relação de trabalho tinha dois polos, sendo a intermediação de mão de obra uma anomalia que deveria ser interpretada de forma restritiva.

Como não havia ainda regulamentação geral sobre as terceirizações²⁴⁰, mas cada vez mais empresas utilizavam-se do método, as ações trabalhistas envolvendo o tema

²³⁹ Assim é que, em 1956, Moraes Filho (1956, v. 1, p. 471), ao tratar sobre a “novidade” que representava a autonomia do Direito do Trabalho para certos juristas nos traz: “Mas a verdade é que o jurista prefere sempre jogar com cartas já suas velhas conhecidas. O conservantismo é o seu sentimento mais característico”. Mais recentemente, discorre Allan (2016, p. 13) sobre a questão da pacificação social: “O Direito do Trabalho tem verdadeira obsessão pela pacificação social. Esta ocorrerá com a estabilização das relações de produção, propiciada pela inibição de conturbações nesta esfera mediante a resignação da classe trabalhadora ao poder do capital”.

²⁴⁰ Miessa & Correia (2016, p. 167) lembram que o art. 455 da CLT, que trata sob subempreitada já previa sobre a possibilidade de “delegação de serviços secundários”:

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o Direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

pressionavam por decisões, as quais, dentro da dinâmica própria das lutas do campo jurídico, acabaram por levar à edição de Súmulas sobre a questão pelo TST. Assim é que, no ano de 1986, o Enunciado 256²⁴¹ trata por ilegal qualquer tipo de contratação via empresa interposta, salvo naquelas exceções das leis sobre trabalho temporário e serviço de vigilância²⁴². Em 1993 há a revisão da súmula 256 e a redação da súmula 331. Esta última súmula, ao longo das próximas décadas passa por uma série de alterações, chegando ao ano de 2011 (quando de sua última revisão)²⁴³, admitindo a responsabilidade subsidiária do tomador e consolidando o entendimento que a terceirização somente será lícita quando não abarcar a atividade-fim do tomador²⁴⁴. Observe-se que o entendimento consolidado em 2011 (e que prevaleceu até 2017) estava em plena consonância com a própria proposta econômica da terceirização: a empresa tomadora mantinha para si o exercício da atividade principal, cabendo às prestadoras exercerem as atividades paralelas. Restavam assim definidas no mundo jurídico as diferenças

Tal modelo, porém, não era aquele que viria a ser desenvolvido nos anos 80 e 90, especialmente porque no artigo celetista, os empregados tinham Direito a reclamação diretamente contra o empregador principal (CESARINO JÚNIOR, 1953, v. 2, p. 305), o que não ocorre na terceirização, onde o vínculo de emprego e, portanto a responsabilidade direta, se dá com a empresa prestadora.

²⁴¹ No ano de 1986 os repertórios de jurisprudência consolidada eram denominados enunciados e não súmulas. O termo súmula só apareceu com a Resolução 129/2005.

²⁴² Súmula nº 256 do TST – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Redação original - Res. 4/1986, DJ 30.09.1986, 01 e 02.10.1986.

²⁴³ Súmula nº 331 do TST – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

²⁴⁴ Lembremo-nos aqui das críticas encontradas no relatório da reforma que indicavam que o Judiciário Trabalhista tinha ânsia por legislar. Ora, desde pelo menos 1986 o Judiciário trabalhista, sempre tendo em vista a busca da segurança jurídica, editou súmulas que tratavam de forma geral sobre as terceirizações, sendo que o poder legislativo apenas no ano de 2017 entendeu por apresentar legislação sobre o tema (e, como se verá mais adiante, de forma contrária ao desenvolvimento jurídico do tema).

entre atividade-fim (proibidas para a terceirização) e atividades-meio (nas quais a terceirização era admitida).

Mais uma vez aqui convém refletir sobre as dinâmicas envolvendo as interações entre os campos. Nós saímos aqui de uma regra geral, à época da CLT, quando a intermediação de mão de obra era considerada ilícita pelo Judiciário, já que incongruente com a ideia de uma relação de trabalho baseada no contrato entre empregador e empregado. Ora, se alguém presta determinado serviço dentro e para uma empresa, ele é efetivamente empregado daquela empresa. A partir da década de 70, pressionado pelo desenvolvimento do campo econômico, os agentes políticos começam a editar leis específicas para determinados setores e modelos de contratação. Os agentes jurídicos se vêem então obrigados a mudar seus posicionamentos, reconhecendo o poder vindo tanto do campo político quanto do econômico. Chega-se então aos anos 2000, com sintonia entre as propostas iniciais de terceirização vindas do campo econômico com as decisões das altas cortes trabalhistas. Ressalte-se apenas que, a despeito desta sintonia, a ideia de terceirização continuou a ser vista com ressalvas, estando a mesma sempre sujeita à análise pelo Judiciário, a fim de verificar-se a inexistência de fraude, cuja base jurídica encontra-se no art. 9º da CLT²⁴⁵. Assim é que encontramos entre os agentes do campo jurídico (magistrados, procuradores, advogados, professores) a defesa de teses contrárias à precarização das relações de trabalho, apontando e combatendo as mais diversas formas de fraude, seja por meio de cooperativas, pejetização ou qualquer outro meio de contratação na qual o empregado continua subordinado às ordens do alegado tomador.

Finalmente, chegamos ao ano de 2017, sendo publicada a lei 13.429²⁴⁶ que, promovendo alterações nas legislações já existentes (CLT e lei 6.019/74) passam a regulamentar a terceirização de forma ampla. Um ano após a reforma, é julgada pelo STF a ADPF 324 e o recurso extraordinário em repercussão geral 958252 que tratavam da terceirização em atividade fim. Essa ADPF havia sido protocolada ainda em 2014, portanto já antes da reforma trabalhista, e questionava na realidade a própria súmula 331 do TST, a qual supostamente violava a liberdade de contratação das empresas e os princípios constitucionais da legalidade, livre iniciativa e valorização do trabalho. Interessante que, apesar de já

²⁴⁵ Art. 9º - Serão nulos de pleno Direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

²⁴⁶ Além da lei 13.467 (a reforma trabalhista), temos também a lei 13.429, que alterou a lei 6.019/74. Da mesma forma que a reforma trabalhista, também esta lei teve trâmite legislativo estranho. Apesar de baseada em projeto de lei do ano de 1998, apresentado pelo executivo, e aprovado pelo Senado em 2002, só foi convertido em lei no bojo das reformas promovidas por Michel Temer. Por meio das alterações realizadas, a antiga lei de 74 que tratava exclusivamente do trabalho temporário passou a ser considerada como lei geral das terceirizações. Compare-se com a aprovação da refirma cujo projeto foi de 2016 e no outro ano já havia sido convertido em lei.

encontrar-se tramitando desde 2014, foi julgada somente após a reforma trabalhista (menos de um ano após a edição da lei). É difícil desvincular ambos os fatos quando o próprio relator, o ministro Luiz Barroso, traz em seu voto discurso que faz coro com as justificativas do relatório da reforma trabalhista:

Em um momento em que há 13 milhões de desempregados e 37 milhões de trabalhadores na informalidade, é preciso considerar as opções disponíveis, sem preconceitos ideológicos e sem apegos a dogmas antigos. Assim é como me parece (STF, 2018a, p. 21).

Dias Toffoli (STF, 2018a, p. 264), em seu voto, ainda complementou tal discurso, negando que a terceirização se trate de precarização de Direitos, representando sim uma realidade dos países industrializados, dos quais o Brasil faz parte: “Não é mais o mundo do início do enunciado, de 1986, que dizia respeito às leis específicas da época”. O ministro Ricardo Lewandowski (STF, 2018a, p. 287-288), por sua vez, apresentou voto contrário à tese vitoriosa. Expôs em síntese sobre a terceirização no Direito do Trabalho brasileiro, as relações entre o princípio protetivo e a relação de emprego regular, citando inclusive o acórdão do ano de 1986 que serviu de fundamento ao Enunciado 256. Em seu voto, chegou a negar a licitude da terceirização nas atividades-fim:

Da leitura dessa fundamentação, percebe-se, claramente, o feixe protetivo da relação de emprego arraigado na legislação e jurisprudência trabalhista brasileira, como eficiente obstáculo interposto à generalização desenfreada dos artifícios do sistema econômico capitalista.

[...]

Nessa direção, segundo a jurisprudência trabalhista, a terceirização de atividade-fim constitui fraude à formação de relações de emprego.

Contudo, a tese vitoriosa, por maioria, foi a da permissão da atividade-fim.

O STF desde 2017 vem proferindo reiteradas decisões sobre a terceirização, e todas elas seguem no sentido da precarização dos Direitos trabalhistas. Já no mês de março do corrente ano, foi julgado o RE 635.546 em repercussão geral (tema 383), de relatoria do Ministro Marco Aurélio, cuja votação também não foi unânime. Na decisão ficou reconhecida a possibilidade de que terceirizados podem receber salários diferentes dos não terceirizados, ainda que prestem serviços numa mesma empresa (ou mesmo órgão público), contrariando novamente toda história do Direito do Trabalho, o princípio da isonomia e afrontando a jurisprudência consolidada das cortes trabalhistas. Neste sentido encontramos a OJ 383 da SDI-I do TST que proclamava que a terceirização ilícita realizada pelo poder público, apesar

de não gerar vínculo empregatício, dava ao terceirizado o Direito ao recebimento das mesmas verbas trabalhistas asseguradas aos empregados contratados²⁴⁷. Contudo, hoje tal orientação foi superada por aquela decisão do STF, sendo mais uma vez a tese vitoriosa proposta pelo ministro Luis Roberto Barroso (MIGALHAS, 2021, sn)²⁴⁸:

Exigir que os valores de remuneração sejam os mesmos entre empregados da tomadora de serviço e empregados da contratada significa, por via transversa, retirar do agente econômico a opção pela terceirização para fins de redução de custos (ou, ainda, incentivá-lo a não ter qualquer trabalhador permanente desempenhando a mesma atividade). Trata-se, portanto, de entendimento que esvazia o instituto da terceirização (ou que amplia desnecessariamente seu uso). E limita injustificadamente as escolhas do agente econômico sobre a forma de estruturar a sua produção.

Trata-se do reconhecimento da terceirização total e indiscriminada.

Com tais julgamentos caíram por terra todas as teorias desenvolvidas desde o século passado pela Justiça do Trabalho com o intuito de proteger o trabalhador. Maranhão (1971, p. 185), nos lembra que o princípio de que a trabalho igual deve corresponder igual salário foi consignado no Tratado de Versalhes (art. 427, nº 7), já em 1919. Agora, pode existir uma empresa sem qualquer vínculo trabalhista com aqueles trabalhadores que nela prestam serviços, sendo todos eles terceirizados. Também agora, numa mesma empresa, podem existir trabalhadores realizando a mesma atividade, mas recebendo diferente remuneração. Obviamente as ressalvas feitas acima sobre o combate a eventuais fraudes continuam valendo. O trabalhador terceirizado não pode estar subordinado à empresa tomadora, o que, geralmente significa que não poder receber ordens diretas de algum preposto daquela empresa. A relação da empresa tomadora é com a empresa prestadora, e não com o empregado desta. É para a prestadora que devem se dirigir as cobranças quanto à execução do serviço.

Independente disso, reiteradas pesquisas tem demonstrado que a terceirização, ainda que lícita, traz por resultado a precarização das condições de trabalho. O DIEESE (2017), em pesquisa sobre a precarização do trabalho nas atividades terceirizadas apontava vários

²⁴⁷ 383. TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. (mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o Direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.

²⁴⁸ O acórdão da decisão ainda não foi publicado. O que se tem apenas é a tese firmada em repercussão geral: “A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratarem de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas”.

prejuízos aos trabalhadores nas atividades tipicamente terceirizados, dos quais apresento 3: maior taxa de rotatividade (o dobro das não terceirizadas), menor duração da relação de emprego (em torno da metade), menor remuneração (diferença entre 23% e 27% para menor ao longo do ano). Além do mais, ainda observou-se relevante questão de gênero envolvendo as atividades tipicamente terceirizadas. Enquanto os homens que trabalhavam nestas atividades concentravam-se em estratos intermediários de remuneração, a maioria das mulheres estava nos estratos de menores rendimentos. Finalmente, mesmo a curva de aumento de remuneração de acordo com escolaridade apresenta uma curva menor nas atividades terceirizadas do que naquelas não terceirizadas. A precarização já era visível nos números de 2017.

Resta agora discutir quais as influências desta decisão para os sindicatos. Inicialmente este tópico não se fazia presente na dissertação. Foi somente a partir de entrevista realizada com SINDTRAB1 que o presente debate se tornou indispensável, já que trouxe a lembrança do instituto das categorias. Consoante já exposto acima, esta divisão em categorias se lastreia na comunhão de interesses decorrente de uma vivência profissional conjunta.

A terceirização afeta justamente esta histórica divisão em categorias, o que, aliando-se com o enfraquecimento dos sindicatos pelo fim de sua principal fonte de custeio, acaba por ferir frontalmente a estrutura sindical brasileira. Isso porque os trabalhadores empregados pelas empresas prestadoras não mais passam a ser sindicalizados aos sindicatos laborais que atendem a atividade (profissão) específica por eles desempenhada, mas sim aos sindicatos laborais dos trabalhadores de empresas terceirizadas. Nessa nova ordem sindical trazida pela terceirização, não existem mais recepcionistas, vigilantes ou enfermeiras, mas simplesmente terceirizados ou não terceirizados. Os mesmos trabalhadores são ofertados sucessivamente a diferentes contratantes, perdendo-se assim aquele vínculo que os unia pelo exercício do trabalho numa mesma empresa. Perde-se aquela vivência capaz de gerar o senso de coletividade. É claro que a lei em si não foi alterada e a divisão em categorias permanece válida (sendo trabalhador terceirizado uma categoria). Contudo o que ocorre na prática é que os sindicatos vão perdendo parte de sua base para os novos sindicatos de terceirizados, diminuindo aquela força de grupo. Delgado (2017, p. 124) confirma esse aspecto da terceirização como agente de precarização das relações de trabalho e desagregação dos sindicatos:

É fato notório que a fórmula terceirizante conseguiu praticamente escapar de significativo controle sindical – considerados os marcos clássicos do sindicalismo -,

não só por pulverizar a consciência e organização coletivas dos trabalhadores terceirizados, como também por provocar enorme perplexidade nos sindicatos das categorias profissionais preexistentes quanto ao tratamento a ser deferido ao fenômeno. Nesse impasse, composto por várias facetas, o fenômeno terceirizante preserva e tem aprofundado sua inelutável tendência de induzir significativa precarização nas condições de contratação de trabalhadores sob regência de sua fórmula.

Com a liberação da terceirização ampla e irrestrita, uma realidade que hoje já está ruim, seja pela diminuição das fontes de custeio, seja pela já existência de alguns (ainda) poucos sindicatos de terceirizados, imagine-se como será daqui em diante. A ampliação da terceirização correspondeu sim a um duro golpe à nossa atual organização sindical. Não é demais lembrar que vários Direitos, para além do mínimo garantido pela Constituição ou pela CLT, somente foram conquistados a partir das lutas dos sindicatos laborais, conhecedores da realidade de cada atividade. Assim, são os reajustes salariais, vale-alimentação, piso salarial, convênios médico-hospitalares, entre vários outros benefícios. A realidade das escolas, por exemplo, é diferente da realidade dos hotéis, e como consequência, também diferentemente afetada pelas sazonalidades econômicas que interferem nas negociações sindicais. Como na sistemática da terceirização isso não é relevante, teremos a mesma negociação para os trabalhadores tanto da escola quanto dos hotéis, ou dos hospitais. Os reajustes salariais serão os mesmos, os benefícios também os mesmos, independente de cada realidade. E, tudo isso dentro de uma conjuntura econômica (e como vimos, apoiada por agentes políticos e jurídicos) que demanda a redução de custos a todo o tempo. SINDTRAB1 é extremamente crítico com as terceirizações, o que é reforçado justamente por sua trajetória dentro do movimento sindical: “A terceirização subverte a ordem social como um todo. A partir dela não há mais categoria profissional. [...] É a redução de custos baseada na redução de Direitos”.

Os sindicatos dos trabalhadores terceirizados ainda são uma incógnita e, baseando-se nos resultados obtidos nos últimos anos, quando somente algumas atividades podiam ser terceirizadas, o prognóstico não é nada favorável. Conforme demonstrado acima, a remuneração dos terceirizados chega a ser 27% menor do que a dos trabalhadores regulares, além das questões da rotatividade e tempo de duração do contrato de trabalho. É neste sentido que Mendes (2019, p. 149) afirma que com a terceirização há uma degradação do ambiente de trabalho, já que não há a atuação forte dos sindicatos a fim de coibir os abusos cometidos. Para o bem ou para o mal a terceirização se mostra cada vez mais presente em diversos setores da economia, como afirmou o próprio entrevistado SINDTRAB2, indicando que diversos cargos em seu setor de atuação têm sido trocados por terceirizados:

Extingui aquele trabalho e terceirizou toda essa operação. Só que o pessoal que substituiu os [categoria laboral] eles ganham, é, são remunerados com salário mínimo, o [categorial laboral] tinha todos os Direitos e garantias. Então o [categoria patronal] fez a economia, a empresa privada ganha em cima disso, a empresa terceirizada ganha e quem perde é só o trabalhador. Isso, você pega isso e multiplica por milhares e milhares. Então essa questão da terceirização foi outro crime contra o trabalhador. [...]

As empresas, cada vez mais, onde elas podem terceirizar elas estão fazendo. [...]

Não tem nenhuma preocupação trabalhista, se a pessoa ficar doente eles trocam, não tem responsabilidade nenhuma com aquilo. É a precarização total do trabalho.

JUR2, magistrado, ainda quando tratava sobre o sistema sindical brasileiro, utilizou como exemplo situação prática envolvendo empregados terceirizados que prestam serviços para a Petrobrás, que são representados por sindicato diferente daquele dos empregados da estatal. Ao mesmo tempo em que demonstra a realidade vivida por aqueles trabalhadores, expõe a forma perversa em que se deu o ataque ao sindicalismo pela reforma:

Porque daí acaba que o desnível do custo, o desnível de salário do terceirizado com o empregado contratado diretamente é o que acaba criando um embaraço para o próprio sindicato conseguir melhorias pro trabalhador contratado diretamente. Porque uma Petrobrás da vida vai pensar, por que é que eu vou dar um bônus de 10% pros meus empregados, se eu posso com esse valor desse bônus de 10 %, eu posso contratar mais x empregados terceirizados ganhando bem menos e gerando no final uma receita maior para a empresa.

Então a gente tem mesmo um sistema disfuncional. Eu só não vou dizer que é um sistema ilógico porque pra mim houve premeditação do enfraquecimento dos sindicatos, que eu digo que tá em curso no país, não é um processo político que terminou lá com a reforma trabalhista. É um processo político que tá em pleno andamento. Um processo de construção mais neoliberal.

Assim é que, mais uma vez no contexto da reforma, se atacou anos de legislação e jurisprudência trabalhistas que haviam se desenvolvido no sentido da consolidação da *doxa* protetiva, para colocar em seu lugar uma legislação que diminuiu a proteção dos trabalhadores e atacou a própria existência dos sindicatos.

3.1.3 – A Comissão dos empregados na Empresa

Historicamente, as empresas sempre foram contrárias à presença do movimento sindical dentro de suas dependências. A Convenção 135 da OIT, aprovada pela 56ª Conferência Internacional do Trabalho de 1971 e ratificada pelo Brasil em maio de 1990, trata exatamente da proteção dos representantes dos trabalhadores, de forma que o ordenamento jurídico trabalhista desde cedo compreendeu a importância de resguardar sua atuação, considerada benéfica tanto no sentido de impedir eventuais perseguições por parte dos

empregadores, quanto para fomentar a pacificação social dentro da empresa já que representa importante canal de diálogo entre patrão e colaboradores. Naquela Convenção já se encontrava definido que os representantes dos trabalhadores poderiam ser tanto oriundos dos sindicatos quanto eleitos entre os trabalhadores da própria empresa²⁴⁹. Essa possibilidade já prevista há mais de 50 anos representa o cerne da discussão trazida pela reforma trabalhista a partir da inserção do art. 510-A na CLT²⁵⁰. Questiona-se se tal alteração correspondeu a benefício ou apenas mais um ataque ao sindicalismo brasileiro.

A despeito de tal inserção só haver sido explicitada agora na CLT, a presença de representantes eleitos entre os trabalhadores não é algo de todo estranho no mundo do trabalho brasileiro. As comissões internas de trabalhadores já existiam no grande movimento grevista de 1917 e 1919 (OLIVEIRA NETO, 2011). Em 1944, a partir do decreto-lei 7.036, era instituída em nosso ordenamento jurídico a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) que nada mais é do que uma comissão de representantes dos trabalhadores dentro da empresa para tratar de assunto específico. Mais adiante, especialmente a partir do movimento sindical no ABC paulista entre as décadas de 1960 e 1990 ganham destaque a curiosa figura das comissões de fábrica, cuja atuação era por vezes coordenada com os sindicatos, outras de forma autônoma (MOTTA, 1990)²⁵¹. Ademais, a constituição de 1967 já trazia previsões no sentido de buscar a integração do trabalhador na vida e desenvolvimento da empresa²⁵². Já a Constituição de 1988, além de trazer como Direito fundamental a livre associação, ainda previu a existência de representante dos trabalhadores com finalidade de promover entendimentos destes com os empregadores²⁵³. Assim é que, o disposto pela reforma não trazia necessariamente uma novidade.

²⁴⁹ Artigo 3º Para os fins da presente Convenção, os termos "representantes dos trabalhadores" designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam:

a) representantes sindicais, a saber representantes nomeados ou eleitos por sindicatos;
b) ou representantes eleitos, a saber representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos.
[...]

²⁵⁰ Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

²⁵¹ Oliveira Neto (2011) aponta como exemplo marcante a criação da comissão da Cobrasma de São Bernardo do Campo, ainda em 1965.

²⁵² Art 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes Direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social: [...]

V - integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidos;

²⁵³ Art. 5º [...]

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

A grande vantagem da representação interna dos trabalhadores é que, enquanto os sindicatos atentam para a defesa de toda a categoria, as comissões de empresa se voltam para uma realidade mais específica, que é aquela dos trabalhadores da mesma empresa, o que, teoricamente facilitaria o entendimento das necessidades dos trabalhadores. Nascimento (1982, p. 228-230) ao elogiar o modelo das comissões de empresa, especialmente aquele já desenvolvido no mundo europeu, afirma não ver incompatibilidade estrutural que desautoriza a existência das comissões de trabalhadores no Brasil. E, continua afirmando que apesar da existência de princípios diferentes que inspiram sindicatos e comissões, tendo os primeiros a atuação voltada para o conflito, e os segundos para a harmonia e colaboração com o empregador. Essa divisão já em 2011 não aparecia nítida. A própria Ford distribuía panfletos afirmando que sindicato e companhia estavam trabalhando em conjunto (SMACB, 2011). O presidente do sindicato dos metalúrgicos do ABC à época, e hoje presidente nacional da CUT Sérgio Nobre afirmava:

Há espaço para convergência em todos os pontos discutidos entre empresa e sindicato, afinal, somos beneficiados pelos investimentos das companhias, então não podemos ser entraves, ao contrário (SMACB, 2011).

Por outro lado, a queixa do movimento sindical é que as comissões não têm força suficiente para imporem-se diante do empregador, isso quando não são elas mesmas fomentadas pela empresa, passando por mero instrumento chancelador de precarização de Direitos. Durante a greve de 1978, buscando enfraquecer o movimento, algumas montadoras do ABC fomentaram a criação dessas comissões em suas fábricas, ainda que sobre forte pressão contrária dos movimentos sindicais (OLIVEIRA NETO, 2011). Algum tempo depois, a partir das dinâmicas de lutas características do campo econômico, com as interações entre os agentes com interesses comuns (sindicalistas e representantes de empresas), essas comissões, nas greves da Ford na década de 1990, se uniram aos sindicatos em torno de pautas em benefício dos trabalhadores.

Já em 2011, a página eletrônica vinculada ao sindicato dos metalúrgicos do ABC, replicando matéria do Jornal Valor Econômico, expõe como aquelas comissões de fábrica, a partir dessa interação com os sindicatos, se transformaram nas Comissões Sindicais de Empresas (CSE), que à época, já se encontravam instaladas em 89 fábricas. Tece ele uma série de elogios ao instituto (SMABC, 2011):

[...] os sindicalistas que negociam a todo momento com a Ford não respondem ao sindicato, o que torna mais ágil a tomada de decisões e a solução de problemas internos, evitando, também, que os ânimos dos metalúrgicos se acirrem à espera de uma negociação do sindicato. [...]

O modelo dos comitês sindicais, acertado entre empresas e o sindicato, será levado ao governo federal ainda neste mês, sob a forma de um anteprojeto de lei que o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC tem pronto, que torna os comitês não só legais perante a CLT, mas também um modelo “exportável” para o resto do país.

Obviamente tal posicionamento vinha de um sindicato consolidado, à época com acesso ao governo federal, e consciente de sua força e poder de barganha perante as empresas. Tal proposta, contudo, não foi levada a cabo. O que temos hoje foram as alterações promovidas pela reforma trabalhista, tanto com a inserção do art. 510-A, que trouxe uma regulamentação mínima às comissões dos trabalhadores. Se, por um lado, tal alteração não incluiu expressamente os sindicatos em sua formatação (como ocorria com a ideia do sindicato dos metalúrgicos), por outro lado não foi inserida na alteração reformista o poder de assinar acordos coletivos, os quais, pela redação do art. 617 (também alterado pela reforma), continuam de iniciativa dos sindicatos.

A dúvida que existia há 50 anos continua. Trata-se tal alteração benéfica ou prejudicial aos sindicatos? Estamos aqui mais uma vez diante de situação que não traz respostas prontas. Sindicatos laborais fortes, com alto poder de barganha e especialmente acesso aos trabalhadores das empresas, talvez não sejam prejudicados já que a lei não proíbe que os representantes dos trabalhadores sejam membros dos sindicatos. Sindicatos fragilizados, porém, incapazes de se comunicar com sua própria base, o que, como vemos, é uma realidade cada vez mais comum com a reforma, abrem brecha para que tais comissões representem meros instrumentos precarizadores. JUR2 afirma que o sucesso ou fracasso das comissões é algo que só a experiência poderá dizer, apesar de entender que tal iniciativa não terá tanta repercussão até mesmo pela própria desconfiança do ambiente empresarial com a validade de se negociar com essas comissões.

3.2 – AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA

Um dos principais pontos da reforma trabalhista se tratou justamente da denominada “prevalência do negociado sobre o legislado”. É esta a opinião de Di Benedetto (2017, p. 546): “Nos debates do Congresso, foi expressamente anunciada a intenção de reduzir o poder da justiça do trabalho e da estrutura sindical, em nome de uma negociação direta do trabalhador com o seu empregador”. Também SINDTRAB1 traz opinião no mesmo sentido:

“Qual foi o mote ou o pretexto da reforma trabalhista lá atrás? É preciso valorizar a negociação coletiva, a prevalência do negociado sobre o legislado.” Com isso pretendia-se dizer que a nova legislação abriria mais possibilidades de negociação entre empregadores e trabalhadores (e os respectivos sindicatos), ainda que essa negociação (o negociado) fosse contrária aos textos legais (o legislado). A possibilidade de negociação entre as entidades sindicais, essa autonomia para criar normas que regularão as relações entre as partes de determinada atividade ou categoria econômica, é justamente uma das características do Direito coletivo do trabalho e é o que hoje se convencionou chamar de autonomia privada coletiva. Autonomia por tratar de liberdade de negociação, privada por envolver partes não estatais (sindicatos e empresas), e coletiva justamente por tratar de categorias como um todo e não meramente indivíduos²⁵⁴.

A manifestação desta autonomia se dá atualmente²⁵⁵ através das convenções coletivas de trabalho e dos acordos coletivos de trabalho, instrumentos que concluem uma negociação coletiva²⁵⁶. A negociação coletiva, na medida em que possibilita a criação de normas fora do âmbito estatal, corresponde a exemplo primoroso do pluralismo jurídico, hoje tão celebrado, especialmente em virtude de sua correlação com ideia de democracia participativa, promotora da coparticipação entre Estado e sociedade na formação de políticas públicas e instituições estatais. Nesse sentido, pode-se dizer que o Direito do Trabalho, se adiantou em

²⁵⁴ “A categoria ostenta Direitos e possui interesses, Direitos e interesses de natureza coletiva, vale dizer, alusivos a uma série indeterminada de indivíduos ou de empresas” (ROMITA, 1989, p. 202).

²⁵⁵ Nem sempre as terminologias convenção e acordo coletivo prevaleceram em nosso ordenamento jurídico. A constituição de 1937, no Estado Novo, por exemplo, em seu artigo 137, trazia a nomenclatura contrato coletivo de trabalho. A própria CLT só abandonou o uso do termo contrato coletivo de trabalho em seu art. 611, passando a utilizar convenção, a partir da alteração promovida pelo decreto-lei 229 de 1967. Tal alteração, aliás, se deu especialmente em virtude da consolidação, após anos de lutas internas do campo jurídico trabalhista, do entendimento da natureza jurídica normativa, e não contratual das convenções coletivas. Trata-se de norma e não contrato, justamente por criarem “preceitos gerais, abstratos e impessoais, dirigidos a normatizar situações *ad futurum*” (DELGADO, 2017, p. 209-210). Também Segadas Vianna, ao comentar sobre o fracasso das teorias contratualistas (civilistas) afirmava, já em 1967 (SÜSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA, 1967, v.3, p. 163) que o “fracasso das teorias que acabamos de enunciar, isto é, das teorias civilistas, como ensina FOLCH, que se baseavam na autonomia da vontade para explicar o mecanismo jurídico da convenção coletiva, forçou os doutrinadores e juristas a procurar alhures, queremos dizer, fora dos domínios da vontade individual, aquela mesma explicação”. Ademais, de acordo com Maranhão (1971, p. 327) a expressão contrato coletivo pode ser também utilizada como contrato de equipe e, nas palavras do autor, “é bom evitar confusões”. Também o termo acordo coletivo já fora denominado contrato coletivo atípico, conforme lição de Cesarino Júnior (1953, p. 290).

²⁵⁶ Consoante Santos (2019, p. 2) a negociação coletiva de trabalho pode ser conceituada como um “processo dialético por meio do qual os seres coletivos (sindicatos e empresas) discutem uma pauta de reivindicações, devidamente homologada pela Assembleia Geral respectiva, no sentido de estabelecer novas condições de trabalho e de remuneração para as respectivas categorias.”

A Convenção 154 da OIT traz em seu artigo 2º o escopo das convenções coletivas: a) fixar as condições de trabalho ou emprego; b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores; d) alcançar todos esses objetivos de uma só vez.

relação aos demais ramos do Direito, ao admitir o pluralismo jurídico já em seus primórdios²⁵⁷, ainda quando os demais ramos do Direito ainda fixavam-se na concepção do monismo jurídico, por meio do qual se confundem Direito positivo (normas) e Estado.

A diferença entre convenção e acordo é de ordem meramente subjetiva²⁵⁸, já que o objeto de ambas é o mesmo: regulamentação das relações de trabalho para determinada classe de trabalhadores. Enquanto a primeira trata de negociações firmadas entre duas entidades sindicais, o sindicato patronal (representando a categoria econômica das empresas) e sindicato laboral (representando a categoria profissional dos trabalhadores), o segundo trata-se de norma firmada entre o sindicato laboral e determinada empresa. Observe-se aqui que ao trabalhador, na qualidade de parte vulnerável, não é dada a prerrogativa de, dentro da dinâmica do Direito coletivo do trabalho, firmar acordo sozinho com o sindicato patronal²⁵⁹, enquanto a empresa, parte não vulnerável, pode firmar o acordo com o sindicato laboral. A definição de convenção coletiva pode ser encontrada na própria CLT, em seu art. 611, *caput*, já o acordo está no § 1º do mesmo artigo:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica [...].

A autonomia em si, portanto, não se trata de novidade trazida pela reforma. Aliás, Delgado (2017, p. 80) chega admitir, ao tratar do princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva, que esses processos de negociação coletiva consubstanciam a “própria justificativa de existência do Direito Coletivo do Trabalho.” Vianna, em obra conjunta (SÜSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA, 1967, v. 3, p. 148), traz inclusive que as convenções correspondem a um dos temas mais fascinantes do Direito do Trabalho justamente porque “as convenções coletivas foram, em muitas oportunidades, precursoras da doutrina e da legislação, reduzidas estas a reconhecer situações de fato e apenas tendo de lhes

²⁵⁷ “Se há uma instituição que é característica do Direito do Trabalho e que mantém vínculos estreitos com toda a estrutura deste ramo do Direito, é a negociação coletiva. Sua presença é incontestável, tanto no tempo, desde os primórdios da formação juslaboral, como no espaço, independentemente da estrutura política ou ideológica em que se desenvolve” (NASCIMENTO, 1991, p. 287)

²⁵⁸ Ou seja, trata-se de diferença que envolve apenas os sujeitos da relação jurídica de trabalho (sindicatos, empregados, empregadores), e não o próprio objeto da relação jurídica (o contrato de trabalho em si).

²⁵⁹ Nascimento (1991, p. 289) é explícito ao afirmar que, salvo situações excepcionais, o trabalhador não consegue de forma satisfatória negociar sozinho com o empregador.

dar características jurídicas”. Ou seja, muitas vezes, a criatividade das negociações coletivas, serviu de fonte ao legislador para criação da lei. No mesmo sentido afirmou Cesarino Junior (1953, v. 1, p. 286), que, assim “como os próprios sindicatos, que viveram muito à margem da lei, também os contratos coletivos surgiram espontaneamente, como consequência da reação dos trabalhadores contra a opressão patronal”.

O que impressiona no caso da reforma de 2017, não é, portanto, a existência ou possibilidade da negociação coletiva, mas sim a intensidade das alterações trazidas que buscaram explicitamente definir o que poderia ser ou não ser negociado, ampliando o rol dos primeiros, possibilitando assim a precarização dos Direitos dos trabalhadores sob o verniz de uma negociação coletiva. Trata-se mais de uma questão de intensidade da mudança, intensidade esta que, porém, serviu para alterar o norte do anterior equilíbrio entre negociado-legislado e o arcabouço jurisprudencial-doutrinário brasileiro até então dominante, afetando desta forma a *doxa* protetiva deste ramo do Direito. Foram neste sentido as palavras do deputado do Psol Ivan Valente, quando da votação da reforma, ao criticar a prevalência do negociado entre patrões e empregados. “Aí você pode revogar toda a CLT e todas as leis de proteção dos trabalhadores no momento da maior crise de todos os tempos, quando os trabalhadores estão vulneráveis e não estão em condições de negociar” (AGÊNCIA CÂMARA, 2017).

O entrevistado JUR2, juiz do trabalho e professor, nos lembra inclusive sobre o relatório da comissão de peritos da OIT de 2018, que criticou os moldes como foi inserida a ideia da ampla negociação coletiva nos termos da reforma. Para ele, as Convenções da Organização do Trabalho (OIT) que tratam da sindicalização e incentivo a negociação coletiva (Convenções nº 98 e 154 da OIT) trazem prescrições que visam atingir não apenas o Brasil, mas a todos seus países membros, cuja grande maioria não possui uma legislação trabalhista como a nossa. Nestas situações, de ausência de lei, o incentivo às normas coletivas se faz ainda mais necessário para a criação de Direitos que proporcionarão melhores condições de trabalho. Assim é que, continua o entrevistado, o que a OIT propõe não é a utilização das negociações coletivas para a retirada, para a precarização de Direitos, como se deu na reforma trabalhista, mas tão simplesmente para a melhoria das condições jurídicas para o trabalhador.

Ademais, não nos esquecendo de que liberdade e autonomia sindical correspondem a pleitos históricos dos sindicatos, pode-se ter a impressão de que se trata uma contradição em afirmar que, justamente quando a lei concede amplos poderes aos sindicatos, passa-se a acusar

esta medida de contrária à proteção do trabalhador. Porém, a liberdade só tem sentido, se revestida de condições para seu efetivo exercício. Esta é uma lição já ensinada ainda no século XVIII, com a Revolução Francesa e o triunfo da igualdade meramente formal. No caso da reforma, a prevalência do negociado foi acompanhada de um enfraquecimento das entidades sindicais, conforme já exposto acima, bem como de uma série de outras alterações legislativas que, em conjunto, diminuem a proteção trabalhista, consoante se verá a seguir. O resultado é sem dúvida alguma, um ataque a *doxa* protetiva, posto que inserida num contexto que favorece a desorganização sindical e diminui a proteção legal, ou seja, afeta diretamente os dois mecanismos de proteção ao trabalhador em sua condição de parte vulnerável. Além do mais, que valorização da negociação coletiva é esta, que insere nos artigos 59 e 59-A da CLT várias hipóteses de negociação individual entre empregado e empregador que antes estavam adstritas à negociação coletiva, como o caso da jornada 12x36 e a súmula 444 do TST²⁶⁰? Mais uma vez e isso continuará se repetindo ao longo do capítulo, verificamos que a valorização da negociação coletiva nesta reforma se deu grandemente em prejuízo do trabalhador. Foi inserida a negociação coletiva quando beneficiava e retirada quando prejudicava ao empregador.

Até a reforma estava consolidado o entendimento, tanto pela legislação, quanto pela jurisprudência e doutrina, de que nenhuma negociação coletiva poderia simplesmente retirar, suprimir Direitos dos trabalhadores, nenhuma negociação coletiva poderia significar mera renúncia de Direitos por parte dos trabalhadores²⁶¹. A reforma, a partir de alterações pontuais, buscou alterar esse entendimento consolidado. A fim de melhor demonstrar como a reforma trabalhista utilizou-se de posições minoritárias (heterodoxas) e alçou-as a condição de lei

²⁶⁰ SÚMULA N.º 444 - JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem Direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25-9-2012.

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho [...].

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. [...]

²⁶¹ Correia (2019, p. 229) traz a renúncia como ato unilateral que, no Direito do Trabalho só é permitido em raríssimas hipóteses poderia ser realizada, tendo em vista especialmente o princípio da irrenunciabilidade de Direitos. Um exemplo antes da reforma trabalhista encontra-se no art. 543, § 1º da CLT, que prevê a renúncia do dirigente sindical à sua estabilidade quando a seu esse mesmo dirigente transfere-se para outra cidade.

visando a convertê-las em nova ortodoxia, discorrerei sobre seis alterações²⁶² trazidas pela lei 13.467/2017, que interferem diretamente na autonomia coletiva: 611-A e 611-B (os róis do que a reforma considerou permitido e proibido à negociação coletiva), 611-A, § 2º (que excluiu a necessidade de indicação de contrapartidas recíprocas), 611-B, par. único (que afirma que duração do trabalho e intervalos não correspondem a normas de saúde, higiene e segurança do trabalho), 614, § 3º (que proibiu expressamente a ultratividade das convenções), 620 (do qual foi retirada a aplicação do princípio da norma mais favorável ao trabalhador) e 477-A (que trata de dispensas coletivas).

3.2.1 – Do que se Permite do que se Proíbe: Os artigos 611-A e 611-B da CLT

Os artigos 611-A e 611-B da CLT, ambos incluídos pela reforma de 2017, correspondem à espinha dorsal da proposta da prevalência do negociado sobre o legislado. Enquanto o primeiro elenca as hipóteses em que a convenção e o acordo coletivo terão prevalência sobre a lei, o último informa quando o objeto da negociação coletiva será ilícito, ou seja, traz as hipóteses de proibição da negociação via convenção ou acordo²⁶³. A inserção

²⁶² Essas 4 alterações de forma alguma correspondem a toda a gama de Direitos atacados pela reforma, sendo aqui trazidos em caráter exemplificativo. A partir da exposição do desenvolvimento histórico dos institutos jurídicos afetados, demonstraremos a importância singular da reforma para o Direito do Trabalho.

²⁶³ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

de tais artigos (não existentes anteriormente) é tão significativa que Santos (2019, p. 9) chega a afirmar que:

Direito do Trabalho, dessa forma, despe-se de sua roupagem tutelar, protetiva e garantista, recuando de sua missão secular de definir e regular as condições de trabalho e passando esse bastão à autonomia privada coletiva, surgindo, daí, um novo Direito do Trabalho, menos garantístico, mais neutro, mais brando, mais temperado e muito mais transacional.

Santiago & Andrade (2019, p. 215) afirmam que o art. 611-A “retroage cerca de 80 anos de legislação trabalhista”. O art. 611-B, por sua vez, que deveria ser o responsável pela limitação de eventuais abusos negociais, apenas repete proibições constitucionais já contidas no art. 7º da CF/88²⁶⁴, bem como proíbe medidas que são de competência do próprio Estado,

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes Direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de Direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o Direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - Direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

²⁶⁴ Art. 7º São Direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros Direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço; IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; V - piso salarial proporcional à

não dos particulares. Ou seja, apenas proibiu e limitou o que já estava proibido e limitado. Os dispositivos constitucionais, aliás, correspondem ao denominado patamar civilizatório mínimo, um conjunto de Direitos sobre os quais há indisponibilidade absoluta²⁶⁵ por parte dos trabalhadores, não podendo ser negociados ou renunciados seja por meio de acordos individuais, seja por meio de negociação coletiva. É esta a opinião do entrevistado JUR1, advogado goiano. Para ele, a redação do caput do art. 7º é clara ao afirmar que correspondem a Direitos dos trabalhadores urbanos e rurais os incisos lá descritos, “além de outros que visem a melhoria de sua condição social”, ou seja, as negociações coletivas só poderiam criar outros Direitos, jamais diminuí-los, estando aí a essência do princípio do não retrocesso.

extensão e à complexidade do trabalho; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei; XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; XXIV - aposentadoria; XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei; XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXXIV - igualdade de Direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os Direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

²⁶⁵ Conforme distinção doutrinária entre indisponibilidade absoluta e relativa e a conceituação do princípio da adequação setorial negociada, trazidos pelo ministro Maurício Godinho Delgado (2017, p. 82-88 e 243-249). A indisponibilidade relativa trata daqueles Direitos abertos a negociação.

Por outro lado, verifica-se que a inserção de tais artigos responde a reclame da categoria empresarial, no sentido de ampliar a segurança jurídica²⁶⁶ das próprias convenções e acordos coletivos assinados. A indicação expressa daquilo que é permitido e proibido evitaria assim eventuais questionamentos judiciais sobre as cláusulas convencionadas. Traz Hinz (2019, p. 47) que é “público e notório que os tribunais trabalhistas costumavam negar validade a cláusulas de acordos e convenções coletivos de trabalho, sob o argumento de que violavam Direitos dos empregados a elas aplicáveis”. É também este o sentido expresso no parecer do projeto de lei 6.787/2016 (que deu origem à reforma trabalhista de 2017) apresentado pelo deputado Rogério Marinho:

O projeto possibilita maior autonomia às entidades sindicais, ao mesmo tempo em que busca conferir maior segurança jurídica às decisões que vierem a ser negociadas. A insegurança jurídica da representação patronal, que não tem certeza se o que for negociado será preservado pela Justiça do Trabalho, é um grande empecilho à celebração de novas condições de trabalho mais benéficas aos trabalhadores e, em última instância, um entrave à contratação de mão de obra (MARINHO, 2017, p. 26).

Já encontrávamos mesmo antes da reforma sindicatos laborais favoráveis a uma maior flexibilização da CLT, com ampliação dos poderes negociais concedidos aos sindicatos. Geralmente, tais posicionamentos eram defendidos por sindicatos fortes, já consolidados, capazes de contrapor as vontades do empregador durante as negociações. Singer (2016, p. 153) afirmava ainda em 2016 que talvez, para setores trabalhistas superorganizados não haveria consequências negativas. É neste sentido que encontramos no próprio endereço eletrônico do sindicato dos metalúrgicos, texto de 2011, sobre projeto que seria apresentado ao governo de Dilma Rousseff acerca das Comissões Sindicais de Empregados (CSE). Observe-se como o texto repete uma série dos argumentos apresentados no relatório da reforma:

Pelo projeto, o sindicato espera tornar mais flexível a legislação trabalhista, de forma a legalizar acordos individuais e evitar que procuradores do Ministério Público (MP) revertam decisões fechadas entre os comitês e as empresas. O projeto é fortemente apoiado pelas empresas, mas encontra barreiras em outros vertentes sindicais – a segunda maior central do país, a Força Sindical, a qual o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo é filiado, é contra, por avaliar que os comitês “enfraquecem” o papel do sindicato.

²⁶⁶ A segurança jurídica está hoje alçada a princípio constitucional em nosso ordenamento jurídico. Encontra-se explicitada no rol dos Direitos fundamentais do art. 5º da Constituição Federal: “a lei não prejudicará o Direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”. Em termos gerais, espera-se que o Estado (por meio de seus agentes, inclusive juízes) não interfira naquilo que já se encontra definido, seja por ele mesmo (por meio de leis ou julgados), seja pelas próprias partes, como no caso das negociações coletivas.

Se ficarmos presos à CLT, travaremos uma série de avanços que são fundamentais para os trabalhadores e para as empresas”, diz Sergio Nobre, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. “O espaço para negociação no Brasil é quase inexistente, tudo é engessado pela legislação, diz.

Casos de decisões judiciais que reverteram acordos entre os comitês sindicais e as empresas não faltam, dizem sindicato e empresas (SMABC, 2011).

O próprio entrevistado SINDTRAB2, presidente de sindicato laboral organizado, com base ampla, por mais de uma vez tratou sobre as consequências jurídicas da reforma para sua categoria, confirmando justamente esta visão de que não houve, pelo menos em termos de negociação coletiva, grande prejuízo com a reforma, já que vários benefícios anteriormente conquistados foram mantidos nas novas convenções e acordos. De qualquer maneira, além da questão da força sindical da categoria, acredito que há que se considerar a importância para um presidente de sindicato em demonstrar sucesso em sua administração:

Agora como meu segmento específico, nossa organização é dos [nome da categoria por ele presidida], ela é muito mais, sempre foi mais organizada, mais presente, com um número maior de sindicalizados, uma base sindical muito mais organizada e mais forte. Lógico que foi sentido aí pra todo mundo, especialmente a questão da legislação, mas a questão sindical não. [...] Mas prejudicar, prejudicou todo mundo, até mesmo porque a parte jurídica do Direito do Trabalho, de proteção ao trabalho, precarizou também entre nós. Mas a gente conseguiu, mesmo depois da reforma trabalhista, a gente já fez vários acordos coletivos, a gente conseguiu manter vários acordos coletivos.

Por outro lado, percebe-se que, uma vez que a vasta maioria dos assalariados não está inserida nesta dinâmica, corre-se um sério risco de perda de Direitos celetistas, “com retrocesso de mais de 40 anos” (SINGER, 2016, p. 153). O próprio SINDTRAB2, com sua vasta experiência, expõe a realidade de outras organizações sindicais, confirmando inclusive o que foi falado por outros entrevistados e já exposto nesta dissertação:

Mas como eu faço parte de uma federação, e que a gente trabalha com outros sindicatos, outras categorias, a gente sente que praticamente vários sindicatos fecharam as portas porque não conseguiram sobreviver. Passaram um trator mesmo nos sindicatos e em vários Direitos dos trabalhadores.

Mas nem a própria lei ou o Judiciário têm o condão de afastar inconstitucionalidades ou ilegalidades acordadas entre as partes. A segurança jurídica não deve servir para acobertar ilícitos eventualmente encontrados em negociações coletivas. O legislador reformador, assim, sabedor das questões jurídicas que provocavam essa “insegurança jurídica”, inseriu novos artigos e alterou trechos de artigos da CLT. Esses novos artigos e alterações correspondiam essencialmente às teses defensivas empresariais, que até então eram refutadas pelo Judiciário,

inclusive por meio da negativa de validade a cláusulas definidas em negociações coletivas. Perceba-se ainda o fato de que enquanto as hipóteses previstas no art. 611-B (que trazem limitações à negociação coletiva) não podem ser ampliadas pela vontade dos sindicatos, consoante se observa pela utilização do termo “exclusivamente”; aquelas previstas no 611-A (que tratam daquilo que pode ser negociado) correspondem a hipóteses meramente exemplificativas, consoante se observa pela expressão “entre outros”.

Delgado & Delgado (2017, p. 255) chegam a afirmar que considerar o rol do 611-A como meramente exemplificativo, pode representar ofensa ao princípio constitucional da norma mais favorável, encontrado no *caput* do art. 7º da CF/88, devendo eventuais novos temas passíveis de negociação ser analisados tão somente a partir da ótica do deste princípio. No mesmo sentido nos traz PASOLD (2019, p. 332) quando afirma que a reforma, ao utilizar a expressão “exclusivamente” para descrever os limites à negociação coletiva fere o princípio protetivo e também o do não retrocesso, já que estaria limitando de forma absoluta Direitos dos trabalhadores, além de contrariar a parte final do *caput* do art. 7º da Constituição Federal. A reforma buscou ao máximo potencializar as possibilidades de prevalência do negociado, sobre os Direitos definidos por lei, correspondendo a exemplo prático das interações entre os campos político (que tem o poder da edição das leis), jurídico (através do conhecimento jurídico e apresentação de teses minoritárias já existentes) e econômico (as teses minoritárias correspondem aos pleitos de determinadas categorias econômicas, defensoras da flexibilização e do neoliberalismo).

A questão é tão importante que se encontra no STF, com relatoria do ministro Gilmar Mendes, para julgamento como tema de repercussão geral nº 1046 – validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe Direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Uma curiosidade sobre esse tema é que o recurso extraordinário que deu origem a ele foi proposto aqui em Goiás e assinado por advogado inscrito na OAB/GO. As decisões em repercussão geral produzem efeitos para todos (e não apenas para as partes do recurso extraordinário que deu origem ao tema) e de forma vinculante para as cortes inferiores (ou seja, devem ser seguidas pelas Varas e Tribunais inferiores na hierarquia do subcampo jurídico trabalhista). Na decisão do tema restará definido se deve ser mantida convenção coletiva de trabalho que restringe Direitos trabalhistas, desde que não sejam absolutamente indisponíveis, independente da explicitação de vantagens compensatórias, a partir da

interpretação dos arts. 5º, II, XXXV e LV e 7º, XIII e XXVI²⁶⁷. O julgamento do tema já foi adiado mais de uma vez, e atualmente encontra-se marcado para 17 de junho de 2021. O entrevistado SINDTRAB1 se exalta ao comentar sobre esse processo já que, de acordo com ele, poderá a levar as convenções e acordos coletivos à função de meros precarizadores de Direitos trabalhistas:

Os sindicatos passaram da condição de representantes dos interesses das categorias para algozes das categorias com esse 611-A e a jurisprudência do Supremo. Isso não fosse trágico, seria surreal. Mas não é também surreal porque é a mais dura das realidades.

Também JUR1 se encontra preocupado com a decisão sobre esse processo. Primeiramente por conta da própria dinâmica interna do campo jurídico brasileiro, que faz com que temas que o STF tenha atraído para si o julgamento a partir de sua grande importância, ficam parados até a decisão final. Perceba-se aqui inclusive a diferença de tratamento do STF quanto à pressa do julgamento desta questão com aquela referente ao fim da contribuição compulsória, que já se encontra definida. Sua outra preocupação se refere a como se dará análise do caso à luz do princípio protetivo, especialmente a partir do *caput* do art. 7º, onde se encontra justamente a proibição do retrocesso em matéria de Direito do Trabalho:

Vou te falar situações práticas, situações vividas. Uma dica primordial que tem é o tema 1046 do STF. [...]
Minha esperança é que julgue porque nós temos dezenas de processos parados por causa disso. Então quando você vai falar de restrição de Direitos através de norma coletiva ou alguma coisa, já trava e o processo suspende. Até que nas Varas estão julgando, nos Tribunais às vezes julga, mas quando sobe, mesmo com agravo no TST, eles travam. Tenho um monte de processo parado. [...]
Então quando a gente pega o artigo 7º, e eu gosto muito de ler o *caput* do artigo 7º, que trata dos Direitos sociais. É o artigo 5º, dos Direitos individuais, só que para o trabalhador é o artigo 7º. Só que a decisão que nós vamos ver no STF eu não acredito que nós teremos uma decisão baseada no *caput* do art. 7º. Eu acredito que eles vão dar uma mitigada. [...]

²⁶⁷ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do Direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei; [...]

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a Direito; [...]

LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes; [...]

Art. 7º São Direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; [...]

A Constituição é clara, contudo, eu acho que o STF vai validar essa questão da reforma.

. O entrevistado lembra ainda que nunca houve qualquer discussão judicial quando a norma coletiva simplesmente aumentava Direitos, consoante já exposto acima. A análise da negociação coletiva pelo Judiciário Trabalhista também sempre havia sido coerente com a *doxa* protetiva. Com a reforma e a discussão do tema 1046 pelo STF o que temos é a análise da constitucionalidade justamente da posição contrária, ou seja, trata justamente da possibilidade de redução:

Já era pacífico, não havia anulação de cláusula coletiva com aumento de Direitos. A briga sempre foi com relação à diminuição de Direitos. E veio uma reforma trabalhista que chancelou essa questão. E hoje a discussão constitucional é se tem validade ou não essa redução.

O mesmo entrevistado, mais adiante, traz exemplo prático que exemplifica a dinâmica das lutas de interpretação dentro do campo do Direito do Trabalho e como a solução atualmente adotada pode vir a ser revista em prejuízo dos trabalhadores, justamente a partir da alteração reformista do art. 611-A analisada no tema 1046 do STF. Ao falar sobre as convenções dos garis que trabalham para empresas terceirizadas de coleta em algumas cidades do interior de Goiás, ele afirma:

A convenção dos garis, de limpeza urbana, dispõe 40% de adicional de insalubridade para os coletores. Coletor é quem joga o lixo direto no caminhão. E para os garis que varrem a rua com o carrinho é 20%. O quê que acontece? O TST já julgou isso aí. Não há diferença entre o gari e o coletor. Eles são iguais. Contudo, a convenção coletiva fala que é 20 para esses garis. [...] A gente tem muita ação desse tipo. [...] A convenção fala que é 20 e a gente pede 40. Nós já fizemos mais de 200, centenas de perícias e todas ganham, todas dão 40%. O quê que o juiz faz? Anula a cláusula e coloca o pagamento da diferença. Esses meus processos, tem alguns em aberto, estão todos esperando o julgamento [do tema 1046 no STF]. [...] Então é um exemplo de que a convenção coletiva em muitos casos reduz Direitos. [...] No meu exemplo prático, aí [na reforma] fala o que pode ser negociado. No art. 611-A, você vai lá no inciso XII: enquadramento de grau de insalubridade. Então, pelo que está falando a reforma, o gari lá que tem Direito a 40, pode ganhar 20, porque fala a questão do enquadramento.

3.2.2 – Explicitação das Contrapartidas Recíprocas: O § 2º do Artigo 611-A

O art. 611-A, § 2º²⁶⁸ excluiu a necessidade de explicitação de contrapartidas recíprocas nas negociações coletivas. A redação de tal artigo pode dar a entender que as convenções coletivas após a reforma trabalhista, possam transmutar-se em mero instrumento de renúncia de Direitos, a partir de negociações coletivas que não representem os reais interesses dos trabalhadores. Sindicatos laborais fragilizados, ou mesmo dependentes do poder econômico das empresas ou sindicatos patronais, perdem sua força de negociação, o que compromete seu dever constitucional de defesa dos Direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria (art. 8º, III da CF/88²⁶⁹).

No Direito brasileiro, o primeiro diploma legal a tratar da convenção coletiva foi o decreto 21.761 de 1932, sendo seguido pela Constituição de 1934, que fez a ela expressa menção em seu art. 121, § 1º, “j”. Conforme se pode observar foi com Vargas que surgiram as primeiras normas sobre o Direito coletivo do trabalho. Até então, prevalecia certa anomia jurídica com relação aos Direitos dos trabalhadores, estando as relações jurídico-trabalhistas brasileiras ainda submetidas ao regime jurídico civilista de Estado Liberal, característico da República Velha.

A Era Vargas, ao contrário, caracterizou-se por uma intensa produção legislativa, especialmente envolvendo o Direito do Trabalho. Assim é que, mesmo o Direito coletivo inicia-se no Brasil no contexto de um governo centralizador, com pouca ou nenhuma liberdade sindical, o que acabou por já, de pronto, inibir a mencionada criatividade negocial. Vianna (SÜSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA, 1967, v. 3, p. 155), um dos juristas nomeados por Vargas para a comissão de elaboração da CLT²⁷⁰, já em 1967, afirmava que a

²⁶⁸ § 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

²⁶⁹ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos Direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

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;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem Direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

²⁷⁰ Os demais juristas da comissão eram Oscar Saraiva, Luís Augusto Rego Monteiro, Dorval Lacerda Marcondes e Arnaldo Lopes Sússekind.

convenção coletiva ainda não havia assumido sua devida importância, e que os problemas coletivos, de natureza econômica ou jurídica, eram solucionados pela própria Justiça do Trabalho, e não pelos sindicatos via negociação coletiva. Mesmo no decreto acima mencionado, ainda anterior ao Estado Novo, encontramos o art. 14 que informava que somente serão “válidas as convenções coletivas quando estritamente realizadas na conformidade deste decreto e com observância das demais leis de organização do trabalho.” O mesmo autor (SÜSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA, 1967, v. 3, p. 174) afirma que a liberdade das partes regularem as condições de trabalho se contém dentro das regras gerais de Direito do Trabalho, só podendo as mesmas, entretanto, “estipular condições mais favoráveis do que as fixadas na legislação”. Ou seja, o negociado só prevaleceria sobre o legislado quando estipulasse condições mais favoráveis ao trabalhador. Traz ele ainda acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, publicado em 31-12-1947:

As relações contratuais podem ser objeto da livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhe sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

O governo militar manteve as diretrizes interventivo-protetivas. Maranhão (1971, p. 339) nos lembra da existência de comando legal (art. 623 da CLT) que prescreve a obrigatoriedade, sob pena de nulidade, “de ajustar-se a convenção ou acordo à política salarial do governo”, ressalvando que tal artigo também é contrário à ideia de autonomia e autorregulação inerente às negociações coletivas. Esse artigo, cuja redação data de 1967²⁷¹, no governo militar, acabou por refletir a já importante questão inflacionária no Brasil²⁷². Nascimento (1982, p. 308), ao falar sobre a Constituição de 1967, informa que, a despeito da não existência de uma regra explícita, tal constituição, “ao estabelecer as diretrizes fundamentais dos Direitos dos trabalhadores, o faz como garantias mínimas”. Gomes & Gottschalk (1978, v. 2, p. 866) também frisavam que a liberdade de estipulação das cláusulas

²⁷¹ A alteração se deu por meio do relevante decreto-lei 229/1967, que promoveu inúmeras alterações na CLT, inclusive a já mencionada alteração do termo “contrato coletivo” para “convenção coletiva”.

²⁷² Conforme informação de Nascimento (1982, p. 295): “Em 1963, o produto real total cresceu apenas de 2%, quando a média registrada no período 1947/62 foi de 6% ao ano. Essa taxa foi inferior à da expansão demográfica e do produto real por habitante declinou de 1,4%. Entre o início e o fim do ano a maioria dos índices de preços aumentou cerca de 80%”. O controle dos salários entrou assim, como um dos principais instrumentos na estratégia desinflacionaria do governo. Aqui vemos um exemplo paradigmático de como medidas interventivas por parte do governo podem nem sempre representar benefícios aos trabalhadores. Se por um lado, os trabalhadores teriam garantidos pelo Estado um aumento salarial mínimo, por outro, esse aumento não poderia ser maior que aquele definido pela estratégia inflacionária do governo.

convencionais “está limitado pela regra prevista nos arts. 9º e 444 da CLT²⁷³ (disposições contrárias às regras de proteção ao trabalho), pelas disposições contrárias à ordem pública, à moral (Código Civil) e à liberdade sindical”.

Portanto, historicamente no Direito do Trabalho brasileiro, eram inúmeras as limitações à autonomia negocial coletiva, a qual sempre esteve vinculada a concessão de benefícios aos trabalhadores para além da norma legal. De qualquer maneira, tivemos no Brasil pré-88 um período de enorme tutela estatal, com ampla produção legislativa trabalhista²⁷⁴, e consolidação de um modelo sindical subordinado aos superiores interesses do Estado, e não necessariamente dos próprios sindicatos ou categorias profissionais. Assim, se por um lado possuíamos esse forte apelo normativo protecionista, por outro se encontravam os sindicatos ainda fortemente presos a um modelo fascista, que impedia sua maior autonomia. A Constituição de 88 buscou mitigar esse último aspecto que imperou nas constituições anteriores. Foi aumentada a liberdade e autonomia sindicais, com a inserção do já mencionado art. 8º, que trata sobre a associação profissional e sindical dentro dos Direitos sociais. Observe-se como a nova constituição fortaleceu a participação dos sindicatos, retirando a exigência de autorização estatal de funcionamento²⁷⁵, garantindo sua condição de representante dos interesses coletivos e individuais das categorias, exigindo sua participação nas negociações coletivas, além de outras prerrogativas.

Mesmo com essa série de mudanças trazidas pela Constituição de 1988²⁷⁶, não houve alterações quanto ao entendimento de que as convenções e acordos coletivos não poderiam servir para a precarização de Direitos legalmente estabelecidos. Malhadas (1989, p. 385-386) já no ano de 1989 em artigo sobre a flexibilização de Direitos, afirmava que foram tantas as minúcias em que se preocupou a Carta de 88, que a negociação deveria buscar resultados na interpretação das normas existentes (leis e Constituição): “Há, assim, campo aberto à

²⁷³ Art. 9º - Serão nulos de pleno Direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

²⁷⁴ Nem todos concordavam com tal modelo protecionista das convenções coletivas de trabalho, tomando-o por engessador da criatividade natural que deveria ser estimulada, e não contida pela lei. Malhadas (1989, p. 382), citando Coqueijo Costa em artigo extraído dos anais do II Seminário de Direito sindical realizado no ano de 1983 em Salvador, nos traz que, no “Brasil, onde há excesso de regulamentação legal da convenção coletiva, ela não opera, na prática [...]”.

²⁷⁵ O enquadramento sindical, criado em 1949, expressava a necessidade de interferência do Estado na organização sindical, “através da via artificial burocrática e não espontânea” (NASCIMENTO, 1989, p. 175).

²⁷⁶ Jacon (2019, p. 338) nos lembra que, a despeito das inúmeras mudanças trazidas pela CF/88 com relação ao Direito sindical, como por exemplo, a vedação da intervenção e interferência do poder público na organização sindical (art. 8º, I da CF/88), o ranço autoritário e intervencionista, estruturado nas décadas de 30 e 40 por Vargas, e mantido pelo regime militar, não foi totalmente eliminado.

negociação coletiva no sentido de buscar a melhor forma de entender e aplicar as normas legais destinadas a regular as relações de trabalho”. Ou seja, em seus primeiros anos, não se interpretava a autonomia coletiva trazida pela Constituição como um leque aberto à flexibilização, mas como uma possibilidade de esclarecer as leis já existentes. Ainda antes da reforma de 2017, o próprio Delgado (2017, p. 82) ressaltava que existem limites a criatividade da autonomia coletiva, não podendo servir como mero “mecanismo de invalidação, esvaziamento ou descaracterização do Estado Democrático de Direito e dos princípios e regras humanísticos e sociais” definidos em nossa Constituição. Por isso mesmo, nem todas as normas legais podem ser substituídas pelas regras definidas na convenção ou acordo coletivo. E é importante que assim seja. A própria realidade brasileira tem demonstrado que nem sempre as negociações coletivas primam por seguir o patamar civilizatório mínimo ou o melhor interesse dos trabalhadores. Homero Batista da (2017, p. 134), ao comentar sobre o contexto pós-CF/88, afirma:

Chega a ser inacreditável que, no repertório de julgados do TST, constem discussões sobre cláusulas que admitem o trabalho noturno de adolescentes, vedam o Direito de greve ou fixam taxas diferenciadas para sindicalizados e não sindicalizados, mas essa é uma constante, como procuramos demonstrar no livro.

Segundo Delgado (2017, p. 82-84), para além dos Direitos constitucionalmente previstos, devemos buscar os limites da negociação coletiva no princípio da adequação setorial negociada. Tal princípio traz três condições sucessivas. Primeiramente, sendo as novas regras benéficas ao trabalhador, tais alterações são permitidas. Não sendo benéficas, deve-se observar se as alterações propostas não ferem o patamar civilizatório mínimo definido em nosso ordenamento jurídico²⁷⁷: normas constitucionais, normas de tratados internacionais em vigor no Brasil e demais normas legais que asseguram níveis mínimos de cidadania ao trabalhador (como por exemplo, aqueles relativos à saúde e segurança do trabalho, identificação profissional, entre outros). E mesmo nestas situações, dever-se-ia, verificar se houve algum tipo de contrapartida pela supressão daquele Direito previsto em lei²⁷⁸, já que a negociação coletiva aí corresponde à transação, não mera renúncia a Direitos²⁷⁹. É nesse sentido que, por exemplo, a jurisprudência trabalhista tem aceitado a supressão, a retirada do

²⁷⁷ O ministro Maurício Godinho Delgado traz considerações doutrinárias sobre o “patamar civilizatório mínimo” ao tratar da arquitetura democrática constitucional brasileira. (DELGADO, 2016, p. 121-122)

²⁷⁸ Ou seja, para o autor, se o sindicato laboral (dos trabalhadores) aceita retirar ou diminuir um Direito garantido por lei, o sindicato patronal ou a empresa tem que oferecer outro Direito ou compensação econômica em troca daquele Direito suprimido.

²⁷⁹ Transação é negociação por meio da qual cada parte abre mão de algum benefício em favor da outra parte e ambos recebem algo em troca. Difere da renúncia, na qual apenas uma das partes abre mão de seu Direito, em parte ou em todo.

Direito à hora-reduzida noturna em convenções coletivas, desde que concedido um aumento substancial no percentual do adicional noturno²⁸⁰ (DELGADO, 2017, p. 88). Já em 2016, um ano antes da reforma, o próprio STF decidia pela necessidade das contrapartidas, conforme se pode observar no RE 895.759/PE (13-06-2016), de relatoria do Ministro Teori Zavascki ao discorrer sobre supressão do Direito às horas *in itinere*²⁸¹:

Não se constata, por outro lado, que o acordo coletivo em questão tenha extrapolado os limites da razoabilidade, uma vez que, embora tenha limitado Direito legalmente previsto, concedeu outras vantagens em seu lugar por meio de manifestação de vontade válida da entidade sindical.

Conforme acima exposto, a *doxa* anteriormente consolidada tanto pela doutrina quanto pela jurisprudência trabalhista entendia que o objeto das convenções e acordos coletivos poderia, em regra, apenas aumentar os Direitos já garantidos em lei. Caso algum Direito dos trabalhadores viesse a ser reduzido ou suprimido pela negociação, por meio do princípio da adequação setorial negociada, dever-se-ia oferecer algum benefício que compensasse a perda daquele Direito, ou seja, entendia-se pela necessidade da contrapartida. Tratava-se de posição coerente com a história da negociação coletiva. Tal posicionamento, aliás, em nada oferecia entraves à negociação. Ao contrário, correspondia a garantia de que houve efetivamente um diálogo entre as partes e que ambas chegaram a algum acordo, adequado à realidade das categorias (profissional e econômica), por meio do qual cada parte oferecia benefícios e compensações à outra.

Souza Junior et al. (2018, p. 356), inclusive, consideram que é inadmissível a inexistência de concessões recíprocas, devendo as mesmas se fazerem presentes ainda que não explicitadas, já que “se não houver concessão recíproca entre os convenientes, então de negociação já não se trata”. Segundo eles, em caso de ação questionando a convenção assinada, poderia o juiz solicitar mais informações sobre a negociação, com a indicação das contrapartidas oferecidas, as quais, não sendo demonstradas, poderiam inclusive levar a anulação da convenção como um todo. Também Pasold (2019, p. 326) concorda que poderá ser alegada a nulidade do instrumento firmado caso se verifique uma desproporção entre as

²⁸⁰ Para o trabalhador urbano, a CLT prevê em seu art. 73, § 1º uma ficção: a hora será de 52'30'', e não de 60'. Já o adicional noturno pelo caput do mesmo art. 73 é de 20%. Considera-se substancial, ilustrativamente, o aumento do adicional noturno para, pelo menos 35% (DELGADO, 2017, p. 88).

²⁸¹ Horas *in itinere* correspondem ao tempo despendido pelo empregado até chegar ao trabalho. Consoante demonstrado pelo exemplo correspondia a tema que sempre suscitava dúvidas jurisprudenciais, especialmente se esse tempo deveria ou não ser contado na jornada de trabalho. A reforma expressamente as retirou do cômputo da jornada com a nova redação do art. 58, § 2º da CLT. Trata-se de mais um exemplo de como a reforma foi pontual na tentativa de definir dúvidas jurisprudenciais, mas geralmente trazendo como posição final a tese favorável aos empregadores.

vantagens e concessões recíprocas. Delgado & Delgado (2017, p. 280) informam que “a Constituição Federativa do Brasil ‘inspira-se na ideia de negociação, mas não na ideia de renúncia a Direitos trabalhistas (considerada, inclusive, a orientação do princípio da indisponibilidade)’”. Neste sentido, encontramos recente decisão da 3ª Vara de Guarulhos sobre convenção coletiva assinada durante o período da pandemia. De acordo com aquela convenção as verbas rescisórias poderiam ser pagas de forma parcelada e, em compensação, havia previsão de recontração em caso de reabertura do posto de trabalho. A juíza entendeu que a contrapartida vinculada à possibilidade de vaga de trabalho não correspondia à contrapartida, mas mera “condicionante”, sendo a cláusula, portanto, inválida:

Somente são válidas as normas coletivamente negociadas caso haja concessões recíprocas, devendo as concessões feitas pelo empregador beneficiar os empregados diretamente prejudicados pelas concessões feitas pelo sindicato dos empregados (Ação Trabalhista - ATOOrd 1000763-38.2020.5.02.0313 Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região 3ª Vara do Trabalho de Guarulhos).

Não é este o entendimento do entrevistado JUR1, que mais uma vez aponta os riscos da redação reformista, quando analisada no conjunto de seus artigos:

Mas assim, a reforma deu de tirar mesmo, ela não fala em contrapartida não. Fez o acordo ali, pode tirar Direito. Eu não vejo como contrapartida não. [...] O banco de horas é um exemplo. Não tem julgamento não, mas é um exemplo. Você pode instituir banco de horas na sua empresa, funcionário não recebe mais hora extra. Qual a contrapartida disso? Nada. [...] Por isso eles estão julgando a 1046, o tema 1046, vai haver redução de Direitos sem falar em contrapartidas. [...] Eu estou falando sabe por quê? Vamos pensar no efeito prático. Hoje você vai sair duas horas mais tarde aqui pra mim. Só que eu não vejo que é da faculdade do empregado o dia que ele vai gozar isso. Então isso depende do empregador. Às vezes o dia que o empregador pode te dar não te interessa. Exemplo, você vai fazer uma viagem na sexta feira: me dá esse dia? Não, na sexta feira eu não posso não, mas eu te dou na terça que vem. O que é que eu vou fazer na terça que vem? [...] Eu não vejo como contrapartida não. [...] A reforma quis trazer que é muito fácil negociar entre o patrão e o empregado, mas não é bem assim.

De qualquer forma, merece destaque o fato de que no § 3º do mesmo artigo, ao tratar da possibilidade de redução de salário ou jornada, traz como obrigação a necessidade de previsão de garantia de emprego pelo prazo que durar o instrumento coletivo. Não há no § 2º qualquer obrigação nesse sentido. Além do mais, ainda que se considere a possibilidade de indicação implícita da contrapartida, a existência ou não da concessão seria levada ao Judiciário, e continuaríamos com o problema da insegurança jurídica, que foi desde o início apresentado como justificativa para a alteração reformista. Assim é que alteração aqui,

portanto, não apenas contraria nossa tradição jurídica, mas ainda por cima não oferece respostas aos problemas que supostamente nasceu para combater.

3.2.3 – Quando a Lei tenta Mudar a Realidade: O Parágrafo único do Artigo 611-B

O par. único do art. 611-B traz a afirmação de que as regras sobre duração de trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. A razão da inserção de tal parágrafo é nítida. Uma vez que normas de saúde, higiene e segurança do trabalho não podem ser negociadas, seja em virtude da redação do art. 7º, XXII da CF/88 seja pelo próprio inciso XVII do mesmo art. 611-B, e havia interesse do legislador reformista em possibilitar a negociação sobre as regras de duração de jornada e intervalo (conforme se pode observar pelos incisos I, II, III, VIII e XIII do art. 611-A, também inserido pela reforma), houve a necessidade de se criar uma ficção jurídica que apresentasse uma mínima áurea de legalidade.

As questões sanitárias sempre estiveram entre as primeiras prescrições de intervenção estatal nas relações de trabalho, consoante se observa na chamada Lei de Peel, de 1802, Inglaterra. As paredes e tetos das oficinas deviam ser branqueados com cal duas vezes ao ano e cada oficina deveria ter janelas suficientes a fim de garantir ventilação adequada (NASCIMENTO, 2011, p. 56-57). A limitação da jornada de trabalho, por sua vez, constitui um dos pleitos históricos das classes trabalhadoras. Já na Inglaterra de 1830, a partir dos primeiros movimentos operários e sindicais, como as *trade-unions* de Owen, se lutava por melhores condições de trabalho, especialmente a fixação do dia de trabalho em 8 horas²⁸². Em 1847 já havia sido aprovado no parlamento inglês o limite de 10 horas (SÜSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA, 1967, v. 2, p. 249-250)²⁸³. Tal sempre foi o grau de importância atribuído a este instituto trabalhista, que o principal ponto de ordem do dia da primeira conferência da OIT em outubro de 1919, dentro da dinâmica do Tratado de Versalhes, foi aplicação do princípio da jornada diária de oito horas²⁸⁴. Antunes (2009, p. 172) confirma,

²⁸² “*Eight hours to work, eight hours to play, eight hours to stop, eight schillings a day*”, conforme máxima do período trazida por Cesarino Júnior (1953, v. 1, p. 518). O mesmo autor traz logo a seguir as alegações dos empregadores à época, para a não concessão da jornada de 8 horas: diminuição da produção, encarecimento dos produtos e perda da competitividade face aos concorrentes internacionais. Aparentemente as justificativas continuam as mesmas no século XXI.

²⁸³ Nascimento (2011, p. 43) comenta sobre as jornadas de trabalho excessivas em fins do século XVIII: “O mínimo diário era de 12 horas. Arkwright tinha fama de patrão liberal porque não exigia mais que 12 horas, quando a média era de 14 horas diárias”.

²⁸⁴ Convenção nº 1, de 1919, relativa a duração do trabalho na indústria. Cesarino Júnior (1953, v. 1, p. 518) traz que, a despeito da convenção recomendar a adoção das 8 horas diárias, foram dela excluídos ainda muitos trabalhadores e alguns países, como o Japão e a Índia Britânica.

citando Marx, que a redução da jornada de trabalho tem sido central (condição preliminar) na ação dos trabalhadores em prol de uma vida emancipada desde o início do capitalismo. Para esse mesmo autor, a reflexão sobre a jornada de trabalho permite, na realidade, uma reflexão “sobre o tempo, o tempo de trabalho, o autocontrole sobre o tempo de trabalho e o tempo de vida”.

No Brasil não foi diferente. Em 1891, o decreto 1.313 fixou em 9 horas a duração máxima do trabalho dos menores do sexo masculino e em 7 horas do feminino. A universalização da limitação, contudo, só apareceu com Vargas. A partir de 1932 foram editados uma série de decretos sucessivos específicos para as categorias profissionais (comércio, indústria, bancos, radiotelefonia, hotéis etc) que limitavam a jornada de trabalho para 8 horas, podendo ser prorrogada para 10 horas mediante acordo. Já em 1940 existiam decretos que instituíam regimes especiais de duração de trabalho, inferiores à regra geral das 8 horas. A Constituição de 1934 já trazia a limitação de jornada de 8 horas²⁸⁵, que foi mantida em todas nossas constituições seguintes²⁸⁶. A CLT, finalmente, consolidou a definição de jornada diária de 8 horas em seu art. 58²⁸⁷. Os intervalos encontram-se dentro do mesmo microsistema das jornadas de trabalho, e sempre receberam pela legislação²⁸⁸ e doutrina trabalhista, atenção e estudo conjuntos, uma vez tanto jornada quanto intervalo tratam da duração do trabalho e seus efeitos para o empregado. Resta buscar saber se tais regras poderiam ou não ser negociadas pelas partes ou sindicatos.

Pois bem, Arnaldo Süssekind, mais um dos juristas nomeados por Vargas para a comissão de elaboração da CLT, além de ministro do trabalho entre os anos de 1964-65 foi categórico ao afirmar que as normas relativas à duração do trabalho são de caráter imperativo, não podendo ser violadas por qualquer ajuste entre empregador e empregado ou por meio de

²⁸⁵ Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: [...]

c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;

²⁸⁶ Fato curioso ocorreu durante a vigência da Constituição de 1937. Ela trazia a mesma limitação de jornada de 8 horas em seu art. 137. Porém, tal artigo foi suspenso pelo decreto que declarou o estado de guerra em 1942 (decreto 10.358/42).

²⁸⁷ Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Esta redação do caput do art. 58 não sofreu qualquer alteração desde a publicação da CLT até hoje. Observe-se aqui que a CLT só faz menção ao limite da jornada diária. Até 1988 as constituições brasileiras não faziam qualquer menção à jornada semanal. Sendo a jornada diária de 8 horas e havendo 1 dia de descanso por semana, a conclusão pacífica era que a jornada semanal era de 48 horas. Nossa atual Constituição explicitamente traz a jornada semanal de 44 horas (retirando-se assim 4 horas ao longo da semana, usualmente no sábado).

²⁸⁸ Tanto a jornada de trabalho quanto os períodos de descanso (temática na qual estão inseridos os intervalos), encontram-se dentro do capítulo 2 da CLT, que trata da duração de trabalho.

instrumentos coletivos (SÜSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA, 1967, v. 2, p. 256). Informa ainda, ao citar Ernesto Krotoschin, que nos tempos modernos, a limitação de jornada atende a razões de saúde física, moral, intelectual e econômica (SÜSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA, 1967, v. 2, p. 248). Cesarino Júnior (1953, v. 1, p. 510-511) trata da jornada do trabalho dentro do título sobre a tutela do trabalho. A tutela, concorda ele, se refere à tutela dos trabalhadores nos campos higiênico, moral e econômico. Corresponde a uma “regulamentação extracontratual do trabalho”, ou seja, trata-se de tema que transcende os aspectos contratuais do contrato de trabalho. Não poderia ser diferente, já que os limites à jornada existem “no interesse da saúde do trabalhador” (CESARINO JÚNIOR (1953, v. 1, p. 516). Gomes & Gottschalk (1978, v. 1, p. 423-425) iniciam seu capítulo sobre a duração do trabalho justamente discorrendo sobre os aspectos fisiológicos que justificam a limitação de jornada e como a fadiga gerada pelo excesso de trabalho e falta de descanso é prejudicial à saúde do trabalhador:

Consideradas, pois, as limitações inerentes ao organismo humano em face da fisiologia do trabalho, e as consequentes alterações físico-químicas que este produz sobre aquele, não podia o legislador permanecer indiferente diante do problema da duração do trabalho (p. 424).

Com a Constituição de 1988, encontramos algumas alterações relevantes. Primeiramente, foi somente em 88 que se reduziu a jornada semanal de 48 para 44 horas (art. 7º, XIII)²⁸⁹. Depois, não somente foi mantida a vinculação entre jornada de trabalho e saúde do trabalhador, mas buscou-se, agora de forma mais explícita, vincular ambas as questões com o tema do meio ambiente, cujo debate já havia chegado a nosso país²⁹⁰. Nesse sentido encontramos o art. 200, VIII²⁹¹ da CF/88, que informa que ao sistema único de saúde compete colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. Temos assim consolidado a partir de 1988 o entendimento de que a jornada de trabalho constitui-se em tema afeito não apenas a questões de saúde, mas a todo ambiente de trabalho. Atualmente, para além da proteção à saúde, atribui-se como justificativa para a limitação da jornada a

²⁸⁹ Art. 7º São Direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

²⁹⁰ Menos de 4 anos após a promulgação da Constituição, o Rio de Janeiro recebia a conferência ambiental internacional ECO-92.

²⁹¹ Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:[...]

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

necessidade de um desenvolvimento pessoal integral e equilibrado (NASCIMENTO, 2011, p. 772)²⁹².

Neste sentido, SINDTRAB1 nos traz ensinamentos sobre as limitações do organismo do trabalhador, quando expõe sobre as recomendações da OIT sobre o Direito de férias:

Você sabe por qual razão nenhum período pode ser inferior a 14 dias? Porque estudos científicos, não opiniões, mas estudos científicos de medicina do trabalho comprovam que o trabalhador leva 14 dias para se descomprimir, para se desestressar, usando a linguagem popular. Efetivamente ele só começa a descansar após o 15º dia.

Mais adiante conclui o mesmo entrevistado, sobre o tratamento dispensado pela reforma ao meio ambiente de trabalho, o qual, para ele fora relegado a segundo plano, rebaixado a partir das premissas neoliberais:

Não há preocupação com a saúde do trabalhador, com o bem-estar do trabalhador. Há preocupação com a produção e com a diminuição de custos, o chamado ajuste fiscal que seria levado a ferro e fogo no Direito do Trabalho.

Delgado & Delgado (2017, p. 258) lembram ainda que a interpretação sistemática de nosso ordenamento não permite que uma lei ordinária (no caso o artigo reformista) seja capaz de superar os ditames constitucionais de proteção ao meio ambiente de trabalho (incisos XIII e XXII do art. 7º da CF/88). Também a ANAMATRA, em sua 2ª Jornada de Direito material e processual do trabalho, aprovou o enunciado 34 tratando sobre a questão:

SAÚDE E DURAÇÃO DO TRABALHO.

É inconstitucional o parágrafo único do art. 611-B da CLT, pois as normas e institutos que regulam a duração do trabalho, bem como seus intervalos, são diretamente ligados às tutelas da saúde, higiene e segurança do trabalho como estabelecidas pelos arts. 7º, XIII, XIV e XXII, 196 e 225 da Constituição Federal, pelos arts. 3o, “b” e “e”, e 5o da Convenção 155 da OIT, pelo art. 7o, II, “b” e “d”, do PIDESC (ONU), pelo art. 7º, e, g e h, do Protocolo de San Salvador (OEA), e pelo próprio art. 58 da CLT, que limita a jornada a oito horas diárias, sendo, assim, insuscetíveis de flexibilização por convenção ou acordo coletivos. (Enunciado Aglutinado nº 11 da Comissão 3)

O parágrafo trazido pela reforma, portanto, encontra-se totalmente incongruente não apenas com a história do próprio Direito do Trabalho, mas como a própria realidade. Infelizmente trata-se de feito comum do legislador brasileiro acreditar que uma frase posta no

²⁹² Retomemos aqui inclusive frase de Maranhão (1971, p. 71), ainda na década de 70 do século passado, que bem exemplifica a ideia da limitação de jornada como de extrema relevância para o próprio desenvolvimento humano de cada indivíduo: “Como escreveu alguém, a luta pela diminuição da jornada de trabalho é a luta humana pela vida e a luta por uma vida humana”.

papel é capaz de modificar os fatos. Querendo ou não o legislador, a duração do trabalho continuará a ser tema subordinado ao meio ambiente de trabalho e a saúde, higiene e segurança do trabalhador.

3.2.4 – A Questão da Ultratividade dos Instrumentos Coletivos e a Posição na Mesa de Negociações: O Artigo 614, § 3º

A ultratividade das normas coletivas não corresponde a assunto novo²⁹³, voltando a ser debatido com a alteração da redação do art. 614, § 3º da CLT²⁹⁴ promovida pela reforma trabalhista (lei 13.467/2017). A nova redação traz vedação explícita ao instituto. O termo “ultratividade” nem sempre foi utilizado, sendo por vezes discutido como incorporação ou aderência das cláusulas coletivas ao contrato individual de trabalho. Refere-se à aderência das normas coletivas ao contrato individual de trabalho sob o ponto de vista temporal. A ideia geral é saber-se se as cláusulas definidas em convenções coletivas passam a fazer parte do patrimônio jurídico do trabalhador, ou por quanto tempo aquelas cláusulas farão parte desse patrimônio jurídico.

Na grande consolidação jurisprudencial realizada pelo TST em 2012 foi alterada a redação da súmula 277²⁹⁵, a qual passou a reconhecer a ultratividade das cláusulas até que uma nova convenção fosse assinada, ou seja, enquanto não fosse assinada uma nova convenção, os Direitos negociados na convenção anterior continuam vigendo. Era a confirmação em definitivo de que a mais alta corte trabalhista do país adotava explicitamente por *doxa* dominante a teoria da aderência limitada por revogação ou ultratividade relativa²⁹⁶.

²⁹³ “À expressão ultratividade, que tenta emprestar roupagens novas a um fenômeno bastante antigo [...]” (MENEZES, 2017, p. 423).

²⁹⁴ § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

²⁹⁵ SÚMULA N.º 277 CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

²⁹⁶ Delgado (2016, p. 1542-1544) resumiu as três teorias que tratam da ultratividade:

Aderência irrestrita (ultratividade plena): os dispositivos das normas coletivas integrariam em definitivo os contratos individuais de trabalho, atendendo-se especialmente ao art. 468 da CLT. O prazo de eficácia dos Direitos garantidos em norma coletiva coincide com o prazo de vigência do contrato individual de trabalho do empregado atingido pela norma coletiva.

Aderência limitada pelo prazo (sem ultratividade): os dispositivos dos instrumentos coletivos somente estariam aderidos aos contratos de trabalho individuais pelo prazo de vigência do instrumento normativo. O prazo de eficácia da norma coletiva coincide com seu prazo de vigência.

Em artigo conjunto (CARVALHO, ARRUDA & DELGADO, 2012, p. 33-52), três dos ministros do TST à época da consolidação jurisprudencial de 2012 apresentaram defesa da ultratividade relativa, debruçando-se sobre as origens da jurisprudência sobre o tema, demonstrando ali as bases do que viria a ser a nova redação da Súmula 277 do TST. Assim é que foram revolvidos os temas do equilíbrio de forças entre os entes convenientes e os princípios do não retrocesso (ante a precarização de Direitos decorrente da falta de alguma convenção coletiva vigente), condição mais benéfica e irrenunciabilidade de Direitos (com os arts. 9º, 444 e 468 da CLT²⁹⁷), que melhor se harmonizariam com os princípios e regras do Direito do Trabalho. Por meio dessa nova redação, estar-se-ia garantindo que determinada categoria não permanecesse desprovida de regulamentação específica quando do limbo convencional²⁹⁸, em caso de entraves na negociação coletiva. Representaria assim, verdadeiro contrapeso, na busca pela efetiva igualdade material de forças, almejada pela autonomia privada coletiva. Corroborando com esta posição, o entrevistado SINDTRAB1 afirmou ser a redação da súmula 277 que reconhecia a ultratividade, como a “maior conquista do mundo do trabalho desde a Constituição de 88”.

A despeito dessa consolidação da *doxa* na esfera do subcampo do Direito do Trabalho, havia sim, posições contrárias minoritárias. Segundo tais teses, as normas coletivas são feitas para terem prazo de duração limitado e seus efeitos produzidos dentro desse prazo de vigência, ressalvada eventual especificidade de cláusula que justifique a prorrogação de seus efeitos²⁹⁹. A periódica revisão do pactuado, com a realização de ajustes de acordo com as condições fáticas existentes, a conjuntura econômica ou social de cada momento, consiste em hábito salutar, coerente à ideia de negociação coletiva (CHAGAS, 2015, p. 57). Além do mais, considerar-se que benefícios concedidos em normas coletivas se aderem

Aderência limitada por revogação (ultratividade relativa): as cláusulas normativas permanecem aderidas aos contratos individuais de trabalho até que norma coletiva posterior a revogue ou modifique. O prazo de eficácia da norma coletiva se prorroga até que entre em vigor uma nova norma coletiva.

²⁹⁷ Art. 9º - Serão nulos de pleno Direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

²⁹⁸ Chama-se limbo convencional o período em que determinadas categorias permanecem sem nenhuma convenção ou acordo coletivos vigentes.

²⁹⁹ Miessa & Correia (2016, p. 711), ainda antes da reforma, traziam duas hipóteses em que as cláusulas do instrumento normativo, dada sua natureza, não perdiam sua validade após a expiração do prazo de vigência da norma coletiva: i) cláusula que fixava o aumento de salário, dada a irredutibilidade salarial do art. 7º, VI da CF/88; ii) vantagens pessoais adquiridas, como por exemplo, a estabilidade por instrumento normativo, descrita na OJ 41 da SDI do TST.

indefinidamente aos contratos individuais de trabalho, corresponderia a verdadeiro desestímulo às classes patronais para que estas concedessem vantagens aos trabalhadores em momentos de bonança, se não poderiam retirá-los em momentos de crise (MIESSA & CORREIA, 2016, p. 713). Foi essa a posição adotada no relatório da reforma apresentado na Câmara dos Deputados:

O fato é que esse entendimento de validade da norma coletiva mesmo após o término do seu prazo de vigência, além de contrariar texto expresso de lei, não contribui para o aprimoramento da negociação coletiva, uma vez que desestimula a participação das entidades representativas dos empregadores, sabedores de que o que vier a ser negociado se incorporará indefinidamente ao contrato. Prejudica, igualmente, os empregados, que se veem impedidos de ter melhoras temporárias em suas condições de trabalho, levando-se em conta aspectos conjunturais da economia, por exemplo (MARINHO, 2017, p. 63).

SINDEMP1, que é tanto empresário quanto sindicalista patronal, também apresenta depoimento que vai ao encontro deste relatório:

A ultratividade era a coisa mais absurda que tinha. Você faz a convenção coletiva num momento, para durar um ano, e aquilo você incorpora pra sempre, *ad eternum*. [...]
Eu acho que essa alteração foi uma melhoria para o trabalhador, foi um ganho para o trabalhador. [...]
Se você tem opção de, por um ano, dar um Direito ao trabalhador, você vai analisar, quais os custos, quais as consequências para a empresa. Você consegue analisar aquilo por um ano. Mas se você não tem essa opção e tudo que é dado, é incorporado, é eterno, aí você não vai fazer, não pode oferecer nada, então a orientação é não oferecer nada.

Outro aspecto envolveria a questão dos trabalhadores mais antigos, os quais, por acumularem as vantagens obtidas em convenções anteriores, acabariam por ficarem mais expostos a perder seus empregos. Não devemos ainda nos esquecer de que mesmo entre alguns agentes do subcampo do Direito do Trabalho já se sentiam os efeitos das teorias flexibilizantes de tendências neoliberais. Carrion (2006, p. 474), em sua edição do ano de 2006 de seus Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho trouxe a flexibilização como uma nova tendência:

As novas tendências, consistentes na adaptação da realidade da produção à possível flexibilização, levam a considerar revogadas todas as normas das convenções anteriores, sem exceção. Alteramos, assim, o que sobre o assunto defendemos nas edições anteriores desta obra. Dessa forma, o interesse coletivo e a realidade podem adaptar-se para que a norma coletiva seja o 'terno sob medida' que é sua razão de ser.

Tais argumentos, contudo, até o momento não encontraram grande respaldo na realidade. O Direito, como prática social, é continuamente desafiado pelas situações concretas, que teimam em contrariar os argumentos teóricos, seja de juristas, seja dos agentes políticos ou econômicos. O que se percebeu, nos momentos em que a ultratividade foi retirada, foi uma estagnação nas negociações coletivas, ou pior, tentativas de supressão das vantagens anteriormente acordadas, conforme nos trouxe Menezes (2014, p. 107). Também Pilau (2016, p. 148-149), observa que a ausência da ultratividade faz com que os sindicatos patronais se mantenham inertes. Isto, pois, com o fim da vigência de uma determinada convenção, e a ausência de uma nova, os Direitos garantidos nas negociações coletivas deixam de serem devidos, restando aos trabalhadores apenas as condições mínimas estipuladas pelas leis ou Constituição. Correia (2019, p.131) ainda nos informa que após a reforma trabalhista houve uma queda de 41% no montante de convenções coletivas celebradas e 28% no total de acordos. No balanço das negociações dos reajustes salariais de 2017, publicado pelo DIEESE (2018), 63% das negociações coletivas resultaram em ganhos salariais reais para os trabalhadores. Já no relatório publicado em março deste ano, que trouxe os reajustes de janeiro de 2021 (DIEESE, 2021), encontramos uma inversão naquelas percentagens: 61% dos acordos e convenções coletivas analisadas apresentaram reajustes inferiores ao da inflação do período dos 12 meses antecedentes, apurado pelo INPC-IBGE. Carvalho (2018, p. 95), em obra tratando sobre os princípios do Direito do Trabalho sob a perspectiva dos Direitos humanos, traz a ultratividade como importante mecanismo de negociação coletiva, justamente por obrigar o empregador a negociar quando desejar reduzir os custos trabalhistas. Esses dados confirmam a percepção do entrevistado SINDTRAB2, sindicalista laboral: “Quem teve nos últimos acordos recebeu propostas abaixo da inflação em praticamente toda a economia”. JUR2, magistrado trabalhista também teve a percepção de que a reforma enfraqueceu as negociações coletivas ao enfraquecer os sindicatos:

E prova disso é que agora na pandemia, um momento de crise, em que os sindicatos poderiam agir inclusive para viabilizar a manutenção dos empregos, para amenizar a situação das empresas, a gente vê a dificuldade em fazer a negociação coletiva porque os sindicatos estão alijados nesse processo.

A despeito disso, e ainda dentro das dinâmicas de luta características do campo jurídico brasileiro, em 14-10-2016 foi deferida liminar no STF³⁰⁰ suspendendo os processos

³⁰⁰ Trata-se da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 323. A liminar foi concedida pelo ministro Gilmar Mendes. A ação foi incluída no calendário de julgamento pelo presidente para 17-06-2021.

em curso e os efeitos das decisões judiciais que versem sobre a ultratividade. A aplicação da mencionada súmula 277, que havia confirmado a ultratividade em 2012, restou suspensa a partir da liminar. Segundo os autores daquela ação a redação da súmula 277 contraria princípios constitucionais como a legalidade, separação dos poderes e segurança jurídica³⁰¹. Para eles, a determinação da súmula se configurou como criação de Direito não previsto em lei, o que só poderia ser feito pelos poderes com competência própria para tanto, especialmente o Legislativo. Perceba-se como o discurso da ação é coerente com o discurso reformista. Para os defensores da súmula, não se deve buscar a constitucionalidade da súmula naqueles princípios, mas sim na interpretação do art. 114, § 2º da Constituição Federal³⁰², que em seu final traz que à Justiça do Trabalho caberá decidir em dissídio coletivo, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalhador, bem como as convencionadas anteriormente.

Tal decisão, tomada por nossa corte constitucional, órgão máximo do Judiciário brasileiro, acabou por contrariar os entendimentos já consolidados no subcampo do Direito do Trabalho. Observe-se aqui como mesmo dentro de um campo específico, como o Jurídico, existem conflitos internos, e a separação em subcampos acaba por gerar entendimentos e práticas diversas. Essa ação questionando a legitimidade da súmula corresponde ao mais claro dos exemplos de como os artigos reformistas já tinham origem em teses jurídicas anteriores, defendidas pela classe empresarial, já que seu ajuizamento foi promovido pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos Particulares de Ensino (CONFENEM).

Finalmente, dando continuidade à posição jurisprudencial do STF, tivemos a alteração legislativa promovida pela reforma trabalhista, em 13-07-2017. No parecer final da reforma (MARINHO, 2017, p. 63), quando dos comentários ao art. 614, há inclusive menção expressa à decisão do STF, bem como é reiterado o argumento de que a ultratividade não favorece as negociações coletivas. Ressalve-se que o TST ainda não revogou a Súmula 277³⁰³, que

³⁰¹ Resguardados pelos arts. 2º (separação dos poderes) e 5º, II (legalidade) e XXXVI (segurança jurídica) da Constituição Federal.

Art. 2º São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.

Art. 5º [...]

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei; [...]

XXXVI - a lei não prejudicará o Direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada; [...]

³⁰² Art. 114. [...]

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

³⁰³ Em 20-03-2019 estava marcada a primeira sessão plena do TST para discutir a revisão de súmulas que conflitam com disposições trazidas pela reforma trabalhista. A sessão foi cancelada em virtude de ajuizamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 62, apenas dois dias antes da sessão.

continua apenas com sua aplicação suspensa. Aliás, Homero Batista da (2017, p. 147-148) traz interessante ponderação no sentido de que, a despeito da reforma (lei ordinária), o julgamento no STF acerca da súmula 277 irá se manter, dado seu fundo constitucional. Havendo reversão da decisão provisória, com entendimento pela constitucionalidade da súmula, haverá, como consequência, que se reconhecer a inconstitucionalidade da alteração reformista.

Em termos práticos, portanto, o que está em jogo na discussão da ultratividade, é a posição mais vantajosa na mesa das negociações coletivas. A posição da súmula, que permite a ultratividade, beneficia os sindicatos laborais, já que, se o sindicato patronal se manter inerte, os benefícios da convenção anterior serão mantidos até que haja uma nova negociação. Com a vedação da ultratividade, quem passa a ter o benefício da inércia negocial é o sindicato patronal, já que, encerrado o prazo de vigência do instrumento coletivo, todos aqueles Direitos negociados a duras penas na convenção anterior. O próprio sindicalista patronal SINDEMP1 confirma que agora fechar uma convenção coletiva está mais fácil. Daí, defendermos que esta alteração é também contrária à *doxa* protetiva trabalhista, na medida em que, inverte vantagem negocial em favor dos sindicatos dos empregadores. SINDTRAB2 exemplifica como foi alterada a dinâmica de negociações, mesmo considerando-se que o sindicato que ele preside tem uma base ampla de sindicalizados. As greves, que antes da ultratividade poderiam ser feitas já quase no fim do prazo de vigência da convenção coletiva, ou mesmo depois de encerrada a vigência, agora teve seu poder de pressão diminuído:

Se você tá no meio de uma negociação salarial, e você não consegue ali, chegar num consenso até o final da validade de sua ACT, em que você perde todos os seus Direitos que estão ali no seu acordo coletivo de trabalho, e passa a ser regido basicamente pela CLT, você não consegue greve nenhuma. Você vai chegar e falar pro trabalhador: a partir de hoje você não tem Direito a saúde, Direito à auxílio-alimentação, que é uma conquista. [...]

Então depois disso o que a gente conseguiu, resolveu fazer. Você trabalha a exaustão até julho e tal. E agosto ou você fecha o acordo ou vai pra greve porque senão você, a partir da [vedação da] ultratividade, você não consegue mais os trabalhadores, perdem força, a pessoa fica limitada a CLT, que é muito, em relação ao acordo coletivo, é imensamente, completamente menor. Mas assim, os últimos anos pra nós, basicamente a gente conseguiu acordos até razoáveis, em frente ao que nós estamos vivendo, até que a gente conseguiu manter alguma coisa, mas várias categorias perderam [...]

Com a reforma trabalhista o que a gente sentiu foi que os [setor patronal] tiveram instrumentos, né, dentro da legislação pra nos pressionar a fechar um acordo, às vezes, mais rebaixado.

Conjuntamente à proibição da ultratividade devemos também analisar outra decisão do STF, em que nossa corte constitucional mais uma vez decidiu de forma contrária aos

sindicatos. Trata-se da ADI 3423, que questionava a constitucionalidade do § 3º do art. 114 da CF/88, inserido por meio da emenda constitucional nº de 45 de 2004. Aquele parágrafo trouxe que um dissídio coletivo só poderia ser iniciado se houvesse acordo mútuo entre os sindicatos dissidentes. Os dissídios coletivos correspondem à ação coletiva sindical por excelência e era utilizada quando sindicato patronal e sindicato laboral não chegavam a um acordo sobre a nova convenção coletiva. Segundo as palavras de SINDTRAB1: “Até a emenda o que se fazia? Ajuizava o dissídio coletivo e a Justiça garantia a inflação mais 4% de produtividade, além de manter as cláusulas dos acordos anteriores”. A emenda determinou que não bastava que os sindicatos não chegassem a um consenso, ambos teriam que querer ajuizar conjuntamente o dissídio. Apesar de a emenda haver passado no Congresso, até 2020 ela ainda continuava *sub judice*, pois havia a ADI 3423. Contudo, já no contexto da reforma, e seguindo a série de julgamentos desfavoráveis aos sindicatos, o STF julgou improcedente o pedido, confirmando a constitucionalidade da limitação. Obviamente nenhum sindicato patronal vai concordar em ajuizar um dissídio no qual ele só tem a perder, já que, ausente o dissídio não haverá qualquer decisão determinando correção monetária ou garantindo Direitos das convenções anteriores. Mais uma vez é o entrevistado SINDTRAB1 que resume as consequências da decisão do STF e da alteração reformista:

Não negocia, não pode ajuizar dissídio, não tem ultratividade. Todos aquelas conquistas de mais de 20 anos desaparecem do dia pra noite. [...] Isso não é tese, isso aconteceu aqui em Goiás na convenção dos [nome da categoria profissional]. Agora eles estão com a lei e nada mais. É esse o quadro criado pela reforma trabalhista.

Finalmente, devemos realçar que o parágrafo da proibição da ultratividade põe em cheque justamente o principal argumento dos defensores da reforma, que é o mote da prevalência do negociado sobre o legislado. Ora, se a reforma pretendeu que privilegiar a negociação coletiva, por que justamente quando já existia no contexto justaltrabalhista posição favorável à manutenção da negociação, surgiu a reforma para desautorizar aquela negociação? SINDRAB1 faz coro a este questionamento, ressaltando a grande contradição interna no discurso da reforma que ele representa: “Que prevalência é esta que só se aplica naquilo que beneficia o capital? Naquilo que interessa aos trabalhadores não há prevalência?”

3.2.5 – Prevalência do Acordo Sobre a Convenção: O Artigo 620

A alteração na redação do art. 620 da CLT³⁰⁴ representou um dos ataques mais diretos ao princípio protetivo. Por meio dela, restou definido que os acordos coletivos, aqueles assinados diretamente entre o sindicato laboral e as empresas, sempre irão prevalecer sobre as convenções coletivas, aquelas assinadas entre o sindicato laboral e o sindicato patronal. A anterior redação do artigo 620 prescrevia expressamente a aplicação do princípio da norma mais favorável: as condições estabelecidas na convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre aquelas definidas em acordo coletivo.

Encontramos nesse artigo, regra de hermenêutica, que busca dar uma solução prática quando duas normas diferentes (a norma do acordo e a norma da convenção) atribuem efeitos diferentes a determinada situação incidente sobre os mesmos sujeitos jurídicos (os trabalhadores da categoria representada pelo sindicato laboral, o qual assinou tanto a convenção com o sindicato patronal, quanto o acordo em separado com determinada empresa). A redação anterior estabelecia que os acordos assinados com as empresas só poderiam estabelecer condições mais benéficas que aquelas já definidas pela convenção intersindical, sob pena de ser eventual cláusula prejudicial anulada. Já a redação trazida pela reforma possibilita aos sindicatos laborais negociar com as empresas condições menos benéficas aos trabalhadores daquelas empresas, já que as previsões do acordo, agora, sempre prevalecerão sobre as da convenção que trata da mesma categoria profissional.

Até 1967, não havia na CLT ainda a menção expressa aos acordos, de forma que essa distinção entre acordo coletivo e convenção coletiva só foi inserida na legislação com a reforma no Direito coletivo, promovida pelo decreto-lei 229/67, em seu art. 611, § 1º, que facultou ao sindicato laboral celebrar acordos com empresas em separado, sem participação do sindicato patronal (GOMES & GOTTSCHALK, 1978, v. 2, p. 868). Não que os acordos coletivos não existissem, mas apenas não poderiam ser realizados sem a participação do sindicato patronal. Prado (1986, p. 107) afirma que essa reforma de 1967 “merece consideração especial”, já que, desde a edição da CLT na década de 40, somente aos sindicatos era atribuído poder para celebrar convenções coletivas. É no contexto desta reforma, portanto, no período militar, redação do art. 620 que garantia a aplicação da norma mais favorável em caso de conflito entre instrumentos coletivos.

³⁰⁴ Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

A relevância da redação de 1967 do art. 620, com o destaque à aplicação da norma mais favorável, não pode ser de forma alguma minimizada já que, no período, a questão do conflito entre convenção e acordo, não era de todo compreendida, quanto mais pacificada. O mesmo Prado (1986, p. 143-144), ainda em 1986, não enxergava possibilidade de tal colisão de normas, uma vez que os preceitos dos acordos deveriam ser diferentes dos das convenções. Enquanto nas últimas as normas seriam mais genéricas, nos primeiros elas seriam específicas à realidade das empresas. Não haveria assim que se falar em norma mais ou menos favorável. Nascimento (1982, p. 308), por sua vez, já inseria o princípio da norma mais favorável como determinante para a análise da hierarquia das normas trabalhistas colidentes no caso concreto. Como exemplos, cita a própria redação de 1967 do art. 620, além do art. 158, caput, da constituição de 1967, que ao enumerar os Direitos fundamentais dos trabalhadores já os trazia como rol exemplificativo, abrindo margem para outros Direitos que visassem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

A expressão “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, foi repetida na CF/88, e até hoje representa a base constitucional da aplicação dos princípios protetivo e do não retrocesso. O rol constitucional representa as garantias mínimas, só sendo possível a estipulação de mais Direitos que aqueles estipulados no art. 7º da CF/88, nunca menos. Souza Júnior et al. (2018, p. 413-414) lembram que o traço de originalidade do sistema interpretativo trabalhista brasileiro se deve a seu caráter dinâmico, que decorre justamente da aplicação do princípio da norma mais favorável. Uma norma que, teoricamente encontrar-se-ia em posição hierárquica inferior de acordo com as regras tradicionais de interpretação, tem sua posição elevada quando representa uma proteção maior ao trabalhador. Traz Munhoz (2019, p. 50) nos lembra ainda que o princípio da norma mais favorável não se trata de construção brasileira, mas sim instituto mundialmente reconhecido.

Com o tempo, e os jogos dentro do subcampo do Direito do Trabalho, restou consolidada a aplicação do princípio protetivo, em sua vertente da norma mais favorável, quando da resolução dos conflitos entre instrumentos coletivos. Segundo Nahas & Miziara (2017, p. 150), o TST tinha até a reforma, jurisprudência tranquila no sentido da aplicação do princípio da norma mais favorável, “princípio basilar do Direito do Trabalho, recepcionado pela Constituição de 1988 e de acordo com a tradição do Direito do Trabalho”. Ultrapassado este debate, doutrina e jurisprudência trabalhistas brasileiras passaram apenas a discutir a amplitude do que viria a ser norma mais favorável. A dúvida era se se deveria buscar a cada cláusula mais favorável de cada instrumento, utilizando partes de ambos os instrumentos

(teoria da acumulação), ou se deveria buscar qual instrumento, como um todo, era mais favorável, e daí se usaria apenas um deles (teoria do conglobamento)³⁰⁵. De uma forma ou de outra, não se discutia mais a aplicação do princípio protetivo, mas apenas como utilizá-lo: a *doxa* protetiva chegou ao ano de 2017 consolidada também no aspecto da interpretação jurídica.

As justificativas explicitadas para tal alteração tão brusca podem ser encontradas em Marinho (2017, p. 64). Mais uma vez alega estar-se privilegiando a autonomia privada coletiva, além do mais, um acordo seria teoricamente mais capaz de vislumbrar as realidades específicas dos trabalhadores de cada empresa. Independente de se considerar que tais justificativas possam ou não fazer sentido, o fato é que a retirada do balizamento fornecido pela norma mais favorável é prejudicial ao trabalhador e contrário aos ditames constitucionais do art. 7º, caput. A reforma aqui, ao alterar a redação do art. 620 e retirar a menção explícita à condição mais favorável, mais uma vez contraria *doxa* jus trabalhista histórica, visando novamente à precarização das regras jurídicas protetivas aos trabalhadores.

3.2.6 – Dispensas Coletivas: O Art. 477-A

Dispensas coletivas, também chamadas dispensas em massa, são aquelas por meio do qual determinado empregador, de uma só vez, promove a dispensa simultânea de um número substancial de colaboradores de forma que a influência daquelas dispensas transcende da relação contratual individual entre a empresa e cada colaborador, produzindo reflexos no bairro, cidade ou até mesmo região onde a dispensa se passou. Consoante nos leciona Homero Batista da (2017, p. 109), uma dispensa coletiva espalha seus efeitos sobre a “sociedade, a cadeia de fornecedores, clientes e prestadores de serviços e também a arrecadação dos impostos locais e nacionais, sobre a renda e o consumo”. A reforma trabalhista, a partir da inserção do art. 477-A explicitou que não existe diferença entre dispensas individuais, plúrimas e coletivas, não sendo necessário em qualquer caso a intervenção sindical.

Esse artigo foi uma resposta clara às recentes decisões do TST que haviam passado a considerar que, dado o impacto social das dispensas em massa, as mesmas, antes de serem realizadas, deveriam passar por prévia negociação sindical, a fim de se verificar alternativas possíveis à dispensa. Foi paradigmático nesta questão o julgamento do Caso Embraer, quando no ano de 2009, sem qualquer comunicação prévia, seja para os trabalhadores, seja com o

³⁰⁵ Nascimento (2011, p. 525-526) e Delgado (2016, p. 186-188) discorrem com propriedade sobre ambas teorias, inclusive sobre ramificações das mesmas (conglobamento mitigado).

sindicato laboral, a Embraer de São José dos Campos dispensou mais de 4.000 trabalhadores³⁰⁶.

A despeito do reconhecimento do poder diretivo do empregador, descrito no art. 2º da CLT, cujas atribuições incluem a contratação e dispensa de empregados, o Direito do Trabalho historicamente sempre primou pela busca da valorização social, coletiva, estando inclusive, consoante ensinamentos de Cesarino Júnior (1953, v. 1, p. 28), inserido dentro do “Direito Social”³⁰⁷. Também Moraes Filho (1956, p. 153) afirma com todas as letras que em nenhum outro ramo do Direito se verifica a primazia da ordem coletiva organizada sobre a individual do que no Direito do Trabalho. Gomes & Gottschalk (1978, v. 1, p. 165) quando expõe sobre as origens do contrato de trabalho, nos lembram de que a “glorificação da vontade é, realmente, nota característica do individualismo jurídico”, o que, consoante explicitado, não corresponde ao desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho. Neste sentido, a questão do fim do contrato de trabalho merece algumas digressões históricas, dadas suas especificidades.

A redação original da CLT (art. 445) previa que o contrato de trabalho, quando estipulado prazo, teria duração máxima de 4 anos. Essa redação, consoante o mesmo Cesarino Júnior (1953, v. 2, p. 343-345), derivava da antiga redação do Código Civil de 1916, ao tratar sobre a locação de serviços. Lembremo-nos que as primeiras regras brasileiras trabalhistas estavam ainda vinculadas à legislação civilista liberal pós- revolução francesa. A lógica de tal

³⁰⁶ O TST analisou o tema por meio do dissídio coletivo nº DC - 00309/2009-000-15-00.4, e entendeu pela ilegalidade da dispensa sem a prévia negociação sindical, o que, aliás, encontra-se coerente com os ditames constitucionais de estímulo à negociação coletiva (art. 7º, XXVI CF/88). Cabe aqui a transcrição de parte do julgado a fim de melhor se compreender as razões de tal decisão: “A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se.[...] As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a Direitos humanos e, por consequência, Direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontestável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores.”

³⁰⁷ “Assim sendo, a Legislação do Trabalho diferiria do Direito Social, apenas no fato de a primeira se referir tão-somente aos trabalhadores, enquanto o segundo abrangeria também, no campo de sua aplicação, a outros indivíduos. Isso concorda com os fins das leis sociais, que é a proteção dos indivíduos economicamente fracos, sejam trabalhadores, ou não [...]” (CESARINO JUNIOR, 1953, v. 1, p. 28).

disposto era justamente impedir que relações fáticas de escravidão pudessem vir a ser acobertadas como locação de serviços. Não havia nem 30 anos que a escravatura havia sido formalmente abolida (o Código Civil era de 1916). Observe-se de que, a despeito de bem intencionada, a lei não conseguia ainda olhar por outros olhos, que não o do patrão, ainda que para limitá-lo. Era o empregador que estava proibido de contratar por mais de 4 anos. Nestes primeiros anos pós-abolição, ainda sob vinculação da lei civil, as vantagens do contrato por prazo indeterminado para o trabalhador (ainda tratado pela lei como fornecedor de mão de obra) ainda não eram completamente compreendidas.

Foi com o desenvolvimento do Direito do Trabalho, empurrado pelo crescente afastamento deste ramo jurídico do Direito civil bem como pela experiência gerada pela gradual substituição da escravidão pelo trabalho livre assalariado, que as especificidades trabalhistas passam a ser reconhecidas. A partir de Vargas encontramos as mudanças legislativas que seriam consolidadas na tônica protetiva no sentido de valorizar a continuidade no emprego. No art. 492, por exemplo, ficara definido que não pode o empregado com mais de 10 anos de casa ser dispensado sem motivo de falta grave ou força maior³⁰⁸. Em 1946, a estabilidade do trabalhador rural passou a fazer parte da Constituição daquele ano. Na doutrina, em 1978, Gomes & Gottschalk (1978, v. 2, p. 539) anunciavam que a conservação do emprego deveria ser a nota tônica das questões atinentes ao fim da relação de emprego³⁰⁹. Em 2003 é editada súmula, confirmando o princípio da continuidade da relação de emprego e reiterando sua qualidade protetiva ao trabalhador: o fim da relação de emprego deve ser comprovado, nunca presumido³¹⁰.

Portanto, conforme se verifica pelo desenvolvimento legislativo, doutrinário e jurisprudencial no tocante ao fim da relação contratual trabalhista, encontramos consolidado

³⁰⁸ Tal artigo sempre foi alvo de polêmicas. Cesarino Junior (1953, p. 398-399) apresenta diversos autores que questionavam tal estabilidade, sustentando inclusive inconstitucionalidade face as Constituições de 1934 e 1937, que previam o pagamento de indenização. O grande golpe, porém, veio por meio da via legislativa, com a criação do FGTS em 1966, que substituiu a estabilidade por um fundo financiado pelo empregador para o caso de dispensa sem justa causa. De qualquer forma, a ideia da estabilidade era tão forte no sistema trabalhista, que ainda durante a assembleia constituinte, que originou nossa CF/88, foram “notórios os esforços para a reabilitação da estabilidade” (WANDELLI, 2018, p. 593).

³⁰⁹ Os mesmos autores (1978, v. 2, p. 513-514) comentam sobre a possibilidade de distrato, ou seja, o fim da relação de emprego por iniciativa de empregado e empregador em conjunto. Entendiam eles que tal modalidade era permitida, fazendo a ressalva de que, contudo, era também geralmente lesiva aos interesses do empregado. Por isso mesmo, tal tipo de transação passou a não ser mais permitida em nosso ordenamento trabalhista, a despeito de continuar a ocorrer na prática de forma fraudulenta. A reforma trabalhista readmitiu o distrato de forma explícita em seu novo art. 484-A.

³¹⁰ Súmula 212 do TST: O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

um posicionamento que prima tanto pelo aspecto social preponderante na relação de emprego quanto pela ideia de que a relação deve ser preservada dentro dos melhores interesses sociais. Foi nesse sentido que encontramos a mencionada decisão do caso Embraer, que determinou que a dispensa coletiva deve ser negociada com o sindicato laboral antes de ser efetivada.

Observe-se que tal decisão não proibiu a dispensa, estando assim em consonância com o art. 2º da CLT (que trata do poder diretivo do empregador) e o art. 7º, I da CF/88 (que prevê a indenização em caso de dispensa arbitrária). O que ela fez foi calibrar ao Direito potestativo do empregador de dispensar seus colaboradores dentro da dinâmica empresarial, com a função social da empresa, tendo por freio a ser utilizado a prévia negociação sindical. Lembremo-nos que a valorização da negociação coletiva é também princípio constitucional, havendo sido inclusive reiteradamente utilizado no relatório final da reforma, para justificar a prevalência do negociado sobre o legislado. Homero Batista da (2017, p. 109) questiona inclusive a constitucionalidade da alteração reformista, a considerando contrária ao microssistema de preservação de postos de trabalho desenhado por nossa legislação trabalhista, inclusive constitucional. Como exemplos traz o uso de banco de horas, férias coletivas, suspensão temporária, planos de demissão voluntária, entre outras diversas modalidades de proteção ao emprego. Todas estas medidas são meios a se evitar as dispensas e que podem ser negociadas com os sindicatos. A evolução normativa que desenvolveu esse microssistema colaborou com a jurisprudência firmada nos anos 2000, quando se passou a exigir a negociação prévia. JUR2, magistrado trabalhista, nos lembra ainda de que a mera existência da exigência de negociação sindical (negociação, e não autorização), as vezes já é o suficiente para estimular um acordo menos danoso aos trabalhadores dispensados, amenizando a situação financeira das famílias e comunidades daqueles empregados, como ocorreu recentemente no caso do anúncio da Ford de encerrar suas operações no Brasil, quando, após o deferimento de liminar pelo juízo da 3ª Vara do Trabalho de Camaçari – BA determinando a negociação coletiva, se viabilizou o início de tratativas entre a empresa e o sindicato laboral.

Ora, temos aqui mais uma comprovação da parcialidade da reforma e seu nítido interesse de atacar o princípio protetivo. A valorização da autonomia coletiva só foi utilizada pela reforma nos casos em que se suprimiam Direitos e retiravam proteções dos trabalhadores. Quando a negociação servia para fortalecer a *doxa* protetiva, a reforma explicitamente suprimiu a negociação.

De qualquer forma a questão pode ainda sofrer alteração tendo em vista já estar ela sujeita ao regime de repercussão geral pelo STF, que vai debater se a proibição das dispensas

coletivas sem anterior negociação coletiva pode ser extraída da Constituição. Trata-se do tema de repercussão geral 638, sobre a necessidade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores. O julgamento da questão foi suspenso após pedido de vista do ministro Dias Toffoli em 23-02-2021. Até este pedido de vista dois ministros já haviam votado pela constitucionalidade das dispensas em massa sem necessidade de prévia negociação com os sindicatos, o que dá indícios de que mais uma vez o STF julgará de forma favorável à reforma. O entrevistado JUR2, magistrado trabalhista, lembra ainda que também entre as questões pendentes no Supremo está a decisão sobre a validade da denúncia da Convenção 158 da OIT, que dispõe sobre o término da relação de emprego por iniciativa do empregador. Denúncia para o Direito Internacional, em termos gerais, corresponde ao ato de determinado governo de anunciar que não mais reconhecerá em seu ordenamento jurídico determinada Convenção Internacional, é deixar de fazer parte de um tratado anteriormente assinado. O Decreto 2.100/1996 tornou público que a Convenção 158 deixou de vigorar no Brasil a partir de 20 de novembro de 1997, por ter sido denunciada por Nota do Governo brasileiro à Organização Internacional do Trabalho, tendo sido a denúncia registrada por esta em 20 de novembro de 1996. Discute-se, entretanto, se essa denúncia, em si, é constitucional, matéria ainda pendente de julgamento no Supremo Tribunal Federal (ADI 1.625-3). Se a denúncia for considerada inconstitucional, a Convenção voltará a vigorar no ordenamento jurídico brasileiro e um de seus pontos trata justamente das dispensas coletivas, o que também poderá influenciar na solução para os questionamentos da alteração reformista.

3.3 – A *DOXA* PROTETIVA E O PROCESSO DO TRABALHO

Para além das questões envolvendo o Direito material, a reforma representou retrocesso social para os trabalhadores também no próprio momento da análise do Direito do Trabalho pelo Poder Judiciário. Foram criadas limitações à análise pelo Judiciário dos instrumentos coletivos, como podemos exemplificar com a inserção na CLT do chamado princípio da intervenção mínima, a criação de obstáculos à edição de súmulas pelo Judiciário Trabalhista e da criação de nova hipótese de litisconsórcio necessário quando do questionamento da validade das cláusulas das convenções e acordos coletivos. Tais alterações,

além de afronta ao princípio protetivo, contrariam o próprio Direito de ação³¹¹, também constitucionalmente protegido como Direito fundamental pelo art. 5º, incisos XXXV e LV³¹².

A proteção ao trabalhador no processo do trabalho não se dá por meio de julgamentos contra a lei, como pretendem parte dos detratores da Justiça do Trabalho. O que temos é sim, um conjunto de condições fáticas (lastreadas especialmente na hipossuficiência econômica e desigualdade material) que justificam o tratamento legislativo diferenciado, a fim de garantir a chamada “paridade de armas” entre reclamante e reclamado. Como exemplo temos a utilização da teoria dinâmica dos ônus das provas, reconhecida inclusive no ordenamento processual civil, por meio da qual se pode atribuir o ônus da prova à parte com a melhor aptidão para produzi-la. Na Justiça do Trabalho é esta a situação trazida pela norma que determina que o empregador com determinado número de funcionários deve entregar com sua defesa os cartões de ponto, sob pena de ser considerada válida a jornada de trabalho descrita pelo autor na petição inicial. Batalha (1977, p. 126) nos lembrava de que àquela época, já se encontrava acentuado o caráter “assistencial” do processo do trabalho.

3.3.1 – O Princípio da intervenção mínima e a Criação de Obstáculos ao Judiciário Trabalhista: Os Parágrafos do Artigo 8º

Foi por meio das alterações realizadas no art. 8º³¹³ da CLT que o legislador buscou de forma explícita limitar a atuação dos juízes trabalhistas. Homero Batista da (2017, p. 27) é categórico ao afirmar que a intenção do legislador a partir das alterações do art. 8º foi justamente censurar o papel que vinha sendo exercido pelo TST. Segundo o próprio parecer

³¹¹ Tanto a inafastabilidade de jurisdição (art. 5º, XXXV CF/88) quanto à ampla defesa (art. 5º, LV CF/88) são aqui prejudicados. Miessa (2019, p. 87) apresenta ambos como princípios constitucionais do processo.

³¹² Art. 5º. [...]

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a Direito.

LV - aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes.

³¹³ Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de Direito, principalmente do Direito do Trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o Direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O Direito comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir Direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

de Marinho (2017, p. 33), as cortes trabalhistas reiteradamente utilizaram-se da jurisprudência para legislar, contrariando assim a supremacia da lei, penalizando empregadores. A redação do parecer ao tratar do art.8º transparece explicitamente o viés empresarial da reforma:

Essa prática tem dado margem a um aumento no número de ações ajuizadas perante a Justiça do Trabalho, pois é comum que o empregador, mesmo cumprindo toda a legislação e pagando todas as verbas trabalhistas devidas, se veja demandado em juízo com pedidos fundados apenas em jurisprudências e súmulas dos tribunais.

Os 3 parágrafos inseridos no art. 8º da CLT foram todos redigidos de forma a buscar mitigar o princípio protetivo, na medida em que tentam retirar dos magistrados trabalhistas margem interpretativa para além da letra fria da lei. Tal tentativa, de qualquer forma, não nos parece vitoriosa, já que não nos possível fazer a análise em separado de cada artigo ou parágrafo, e não a partir da análise do sistema jurídico trabalhista como um todo. Pensar-se desta forma seria acreditar numa “equivocada ideia de completude do microssistema jurídico-trabalhista brasileiro”, nas palavras de Barbosa (2019, p. 42). Se, a princípio, a leitura rasa dos parágrafos pode dar a entender que eles apenas trazem obviedades jurídicas, uma análise mais criteriosa demonstrará o ataque a *doxa* protetiva.

Primeiramente, há que se observar, conforme frisado por JUR2, juiz do trabalho, que a Justiça do Trabalho não merece a pecha de ativista por ela imputada por grupos contrários à *doxa* protetiva. É o mencionado art. 8º da CLT, em seu caput, que dispõe ao magistrado trabalhista a utilização de uma série de mecanismos de julgamento, quando a lei não apresenta uma solução aplicável ao caso prático. São eles a jurisprudência, a analogia, a equidade, princípios e normas gerais de Direito, principalmente do Direito do Trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, ou mesmo o próprio Direito comparado³¹⁴. É a própria lei, portanto que dá ao magistrado o poder-dever de utilização destes instrumentos ao realizar a prestação judicial. Lembremo-nos que no Direito brasileiro não é permitido ao magistrado o Direito de não julgar, sob alegação de falta de lei. O entrevistado traz como exemplo da aplicação do Direito comparado, a utilização pelo TST das legislações inglesa e americana para o julgamento de demanda envolvendo a privacidade do trabalhador no uso do e-mail corporativo³¹⁵. À época, ainda não estava consolidada nossa jurisprudência no sentido de que

³¹⁴ A utilização do Direito comparado foi prevista na CLT desde seu princípio. Partia-se do pressuposto de que o Brasil, justamente por não haver atingido o estágio de industrialização dos países europeus, poderia se utilizar da experiência jurídica internacional para resolver problemas eventualmente não previstos em nossa legislação.

³¹⁵ Trata-se do julgamento do Recurso de Revista RR-61300-23.2000.5.10.0013, com acórdão da 1ª Turma do TST publicado em 10-06-2005: “PROVA ILÍCITA. "E-MAIL" CORPORATIVO. JUSTA CAUSA. DIVULGAÇÃO DE MATERIAL PORNOGRÁFICO. [...]”

o e-mail corporativo de uso do funcionário é de propriedade da empresa, a qual tem o Direito, portanto de acessá-lo. Segundo ele, lá estava um exemplo de que a utilização destas ferramentas de julgamento nem sempre beneficiam o trabalhador, não havendo assim que se falar em ativismo:

Então, quando favorece a empresa, a aplicação de um mecanismo de equidade, esse grupo político que tem ojeriza aos Direitos sociais, né, que comandou o processo de reforma trabalhista de 2017 no país, aplica essa pecha de que, se é a favor da empresa a decisão foi equilibrada, mas se for a favor do trabalhador, aí a Justiça do Trabalho tá agindo com ativismo, ou até outras expressões mais pejorativas, né, que a gente viu até em público, né, gente falando de bancada sindicalista do TST ou mesmo vermelhinhos de toga, o que é um absurdo, você não respeitar as instituições judiciárias do país. Então enquanto o artigo 8º da CLT adotar o pluralismo jurídico é impossível pedir qualquer tipo de uso criativo do Direito nas decisões judiciais porque a gente vai usar equidade, vai usar princípios, vai gerar, naturalmente o reconhecimento de Direitos que não estão explicitados na legislação.

O art. 8º apresentava, antes da reforma apenas 1 parágrafo: O Direito comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. Observe que se trata da mesma redação do atual § 1º, com acréscimo de uma parte final, que informava justamente que não será utilizado como fonte subsidiária aquilo que for incompatível com o Direito do Trabalho. Ora, ainda que a reforma tenha assim pretendido, não poderão ser aplicados artigos de outros ramos do Direito que forem incompatíveis com a sistemática trabalhista. Contudo, a retirada daquele trecho demonstra o nítido interesse do legislador em poder aplicar comandos de outros ramos, outros ramos estes que não são caracterizados pela *doxa* protetiva. Aliás, Bernardes, Scalécio, Lima (2018, p. 24), já trazem a existência de tese interpretativa no sentido de que a retirada do trecho final do parágrafo demonstra a intenção clara do legislador “em reduzir o sistema de proteção do empregado”. SINDTRAB1, ao tratar sobre o tema, também nos lembra da existência de princípio hermenêutico que diz que a norma não contém palavras inúteis, e tal exclusão visou exatamente minar os caros princípios jurídicos do Direito do Trabalho.

O § 2º é importante tanto para demonstrar o viés empresarial da reforma, quanto para exemplificar como dentro do corpo político brasileiro, predominava a ideia de que o

4. Se se cuida de "e-mail" corporativo, declaradamente destinado somente para assuntos e matérias afetas ao serviço, o que está em jogo, antes de tudo, é o exercício do Direito de propriedade do empregador sobre o computador capaz de acessar a internet e sobre o próprio provedor. Insta ter presente também a responsabilidade do empregador, perante terceiros, pelos atos de seus empregados em serviço (Código Civil, art. 932, inc. III), bem como que está em xeque o Direito à imagem do empregador, igualmente merecedor de tutela constitucional. Sobretudo, imperativo considerar que o empregado, ao receber uma caixa de "e-mail" de seu empregador para uso corporativo, mediante ciência prévia de que nele somente podem transitar mensagens profissionais, não tem razoável expectativa de privacidade quanto a esta, como se vem entendendo no Direito Comparado (EUA e Reino Unido). [...]

Judiciário Trabalhista decidia contra a lei, inventando súmulas. O parágrafo informa que as súmulas e demais enunciados³¹⁶ do TST e dos TRTs não poderão restringir Direitos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. Ora, via de regra, nenhum juiz decide contra a lei, quanto mais editar-se súmulas contra a lei. O que se dá, na realidade é que, na ausência de leis específicas sobre determinado tema, a fim de cumprir com seu fim de entregar a prestação jurisdicional (dar a sentença), o juiz vale-se dos meios de harmonização do sistema, como as já mencionadas aplicações supletiva e subsidiária. Consoante Homero Batista da (2017, p. 27-28) a edição das súmulas aparece mais como uma necessidade dos tribunais decorrente de largas omissões legislativas, estando longe de ser uma legislação forçada, criação de obrigações ou fúria legislativa. Pelo contrário, “fúria legislativa” que se observa veio justamente com a reforma que, buscando punir o Judiciário, afetou todo o Direito do Trabalho. Batalha (1977, p. 123), já defendia que a repetição de julgados cria precedentes que normalmente são seguidos e que, no Direito brasileiro, deram origem aos prejudgados e as súmulas.

Interessante aqui observar que, enquanto o Judiciário Trabalhista teve repreendido seu poder sumular, encontramos posicionamento contrário do legislador quando se manifestou sobre o Código de Processo Civil de 2015. Na exposição de motivos daquela lei, de apenas 2 anos antes da reforma, encontrávamos descrita a tendência no ordenamento jurídico brasileiro de valorização das consolidações jurisprudenciais, as quais deveriam ser vistas como verdadeiras normas que, ao pacificar entendimentos, promoviam inclusive a tão mencionada segurança jurídica: “Encampou-se, por isso, expressamente princípio no sentido de que, uma vez firmada jurisprudência em certo sentido, esta deve, como norma, ser mantida, [...]” (SENADO FEDERAL, 2015, p. 28).

Tal consideração merece ainda destaque pelos efeitos práticos decorrentes da aplicação da alteração do art. 8º, com aquela trazida no art. 702, I, f da CLT. Nesta alínea f foram criados critérios para a edição de novas súmulas, critérios estes mais rigorosos que aqueles descritos no Código de Processo Civil³¹⁷. Enquanto no CPC o rito para edição de

³¹⁶ Além das súmulas, o TST pode editar Orientações Jurisprudenciais (OJs) que correspondem aos entendimentos consolidados não do Pleno do TST, mas das Sessões temáticas.

³¹⁷ Art. 702 [...]:

f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em, no mínimo, dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial.

Art. 926. Os tribunais devem uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente.

súmulas ficou a cargo dos regimentos internos de cada Tribunal (ou seja, os próprios tribunais definiriam os ritos), para a CLT já se restou definida o quórum de votação na própria lei. O medo do legislador pelo Judiciário trabalhista era tão grande que ele criou limitações para edição de súmulas exclusivas para o Direito do Trabalho. Tal critério foi tão dificultoso que desde a reforma não foram editadas mais súmulas ou alteradas as existentes³¹⁸. JUR1, advogado entrevistado, mais uma vez critica a reforma: “A reforma trabalhista teve essa intenção mesmo. De cortar o TST com relação a essas matérias omissas através de súmulas”.

Aliás, em 20-03-2019 estava marcada a primeira sessão plena do TST para discutir a revisão de súmulas que conflitam com disposições trazidas pela reforma trabalhista. A sessão foi cancelada em virtude de ajuizamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 62, apenas dois dias antes da sessão (TST, 2019). Naquela ADC propõe-se exatamente a declaração da constitucionalidade do art. 702 da CLT, alterado pela reforma, e que restringiu o poder do TST de estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme. A discussão jurídica que envolve a questão se resume justamente em se determinar se os critérios para a edição de súmulas se tratam de questão que possa ser definida processualmente pelo legislador ou se é questão a ser definida pelo regimento interno de cada Tribunal (decisão *interna corporis*, tomada a partir da experiência de cada corte), conforme regra historicamente reconhecida pelo próprio STF que foi, inclusive, utilizada para o Código de Processo Civil de 2015. Souza Júnior et al. (2018, p. 425-428) defendem a inconstitucionalidade da alteração, entendendo que os Tribunais poderiam sim instituir regimentos internos com determinação contrária àquela atual previsão do art. 702 da CLT. De qualquer forma, os mesmo autores nos lembram de que, por meio da Res. Adm. 1.937 de 20-11-2017, o TST alterou seu Regimento Interno, adequando-o à alteração reformista e, portanto, submetendo-se a ela.

Independente disto, o entrevistado JUR2, magistrado trabalhista, afirmou que mesmo após a reforma, o TST vem tomando decisões no sentido de rejeitar os argumentos que visam a não aplicação de súmulas por suposta ausência de previsão legal. Estas novas decisões do TST utilizam-se justamente da aplicação daquelas ferramentas acima mencionadas, tais como

§ 1º Na forma estabelecida e segundo os pressupostos fixados no regimento interno, os tribunais editarão enunciados de súmula correspondentes a sua jurisprudência dominante.

§ 2º Ao editar enunciados de súmula, os tribunais devem ater-se às circunstâncias fáticas dos precedentes que motivaram sua criação.

³¹⁸ Em 20-03-2019 estava marcada a primeira sessão plena do TST para discutir a revisão de súmulas que conflitam com disposições trazidas pela reforma trabalhista. A sessão foi cancelada em virtude de ajuizamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 62, que questionava justamente a constitucionalidade da alteração do art. 702.

analogia, equidade e princípio. Não há criação de novos Direitos, mas interpretação nos limites autorizados pela lei. Ademais, o mesmo entrevistado chega a utilizar palavras duras para descrever a alteração reformista. Para ele, além de inconstitucional, a alteração reformista do art. 702 é burra: “[...] desculpe aqui o termo que não é elegante, o termo que é vulgar, mas eu não acho um termo mais apropriado, o legislador atuou até com burrice nessa questão de engessar as súmulas”. Primeiramente porque, se a intenção do legislador era limitar a edição de novas súmulas, o que percebemos nestes primeiros anos pós-reforma, em termos práticos, foi a dificuldade em se revisar as súmulas antigas já editadas, a fim de adequá-las às alterações reformistas:

Tanto o legislador estava errado, que o tiro saiu pela culatra porque, o legislador teve a pressa, achou uma ideia brilhante colocar essa regra que impede o TST, praticamente de editar súmulas, e o problema que surge agora é que nós estamos aí com quase três anos e meio de aplicação da reforma, com uma necessidade urgente de revisar várias súmulas que são contrárias à reforma trabalhista, justamente súmulas que preveem Direitos que foram retirados do trabalhador, e o TST não tem condição de mexer na súmula. Isso acaba fazendo que um assunto ou outro acabe sendo julgado, deixando a reforma de lado, pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

Além disso, o legislador reformista não se atentou para a existência da nova sistemática de construção de precedentes trazida pelo Código de Processo Civil de 2015. Assim é que, na ausência de previsão legal na CLT, serão usados os incidentes de recurso repetitivo, resolução de demandas repetitivas e assunção de competência³¹⁹, que são aplicados de forma supletiva e subsidiária pelo processo do trabalho. Assim é que, não será a mera omissão da CLT que impedirá os magistrados trabalhistas de continuarem a entregar a prestação jurisdicional: “Tanto que o Tribunal Superior do Trabalho tem continuamente julgado [...] fixando tese jurídica e não tem nenhum impedimento que se faça isso pela reforma trabalhista, que só impede a edição de súmulas e OJs.”

Isso tudo se torna mais absurdo quando pensamos que a Justiça do Trabalho sempre se caracterizou pelo uso de enunciados de uniformização de jurisprudência, especialmente no tocante a sua aplicação pelos tribunais inferiores. O chamado julgamento por disciplina (na prática, trata-se da situação em que o juiz, ainda que não se concorde com a súmula, decide o caso concreto de acordo com ela) se desenvolveu de modo especial na Justiça do trabalho³²⁰.

³¹⁹ Os incidentes encontram-se previstos no art. 927 do Código de Processo Civil.

Art. 927. Os juízes e os tribunais observarão:[...]

III - os acórdãos em incidente de assunção de competência ou de resolução de demandas repetitivas e em julgamento de recursos extraordinário e especial repetitivos. [...]

³²⁰ Foi com a EC 45/2004 que o STF passou a editar súmulas vinculantes. Até então, as súmulas tinham um caráter informativo aos tribunais inferiores. A despeito das súmulas (não vinculantes) já existirem a mais tempo, os tribunais inferiores não eram obrigados a segui-las, sendo os juízes independentes em sua interpretação da lei.

Batalha (1977, p. 123-124) nos informa que no Direito processual do trabalho, os pré-julgados já serviam como normas vinculativas para os tribunais inferiores. No Direito do Trabalho, a disciplina sobre as súmulas, independente de seu efeito vinculante ou não, manifestou-se de forma mais destacada que nos demais ramos do Direito, o que é comprovado pela cultura jurídica de estudo das súmulas, seja para o trabalho na advocacia, seja para o estudo de concursos podendo-se inclusive dizer que se desenvolveu o *habitus* no estudo das súmulas trabalhistas para os agentes do subcampo justralhista. A título exemplificativo, na coleção “Direito esquematizado”, da editora Saraiva, existem separadamente os livros de “Direito do Trabalho” e de “Direito sumular - TST”, o que não acontece com os livros de outros ramos jurídicos. JUR1 trouxe observações práticas acerca do subcampo justralhista, tratando sobre a prova da OAB e a importância do Direito trabalhista sumular: “A prova da OAB, uai, pra segunda fase. Você não compra só a CLT. Você compra aquele livrão que tem tudo. [...] Teoricamente a CLT não é tão extensa, mas ela dobra de tamanho por causa das OJs, súmulas”.

Aqui mais uma vez podemos observar como as dinâmicas de lutas dentro do campo jurídico (lutas por teses vitoriosas dentro do campo trabalhista, a luta por dizer o que é o Direito, cujo resultado no Direito do Trabalho é muitas vezes representada pela posição das súmulas) acabam por extrapolar o próprio campo, havendo a interação com o campo político que, por meio de leis, é capaz de alterar as teses já consolidadas e, muitas das vezes, acabar por abrir caminho para novas lutas dentro do campo jurídico (novas teses interpretativas para novas leis).

Já afetando frontalmente o Direito coletivo do trabalho, o princípio da intervenção mínima encontra-se hoje explicitado na CLT no § 3º daquele artigo, que informa que na análise das convenções e acordos coletivos, os juízes deverão observar tão somente os requisitos de validade do negócio jurídico descritos no Código Civil (I- agente capaz, II- objeto lícito, possível, determinado ou determinável, III- forma prescrita ou não defesa em lei).

Antes de tudo, é importante se observar que este artigo, contrariando toda a história do Direito do Trabalho, submete uma importantíssima instituição trabalhista à legislação civil. Ora, consoante amplamente exposto nesta dissertação, o Direito do Trabalho separa-se do Direito civil, justamente a partir da percepção do choque entre as concepções individualistas definidas no civil, com as necessidades sociais pretendidas pelo ramo trabalhista. A história do Direito do Trabalho, inclusive no Brasil, é a história da gradual e constante separação entre

os dois ramos jurídicos, que, com o passar dos anos, chegaram a desenvolver inclusive *doxas* próprias e agentes com *habitus* específicos. Uma ordem social baseada na livre e igual manifestação de vontade entre os contratantes, como aquela regulamentada pelo Direito civil, não encontra respaldo na realidade do mundo do trabalho. A análise dos instrumentos coletivos de trabalho pelo Judiciário Trabalhista, portanto, deve levar em conta as especificidades do Direito do Trabalho³²¹.

Mas o que seria esse princípio da intervenção mínima, afinal das contas? Primeiramente, há que se realçar que princípios não podem ser simplesmente criados pelo legislador, que tem no máximo, o condão de reconhecê-los. Os princípios nascem da própria dinâmica natural do desenvolvimento dos institutos jurídicos. Eles propiciam, fundamentam e fomentam os institutos, atuando como fontes do mundo jurídico³²². Nunca houve no Direito do Trabalho o tal “princípio da intervenção mínima”. Não se trata de construção histórico-jurídica, mas de criação do legislador reformista. Considerando-se o final da redação do artigo pode-se imaginar o que ele significa. Como dito acima, que os juízes trabalhistas, ao analisarem os instrumentos coletivos de trabalho (acordo e convenção) deverão apenas observar seus requisitos formais.

Nahas & Miziara (2017, p. 130) afirmam desconhecer no âmbito do TST qualquer análise que tenha se dado em desconformidade com os elementos essenciais do negócio jurídico, de forma que a alteração do § 3º, assim como as dos dois parágrafos anteriores, apresenta-se mais como uma reprimenda ao judiciário trabalhista, do que regra de efeitos práticos latentes. Lembrando-se que entre os requisitos do negócio jurídico constantes na lei civil, encontra-se o objeto lícito, de modo que ainda caberá ao judiciário trabalhista eventual análise de conteúdo dos instrumentos coletivos, já que, conforme já exposto, são muitos os exemplos práticos de convenções e acordos que não observam as mais simples normas, como a já mencionada proibição do trabalho noturno para adolescentes.

Independente de eventual efeito prático momentâneo, o que salta aos olhos com as alterações do artigo 8º é que as mesmas visaram explicitamente diminuir a atuação do poder judiciário trabalhista, especialmente quando estes ao interpretarem as leis, o fazem com vistas

³²¹ Claro que existem semelhanças entre os 2 ramos do Direito. Também não podemos nos esquecer que o Direito do Trabalho surge a partir do Direito civil, de forma que, especialmente em seus primórdios, encontramos instituições de Direito civil servindo de inspiração para as trabalhistas. Nesse sentido temos a própria interpretação do contrato de trabalho, o qual, originário do contrato de fornecimento de mão de obra do contrato civil, passou, já dentro da legislação trabalhista a limitar cada vez mais a vontade das partes.

³²² Segundo Delgado (2016, p. 177), os princípios apresentam 3 papéis no mundo do Direito: I- informativo, na medida em que representam proposições ideais informadoras da compreensão do mundo jurídico, II- supletivo-subsidiário, ao serem utilizados como fonte nos casos de lacunas da lei, III- normativa, quando são efetivamente utilizados na qualidade de norma.

ao princípio protetivo, consoante demonstrado pelo próprio relatório da reforma. E com relação aos efeitos, ainda que as recentes interpretações da reforma ainda não indiquem um prejuízo imediato, sabemos como a interpretação dos textos, inclusive os legais, não é a mesma para autores diferentes, especialmente no passar dos anos e a evolução do ordenamento jurídico. O pensamento relacional não corresponde a via de mão única para a proteção dos trabalhadores. A constante luta pelo poder de dizer o Direito, fim máximo das lutas por hegemonia dentro do campo jurídico, consoante os ensinamentos de Bourdieu (1989), a depender dos ajustes de força de determinado momento pode reverter-se de forma a quebrar a *doxa* protetiva trabalhista. Tanto dentro como fora do Direito existem aqueles que lutam para o Direito do Trabalho volte a ser mero apêndice do Direito civil. Da mesma forma, a alteração de termos hoje, pode provocar dentro de contextos diversos, alterações mais substanciais do que agora se vê. Relembremo-nos de como a estabilidade decenal passou de artigo explícito na CLT para peça de museu jurídico, a partir de mudanças realizadas em outras leis, que não a CLT (a criação do FGTS)³²³. Com relação à reforma já existem posições que defendem abertamente a necessidade de um recuo no tocante à proteção ao trabalhador, tanto no campo jurídico como fora dele e é necessário ter cuidado ao negar a importância das alterações legislativas, afinal das contas, como diz o famoso jargão jurídico, “não existem palavras inúteis na lei”.

Tal fato ganha ainda destaque ao considerarmos as palavras de POLFAV, político goiano favorável à reforma trabalhista que, por mais de uma vez frisou que a reforma feita ainda não é aquela ideal, já que ainda existiria muito a ser feito, ou seja, mais Direitos deveriam ser revistos. Havia aqueles que inclusive chegaram a defender o fim da Justiça do Trabalho, ou, pelo menos, que seu âmbito de atuação seja delimitado, esta última é a posição do entrevistado POLFAV: “Eu acho que ela poderia ter sido melhor. [...] Tem gente que é a favor de acabar com a Justiça do Trabalho. Eu não sou a favor de acabar com ela, mas precisa delimitar direitinho qual é a prestação de serviço dela”. POLCONT reitera que essa ideia de extinção da Justiça do Trabalho, tida apenas como um gasto a mais, dentro dessa ótica neoliberal de corte de custos, ainda está presente entre o empresariado brasileiro: “Havia essa visão, na verdade há ainda, essa visão de que os trabalhadores podem disputar seus Direitos sem esse anteparo, ir na Justiça comum, um absurdo.” Mesmo JUR1 faz questão de frisar que a extinção da Justiça do Trabalho e sua absorção pela Justiça Federal fez parte dos debates no

³²³ Com a criação do FGTS na ditadura militar, a estabilidade do trabalhador após 10 anos trabalhando na mesma empresa foi lentamente deixando de existir. Hoje, apenas trabalhadores de idade muito são ainda estáveis decenais. A regra é o FGTS.

contexto da reforma. Entendo que eventual fim da Justiça do Trabalho seria extremamente prejudicial aos trabalhadores. A Justiça do Trabalho é composta por juízes que lidam apenas com questões trabalhistas, estudaram a fundo tais questões e são conhecedores dessa realidade. Especialmente, são juristas que desenvolveram seus *habitus* através da aplicação contínua do princípio protetivo nas discussões jurídicas trabalhistas. Um juiz que ao longo de sua carreira apenas julgou questões civis, que são marcadas pela aplicação da igualdade formal, não tem condições de analisar satisfatoriamente as nuances que diferenciam um contrato trabalhista e um contrato civil, o que resultará em prejuízo aos trabalhadores.

3.3.2 – Litisconsórcio Necessário: Artigo 611-A, § 5º

Ainda no tocante à limitação do acesso ao judiciário, há a importante alteração promovida pelo art. 611-A, § 5º³²⁴, que traz a participação dos sindicatos como litisconsortes necessários³²⁵ nas ações, sejam individuais ou coletivas, que envolvam anulação de cláusula coletiva. O prejuízo aqui é duplo, tanto para os trabalhadores quanto para os sindicatos. Do modo como está a redação, qualquer ação, ainda que movida apenas por um trabalhador, na qual se questione alguma cláusula de instrumento coletivo, deverá ter a participação obrigatória dos sindicatos. São inúmeras as dificuldades de ordem prática de tal medida.

Primeiramente em termos de demora da prestação jurisdicional. Ter-se-ia que considerar os prazos de intimação, defesa, recursos dos sindicatos. Nas localidades menores que sequer possuem sindicatos municipais, e seguem os instrumentos coletivos estaduais, esses procedimentos tornam-se ainda mais dificultosos e morosos. Ainda há um aumento de custos gerais do processo, já que, com o aumento do número de partes há logicamente um aumento no pagamento dos honorários, os quais, a partir da reforma, também passaram a ser devidos³²⁶. Para os sindicatos, tais medidas representam um aumento de custo substancial, o

³²⁴ Art. 611-A. [...]

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

³²⁵ Litisconsórcio, no jargão jurídico, indica a pluralidade de partes num mesmo polo (ativo ou passivo) de um processo. Em outras palavras, quando existe mais de um autor (reclamante) ou mais de um réu (reclamado). Trata-se uma das formas de intervenção de terceiros (outros) no processo.

³²⁶ Até a reforma trabalhista, na Justiça do Trabalho só era admitido o pagamento de honorários de sucumbência em situações excepcionais. A partir da inserção do art. 791-A na CLT, o pagamento da sucumbência passou a ser a regra de qualquer ação.

que é mais ainda agravado pelas outras alterações da reforma que prejudicaram o custeio dos sindicatos³²⁷.

Uma ironia prática provocada pela alteração é que coloca em polos contrários numa mesma ação o trabalhador, que questiona a cláusula, e o sindicato dos trabalhadores, que assinou o acordo ou convenção – ou seja, provoca indisposição entre o trabalhador e o sindicato cujo objetivo é justamente proteger aquele trabalhador. Para Homero Batista da (2017, p. 135-136) tratou-se essa de mais uma estratégia para tentar demover o trabalhador de ajuizar o pedido de anulação de cláusula. É este também o entendimento de Delgado & Delgado (2017, p. 281-282) que trata o artigo como mero “artifício para desestimular a propositura de ações trabalhistas”.

Não havia em toda história da CLT previsão desta natureza. Pelo contrário, consoante Homero Batista da (2017, p. 135) durante décadas, o processo do trabalho sequer admitia a intervenção de terceiros. Isto, em respeito à simplicidade e celeridade que se pretende com os processos trabalhistas, uma vez que neles se está em discussão verbas de caráter alimentar e por isso mesmo, urgentes. Na CLT, antes da reforma, o vocábulo litisconsórcio sequer era mencionado. O art. 842 do diploma trabalhista traz hipótese de faculdade de cumulação de ações, o que poderia levar a um litisconsórcio. De qualquer forma trata-se de hipótese facultativa, e não necessária (obrigatória), como a trazida pela reforma. O litisconsórcio nunca teve aplicação disseminada na Justiça do Trabalho. O que existe e é estimulado no Direito do Trabalho são as ações coletivas que podem ser propostas tanto pelos sindicatos quanto pelo MPT.

Aliás, sobre este aspecto, Delgado & Delgado (2017, p. 281-282), Souza Júnior et al. (2018, p. 372) e Pasold (2009, p. 328-330) nos informam que o parágrafo não foi técnico do ponto de vista jurídico. Segundo eles, ações anulatórias só podem ser propostas por meio das ações coletivas. As ações individuais não podem demandar a anulação da cláusula, mas tão somente, a não eficácia dos efeitos da mesma para o trabalhador que ajuizou a ação. Isso porque só as ações coletivas podem produzir efeitos para toda a categoria, enquanto as ações individuais só produzem efeitos para um único trabalhador. Ou seja, ou a presença dos sindicatos só pode ser considerada necessária nas ações coletivas, mas não nas individuais, ou o comando da alteração reformista não está se referindo a ações anulatórias de cláusulas. Estamos diante mais uma vez de um impasse sobre o dizer o Direito, que só será resolvido por meio das lutas internas travadas no campo jurídico. Novamente a reforma, que reiteradamente

³²⁷ A reforma retirou a obrigatoriedade do recolhimento da contribuição sindical por meio de alteração no art. 545 da CLT.

proclamou buscar a segurança jurídica, só trouxe mais dúvidas e insegurança, não cumprindo aquilo a que se propôs.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando primeiramente pensei nesta dissertação, minha ideia inicial era simplesmente traçar o desenvolvimento histórico de alguns institutos do Direito Coletivo do Trabalho que haviam sido diretamente afetados pela reforma. Em meu projeto inicial, eu dissertaria sobre aqueles institutos. Esta é, essencialmente, a exposição que se encontra no capítulo 3. A importância de se narrar esse desenvolvimento pra mim era nítida, assim como nítido também era o fato de que as alterações reformistas haviam sido precisas ao inserir novos comandos que iam contra as teses jurídicas desenvolvidas ao longo da história do Direito do Trabalho, a partir de uma visão protetiva do trabalhador, a partir do princípio protetivo. Mas aparentemente, este meu intuito inicial não atizou a curiosidade de minha orientadora. Para minha surpresa, narrar o desenvolvimento histórico de um instituto, não era histórico o suficiente. Com a surpresa veio uma imediata curiosidade, e da curiosidade a concordância. Faltava um referencial teórico-metodológico historiográfico.

Aqui cabe uma pequena pausa para falar sobre o que não foi feito. As relações entre Direito e Trabalho são geralmente tratados a partir de uma perspectiva marxista, o que faz todo sentido. Conforme exposto no capítulo 2 existe uma convergência comum entre o nascimento do Direito do Trabalho e o surgimento das ideias socialistas. A constatação da condição de vulnerabilidade do trabalhador é compartilhada pelos pensamentos justralhista e marxista. Mas, se eu já estava determinado a inserir um novo referencial historiográfico, gostaria de tratar de algo com o qual não estava familiarizado. A falta de Marx, por assim dizer, foi intencional. Em seu lugar, entrou a figura de Pierre Bourdieu. Não é sem motivo que na dissertação consta todo um capítulo sobre o autor, suas relações com a História, com o Direito e com as representações sociais. A intenção foi contextualizá-lo antes de aplicar sua teoria.

Thirty-Cherques (2006, p. 27-55), em texto que trata da aplicação prática da teoria de Bourdieu traz uma rota a ser seguida por aqueles que pretendem adaptar o referencial conceitual do sociólogo francês à análise das situações por ele não analisadas. A partir da proposta do autor, separamos o campo de estudo (Direito do Trabalho), indicamos a *doxa* dominante no campo (*doxa* protetiva) bem como seus agentes especializados (advogados, magistrados e procuradores trabalhistas e seu *habitus* com viés social), promovemos a análise das lutas dentro daquele campo (disputa entre teses jurídicas acerca dos institutos) e as interações com os outros campos (econômico, com o neoliberalismo e as lutas e percepções

dos trabalhadores; e político, com o processo de *impeachment* e ascensão do conservadorismo) que possibilitaram as contestações e rupturas daquela interpretação dominante (com a reforma trabalhista), sintetizamos como os agentes se desenvolveram dentro do(s) campo(s) e como contribuíram a partir de suas competências específicas (existência de um *background* jurídico, político e econômico que propiciou a imposição de uma *heterodoxia* ao subcampo do Direito do Trabalho a partir da reforma).

Mas, se a inserção de Bourdieu representou uma resposta rápida ao primeiro questionamento (falta de historicidade), o mesmo não pode se dizer do segundo. Existe mesmo no Direito do Trabalho um conjunto de crenças arraigadas que indicam que o trabalhador é vulnerável e deve ser protegido? Para mim, que construí meu *habitus* acadêmico e profissional fundado no princípio protetivo, aquela pergunta não era apenas descabida, ela era uma heresia. Agora, não havia apenas o espanto, mas também uma verdadeira irritação para com aqueles infiéis (no caso minha orientadora) que ousavam questionar meu altar.

O questionamento ficou suspenso em minha mente por algum tempo, já que, primeiramente eu deveria me dedicar a Bourdieu. Assim, é que o capítulo 1 desta dissertação foi o primeiro a ser redigido. Na realidade muito do que lá está já havia sido ensaiado em artigos escritos ao longo do mestrado. O envio de um desses artigos à publicação, inclusive, havia sido o estopim para que eu pudesse iniciar o a escrita sobre a genealogia do Direito do Trabalho. As críticas dos revisores daquele artigo mais uma vez traziam questionamentos sobre *doxa* protetiva (mais hereges!!!) e exigiam, ainda que de forma incidental, uma breve narração do desenvolvimento do subcampo do Direito do Trabalho. Foi somente com o auxílio de minha orientadora que consegui realizar as alterações solicitadas e publicar o artigo, construindo o que hoje, vejo como um esqueleto do capítulo 2.

Ainda tendo em mente meu pensamento original, iniciei a escrita do capítulo 3, no qual, acreditava, demonstraria a existência da *doxa* em cada instituto jurídico analisado. Mas, agora, para além da perspectiva jurídica, também a análise se daria conjugando-se a teoria de Bourdieu, especialmente com vista à demonstração da *doxa* protetiva. Foi a partir da redação do terceiro capítulo que percebi que a *doxa* protetiva não se confundia com o princípio protetivo. Este último trata-se de instituto desenvolvido pelos agentes do campo jurídico passível de ser aplicado nos debates das teses jurídicas a partir da técnica própria desenvolvida nos jogos do campo. Já a *doxa* é mais abrangente, vai além do instituto do princípio protetivo. Trata-se do conjunto de crenças dominante no subcampo do Direito do Trabalho, que envolve a constatação e assunção da vulnerabilidade do Trabalhador e a

consequente necessidade de proteção deste trabalhador, que perpassam as relações de trabalho, a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, o ensino e as práticas justralhistas. Tais crenças sequer precisam ser refletidas pelos agentes do campo. Meu próprio espanto ao não aceitar os questionamentos realizado é ele mesmo um indicativo de sua existência. De qualquer forma, para além de minha impressão pessoal, busquei demonstrar, através de pesquisa em arquivo escrito e oral, que aquela minha percepção era compartilhada de forma dominante pelos agentes do subcampo. É por isso que fiz questão de trazer os manuais de Direito escritos à época em que a *doxa* se desenvolvia e consolidava, assim como também aqueles mais recentes, escritos com a *doxa* já consolidada. É por isso que realizei entrevistas com agentes goianos, que desenvolveram seus *habitus* dentro de um ambiente de hegemonia *doxica* protetiva.

Mas, uma vez que o capítulo 3 traria apenas uma parte das alterações reformistas (dada exatamente à amplitude da reforma), seria necessária a construção mais robusta da genealogia do Direito do Trabalho, especialmente no plano nacional, o que funcionaria como uma introdução geral sobre a *doxa* protetiva. Enquanto desenvolvia os paralelos entre as origens do Direito do Trabalho e da própria *doxa*, outra constatação se pôs a frente. A de que a reforma trabalhista do ano de 2017 correspondeu à verdadeira tentativa de desconstrução do Direito do Trabalho tal qual o consideramos desde seu surgimento no início do século XIX. Se antes do Direito do Trabalho o que temos é um Direito civil baseado na igualdade formal entre as partes, a partir da autonomização do subcampo e o desenvolvimento de princípios, regras e agentes próprios, vemos um processo crescente de consolidação da *doxa* protetiva, seja em virtude da elaboração de leis estatais protetivas, seja pelo reconhecimento dos sindicatos como autoridades legitimadas a negociar de forma conjunta em nome os trabalhadores por melhores condições de vida. Por um meio ou por outro, o que se objetiva é a proteção do trabalhador contra o arbítrio do empregador. A condição de subordinação e vulnerabilidade existe e deve ser remediada.

O que se percebe, contudo, com os discursos a favor da reforma, seja nos relatórios do projeto, nas decisões do STF ou na fala dos políticos, trabalhadores, empresários e sindicalistas, é justamente a visão de um mundo no qual este trabalhador não precisa mais desta proteção. Temos um retorno ao discurso daqueles séculos anteriores, quando ainda não havia o Direito do Trabalho. Daí a ideia de desconstrução. E, é por isso que, independentemente de qualquer juízo de valor, se eventual queda da *doxa* protetiva será benéfica ou prejudicial à sociedade como um todo, o que se está propondo aqui é que a

reforma é sim o maior instrumento de desconstrução do Direito do Trabalho já inserido na legislação brasileira. E, frise-se, mais ainda do que a letra da lei trazida pelas alterações legislativas, esse projeto de desconstrução da *doxa* é nitidamente observado naqueles discursos. Não há que se falar, portanto, que a desconstrução está sendo realizada de forma secreta, a partir de esquemas obscuros. Está tudo às claras. Quando os relatores da reforma e os juízes do STF repetidamente insistem na necessidade de ampliação praticamente irrestrita à liberdade de negociação, especialmente por meio da via coletiva; quando se critica a Justiça Trabalhista sob as alegações de proteger demais o trabalhador ou criar Direitos inexistentes; quando se pretende que os sindicatos passem a assumir uma lógica mercadológica, apresentando-se como fornecedores que oferecem seus serviços aos trabalhadores; quando se imputa aos agentes jurídicos leis que contrariam posições historicamente consolidadas, e, portanto, inserindo novas formas de estímulo à acumulação de capital simbólico e desenvolvimento de *habitus* jurídico alheias à *doxa* protetiva, tudo isso rompe a lógica protetiva por tantos anos consolidada e que foi exatamente a justificativa para o nascimento do próprio Direito do Trabalho.

O *habitus* estrutura e é estruturado pela *doxa*, de forma que a quebra da última também significará a revisão do *habitus* protetivo na prática e teoria aplicadas pelos agentes do Direito do Trabalho. Caso triunfe esta nova (ou velha?) visão de mundo, o filtro representado pelo *habitus* refletirá não mais a *doxa* protetiva, mas outra, ainda indefinida. O meta-sistema de normas, também influenciado pela *epistème*, e fomentador da ciência jurídica poderá ser também afetado pela alteração da *doxa*. Novas regras de se desenvolver o Direito do Trabalho deverão ser buscadas pelos práticos e teóricos, já que a *doxa* protetiva poderá não mais atender aos anseios da produção jurídica. Para compreender os processos de acumulação de capital simbólico específico pelos agentes, o qual, no campo jurídico, corresponde à autoridade de dizer o Direito, deve-se, portanto estar atento aos mecanismos das lutas simbólicas travadas no campo jurídico. Quanto maior o poder (ou influência, ou autoridade) do agente, maior a possibilidade de impor sua própria visão do Direito, o que pode inclusive, contribuir para alterar a própria *doxa* específica, até então, dominante.

Daí que aqui, devemos realçar o papel do STF no contexto da reforma. Nossa corte constitucional, na medida em que é a responsável direta pela enunciação do *nomos* em sede final no Direito brasileiro, deu reiteradas demonstrações de que suas decisões não serão pautadas pelo princípio protetivo. O grande risco jurídico hoje, portanto, para a *doxa* protetiva e, conseqüentemente, para o Direito do Trabalho, vem justamente das decisões daquela corte.

Mais uma vez, este trabalho não se trata de uma crítica nominal aos ministros, mas a percepção de que existe um processo de desconstrução do subcampo jurídico trabalhista e que as decisões de nossa corte maior, ainda que proferidas em votações por maioria e não unanimidade, possuem afinidade eletiva com essa visão de mundo desconstrutivista.

Para além do campo jurídico são ainda necessários comentários sobre as influências dos demais campos. Na medida em que desenvolvíamos o capítulo 2 ficava cada vez mais claro que, a despeito das influências múltiplas, não se pode afirmar que alterações ocorridas em um campo determinam as alterações dos demais. Assim, é que a despeito das ideologias neoliberais já haverem sido razoavelmente consolidadas no campo econômico ao longo das últimas décadas do século passado, no campo jurídico o que tivemos foram apenas alterações pontuais na legislação trabalhista. Há um lapso de quase cinquenta anos entre a primeira grande crise mundial do petróleo e a reforma trabalhista brasileira. Lembremo-nos de que ainda em 2012 tivemos uma última grande atualização jurisprudencial no TST, onde a *doxa* protetiva foi confirmada em inúmeras súmulas.

Aliás, o TST em suas decisões vem ainda mantendo uma postura discreta com relação à reforma. A despeito de institucionalmente pregar o respeito à legislação posta, em decisões pós-reforma vem mantendo sua independência judicial, destacando que apesar da produção de leis cabe sim ao Poder Legislativo, a própria lei atribui ao Judiciário a incumbência de interpretação de sua interpretação.

O campo político é uma incógnita. A reforma foi aprovada num momento específico e propício. Conforme exposto na dissertação, acreditamos que ela não teria se dado em momento anterior. Aliás, entendemos que ela foi aprovada justamente por atacar trabalhadores e sindicatos, agentes que não se encontravam adequadamente representados no Congresso no momento da votação. Destaque-se ainda o momento de fraqueza política da oposição no momento, recém-abalada pelo processo de *impeachment*. A atual polarização também permite se imaginar que uma reforma desta magnitude talvez não fosse aprovada hoje, mas isto são apenas especulações que o debate histórico nos permite conjecturar. Como mencionado por um dos entrevistados, há interesse político da atual oposição em reverter esse quadro de desconstrução do Direito do Trabalho em caso de mudança de configuração política nas próximas eleições. Somente o tempo poderá nos dizer as consequências geradas pelo desmonte do sistema protetivo tentado pela reforma.

O próprio Bourdieu (2004, p. 161-162) indica, dentro de sua teoria, ações práticas que podem ser tomados por aqueles que pretendem agir em prol de uma agenda mais pautada na

busca da igualdade material, especialmente, quando se trata da luta simbólica com intuito de ver resguardada a visão de mundo dos trabalhadores (subalternos no campo): i) mudar as categorias de percepção e apreciação do mundo social, as estruturas cognitivas e avaliatórias; e ii) promover ações de representação coletivas, destinadas a manipular a imagem de si e de sua posição no espaço social. Primeiramente, se faz necessária a construção de novas regras de nomeação, de identidade e diferenciação. No plano do Direito individual isso se reflete especialmente a partir da proposição de leis que revertam o ataque à *doxa* protetiva, enquanto no plano coletivo, os sindicatos devem propor convenções coletivas que reflitam a realidade e os interesses dos trabalhadores, e não apenas dos próprios sindicatos, bem como qualificar a assessoria jurídica oferecida aos associados. Já agora para este ano, é necessária a organização de grupos de pressão política nas frentes parlamentares, com a tentativa de influenciar a escolha do novo ministro do STF, que deverá ter em seu *habitus* uma formação trabalhista de respeito à *doxa* protetiva em virtude da aposentadoria próxima do ministro Marco Aurélio de Mello, ele mesmo oriundo do Direito do Trabalho, havendo sido procurador do trabalho e ministro do TST. É de suma importância que a escolha do novo ministro recaia sobre algum ministro do TST, procurador do trabalho ou advogado trabalhista. É importante ainda que nos jogos internos do subcampo trabalhista, especialmente no TST, a *doxa* protetiva possa ser reafirmada, especialmente porque é nesse subcampo, e não entre os ministros do STF, que se formou e consolidou o princípio protetivo bem como o *habitus* dos agentes defensores da *doxa*. O desenvolvimento de teses interpretativas protetivas é perfeitamente cabível, mesmo dentro do ambiente de mudanças legislativas criado pela reforma, consoante já demonstraram inúmeros juristas. Além disso, por mais que nossa Constituição seja extremamente descritiva em termos de Direitos sociais, nem todas as ações e teses serão julgadas pelo Supremo, mas serão decididas pelas cortes trabalhistas.

Depois, concomitantemente, promover discursos e ações (veiculação na mídia, promoção de greves, etc.) que sejam capazes de reinserir os atores defensores da *doxa* protetiva como agentes legítimos na defesa dos trabalhadores. Hoje os próprios trabalhadores se encontram órfãos de representação, seja pela diminuição da bancada trabalhista no Congresso, seja pela perda de legitimidade das entidades sindicais, devendo estes últimos especialmente primar pela reversão desta visão negativa que boa parte dos trabalhadores tem deles, podendo passar inclusive por adequação dos discursos a partir de temas mais atrativos aos trabalhadores, especialmente aqueles inseridos nessas novas formas de trabalho.

Aliás, não há como finalizar esta dissertação sem tocar novamente no tema das novas formas de trabalho. As inovações tecnológicas e a superação da indústria como motor econômico da economia indicam que realmente podemos estar vivendo uma fase de transição. Este tema, apesar de fugir da proposta desta dissertação, já vem sendo objeto de análise nos mais diversos campos, inclusive o do Direito do Trabalho. Pejotização, terceirização, uberização, subordinação por algoritmo, são todos temas muito atuais que fazem parte do vocabulário não apenas dos juristas, mas dos próprios trabalhadores. Marx atribuiu grande relevância ao mundo do trabalho em sua obra. Sua divisão temporal por sistemas de produção é uma divisão com foco na economia, mas que espelha sua visão dos mundos do trabalho. Escravos, servos, proletários. E agora? Seremos todos nós, no futuro, prestadores de serviço subordinados a clientes virtuais e controlados por algoritmos cibernéticos? Eu não sei. Só sei que o mundo para o qual fui criado, suas crenças e valores, está sendo atacado. Acredito firmemente que o trabalhador deva ser protegido em virtude de sua condição de vulnerabilidade. Não são os consumidores também protegidos em face de fornecedores; não são os cidadãos protegidos contra o arbítrio do Estado? Mas, talvez sejam os novos tempos e realmente estejamos vivenciando o nascimento de um novo Direito do Trabalho, mais próximo ao Direito contratual e mais afastado do princípio protetivo. Não é a proposta desta dissertação responder sobre o que se dará no futuro. O que espero é ter sido capaz de demonstrar que durante algum período entre os séculos XIX e XXI, houve um conjunto de crenças consolidado no tecido social justralhista, que prescrevia que o trabalhador deveria receber essa proteção social, e que, noutro momento histórico bem específico aqui no Brasil no ano de 2017, esse conjunto de crenças, esse sistema jurídico protetivo, foi atacado como nunca antes em nosso país, por uma legislação disposta a desconstruí-lo.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. Votação da reforma trabalhista é concluída após mais de 14 horas de embate em Plenário. *www.camara.leg.br*. 27 de abril de 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/512656-votacao-da-reforma-trabalhista-e-concluida-apos-mais-de-14-horas-de-embate-em-plenario/>. Acesso em: 22 abr. 2017.

AGÊNCIA SENADO (2017a). Senado recebe manifesto de ministros do TST contra reforma trabalhista. 24 de maio de 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/05/24/senado-recebe-manifesto-de-ministros-do-tst-contr-reforma-trabalhista>. Acesso em: 20 abr. 2021.

AGÊNCIA SENADO (2017b). Reforma Trabalhista vai à sanção. 11 de julho de 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/07/11/reforma-trabalhista-vai-a-sancao>. Acesso em: 22 abr. 2021.

ALLAN, Nasser Ahmad. *Cultura jurídica brasileira (1910-1945) doutrina social católica e do anticomunismo*. São Paulo: LTr, 2016.

ALMEIDA, Neri de Barros. Os “pais da história” e o discurso do método. In: ALMEIDA, Neri de Barros; NEMI, Ana; PINHEIRO Rossana (orgs.). *A construção da narrativa histórica: séculos XIX e XX*. Campinas: Editora da UNICAMP; São Paulo: FAP-UNIFESP, 2014.

ANAMATRA. Reforma trabalhista deve ser aplicada de acordo com a Constituição Federal, decide plenária do 19º CONAMAT. *www.anamatra.org.br*. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26463-plenaria-conamat>>. Acesso em: 2 dez. 2020.

ANDERSON, Perry. *Balanço do Neoliberalismo in Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995. p. 9-23.

ANDRESS, David. *O terror*. Rio de Janeiro: Record, 2009.

ANTUNES, Ricardo. *A desertificação neoliberal no Brasil: Collor, FHC e Lula*. 2. ed. Campinas: Autores Associados, 2005.

ANTUNES, Ricardo. *Uma esquerda fora do lugar: o governo Lula e os descaminhos do PT*. Campinas: Armazém do Ipê (autores associados), 2006.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. *Os sentidos do trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. *O continente do labor*. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 16ª ed. São Paulo: Cortez, 2015.

BARBOSA, Amanda; BUGALHO, Andreia Chiquini; SANTOS, Luiza de Oliveira Garcia Miessa dos. *Atualidades e Tendências do Direito e Processo do Trabalho*. vol. 2. Salvador: Editora JusPodivm, 2019.

BARBOSA, Talissa Gobetti Correia. De volta ao século XIX: análise do parágrafo 2º do artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho à luz da evolução histórica do pensamento jurídico na Idade Contemporânea. *in: Uma visão coletiva da reforma trabalhista*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

BARROS, José D'Assunção. *Teoria da História 1*. Princípios e conceitos fundamentais. Petrópolis: Vozes, 2014.

BARROSO, Luís Roberto. *Curso de Direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. 7ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018a.

BARROSO, Luis Roberto. Interpretação Constitucional como Interpretação Específica. *in: Comentários à Constituição do Brasil*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018b.

BATALHA, Cláudio Henrique de Moraes. “Nós, filhos da Revolução Francesa”: a imagem da revolução no movimento operário brasileiro no início do século XX *in: Rev. Bras. De Hist.*, S. Paulo, v. 10 n. 20, p. 233-249, mar. 91 – ago. 91.

BATALHA, Cláudio Henrique de Moraes. Sociedades de Trabalhadores no Rio de Janeiro no século XIX: algumas reflexões em torno da classe operária. *in: Cad. AEL*, v. 6, n. 10/11, 1999.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Tratado de Direito Judiciário do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1977.

BENHAME, Maria Lúcia Ciampa. Os representantes dos empregados na empresa – comissões de empregados na empresa – reforma trabalhista. 28 de junho de 2019. www.migalhas.com.br. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/305278/os-representantes-dos-empregados-na-empresa---comissoes-de-empregados-nas-empresas---a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 31 mar. 2021.

BERNARDES, Simone Soares, SCALERCIO, Marcos, LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. *Reforma Trabalhista: teses interpretativas*. Salvador: Editora JusPodivm, 2018.

BLOCH, Marc. *Apologia da História, ou, O Ofício do Historiador*. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BOURDIEU, Pierre. *Coisas Ditas*. São Paulo: Brasiliense, 2004.

BOURDIEU, Pierre. *Meditações Pascalianas*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

BOURDIEU, Pierre. *O Poder Simbólico*. Rio de Janeiro: Editora Bertrand Brasil, 1989.

BOURDIEU, Pierre. *Sobre o Estado*. São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

BULLA, Beatriz; NUNES, Fabiana Barreto; GHIRELLO, Mariana; MAIA, Wiliam. *Justiça do Trabalho: 70 anos de Direitos*. São Paulo: Alameda, 2011.

BURKE, Peter. *O que é História Cultural*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

CAMINHA, Marco Aurélio Lustosa. *A regulamentação do trabalho humano: das ideias e fatos históricos fundantes ao surgimento do welfare state*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2019.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes, MENDES, Gilmar Ferreira, SARLET, Ingo Wolfgang, STRECK, Lenio Luiz, LEONCY, Léo Ferreira (orgs.). *Comentários à Constituição do Brasil*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

CARNEIRO, Pablo Rolim. A ultratividade das cláusulas coletivas, a súmula 277 do TST e a lei nº 13.467/2017: entre o ativismo judicial e o ativismo legislativo? *in: Rev. TST*, São Paulo, vol. 84, nº 3, jul/set 2018.

CARRION, Valentim. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 31 ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2006.

CARVALHO, Glauber; ROSEVICS, Larissa (org.). *Diálogos Internacionais: reflexões críticas do mundo contemporâneo*. Rio de Janeiro: Perseu, 2017.

CARVALHO, João Gilberto da Silva; ARRUDA, Angela. Teoria das representações sociais e história: um diálogo necessário. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, Ribeirão Preto, v. 18, n. 41, p. 445-456, Dec. 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2008000300003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 2 dez. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-863X2008000300003>.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Princípios de Direito do Trabalho sob a perspectiva dos Direitos humanos*. São Paulo: LTr, 2018.

CARVALHO, Augusto César Leite de; ARRUDA, Magalhães Arruda; DELGADO, Maurício Godinho. A súmula nº 277 e a defesa da Constituição. *in: Rev. TST*, São Paulo, vol. 78, nº 4, out/dez 2012.

CARVALHO, José Murilo de. *Cidadania no Brasil. O longo Caminho*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

CATANI, Afrânio Mendes, NOGUEIRA, Maria Alice, HEY, Ana Paula, MEDEIROS, Cristina de, (Orgs.). *Vocabulário Bourdieu*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.

CAVALCANTE, Beatriz. Reforma Trabalhista altera 117 artigos da CLT. www.confetam.com.br. Disponível em: <<http://www.confetam.com.br/noticias/reforma-trabalhista-altera-117-artigos-da-clt-b333/>>. Acesso em: 2 dez. 2020.

CERTEAU, Michel de. *A invenção do cotidiano: 1. Artes de fazer*. Petrópolis: Vozes, 2014.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. *Direito Social Brasileiro*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos S.A., 1953.

CHAER, Márcio; CARDOSO, Maurício; VALENTE, Fernanda. Minimalismo judicial e respeito aos precedentes são antídotos contra o ativismo. *www.conjur.com.br*. 5 de abril de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-abr-05/entrevista-maria-cristina-peduzzi-presidente-tst>. Acesso em: 21 abr. 2021.

CHAGAS, Carulina de Freitas. A súmula 277 do TST, a ultratividade limitada por revogação das normas coletivas e sua aplicação retroativa. *in: R. Fórum Trabalhista*. Belo Horizonte, ano 4, n. 18, jul/set 2015.

CHARTIER, Roger; LOPES, José Sérgio Leite. Pierre Bourdieu e a história. *in: Topoi*, Rio de Janeiro, mar. 2002.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). CNI propõe 101 medidas para modernizar relações trabalhistas, incluindo fim de norma criada para ferroviários nos anos 30. *www.portaldaindustria.com.br*. Disponível em: <https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/leis-e-normas/cni-propoe-101-medidas-para-modernizar-relacoes-trabalhistas-incluindo-fim-de-norma-criada-para-ferroviarios-nos-anos-30/>. Acesso em: 21 abr. 2021.

CORREIA, Henrique. *Direito do Trabalho*. 5ª ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2019.

DECCA, Edgar de, MENEGUELLO, Cristina. *Fábricas e Homens: A Revolução Industrial e o Cotidiano dos Trabalhadores*. 5ª ed. São Paulo: Atual, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho, PORTO, Lorena Vasconcelos (orgs.). *O Estado de Bem-Estar Social no século XXI*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho, PORTO, Lorena Vasconcelos. A atualidade do Estado de Bem-Estar Social. *in: O Estado de Bem-Estar Social no século XXI*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE, 2017). Terceirização e precarização das condições de trabalho. *www.dieese.org.br*. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE, 2018). Balanço das negociações dos reajustes salariais de 2017. *www.dieese.org.br*. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/balancodosreajustes/2018/estPes86BalancoReajuste2017.html>. Acesso em: 18 mar. 2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE, 2021). Reajustes salariais em janeiro de 2021. www.dieese.org.br. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimnegociacao/2021/boletimnegociacao05.pdf>. Acesso em: 18 mar. 2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR (DIAP, 2014). Radiografia do Novo Congresso: Legislatura 2015-2019. www.diap.org.br. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/publicacoes/send/13-radiografia-do-novo-congresso/414-radiografia-do-novo-congresso-legislatura-2015-2019>. Acesso em: 22 abr. 2021.

DEER, Cecile. Doxa. In: *Pierre Bourdieu: conceitos fundamentais*. Petrópolis: Vozes, 2018.

DI BENEDETTO, Roberto. Revendo mais de 70 anos em menos de 7 meses: a tramitação da reforma trabalhista do governo Temer. *Espaço Jurídico Journal of Law [EJLL]*, v. 18, n. 2, p. 545-568, 31 ago. 2017.

DRAY, Guilherme Machado. *O princípio da proteção ao trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015.

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Uma genealogia das teorias e tipologias do Estado de Bem-Estar Social. in: *O Estado de Bem-Estar Social no século XXI*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

FAUSTO, Boris. *Trabalho urbano e conflito social: 1890-1920*. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

FERNANDES, Anais & CASTANHO, William. Justiça supermãe foi um dos estopins para a reforma trabalhista, diz Ives Gandra Filho. www.folha.com.br. 10-11-2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/11/justica-supermae-foi-um-dos-estopins-para-reforma-trabalhista-diz-ives-gandra-filho.shtml>. Acesso em: 21 abr. 2021.

FERRAÇO, Ricardo (2017). *Parecer da Comissão de Assuntos Econômicos sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho [...]*. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5302372&ts=1594038754821&disposition=inline> Acesso em: 25 mar. 2021.

FOUCAULT, Michel. *A hermenêutica do sujeito: curso dado no Collège de France (1981-1982)*. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

FOUCAULT, Michel. *As palavras e as coisas: uma arqueologia das ciências humanas*. São Paulo: Martins Fontes, 2016.

FRANCO, Bernardo Melo. *Mil dias de tormenta: a crise que derrubou Dilma e deixou Temer por um fio*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2018.

FREITAS, Cláudio. *Direito Coletivo do Trabalho*. Salvador: Editora JusPodivm, 2019.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV). O milagre econômico brasileiro. *www.fgv.br*. Disponível em: <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-tematico/milagre-economico-brasileiro>. Acesso em: 13 abr. 2021.

GARCIA, Gustavo (redação). Saiba como cada senador votou sobre a reforma trabalhista. *www.globo.com*. Disponível em: < <https://g1.globo.com/politica/noticia/saiba-como-cada-senador-votou-sobre-a-reforma-trabalhista.ghtml>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. v. 1 e 2. 7ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1978.

GOMES, Ciro. Por que o golpe acontece? *in: Por que gritamos golpe?* Para entender o impeachment e a crise política do Brasil. São Paulo: Boitempo, 2016.

GONÇALVES, Reinaldo. Novo Desenvolvimentismo e Liberalismo Enraizado. *in: Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 112, p. 637-671, out./dez. 2012 Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n112/03.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2021.

GRENFELL, Michael (edit.). *Pierre Bourdieu: conceitos fundamentais*. Petrópolis: Vozes, 2018.

GRUPO GLOBO (redação). A greve de 1980. *www.globo.com*. Disponível em: <https://memoriaglobo.globo.com/jornalismo/coberturas/greves-do-abc/a-greve-de-1980/>. Acesso em: 13 abr. 2021.

GRUPO GLOBO (redação). Saiba como votou cada deputado no texto-base da reforma trabalhista. *www.globo.com*. Disponível em: < <https://g1.globo.com/politica/noticia/saiba-como-votou-cada-deputado-no-texto-base-da-reforma-trabalhista.ghtml>>. Acesso em: 20 abr. 2021.

HIGÍDIO, José & VOLTARE, Emerson. Ações sobre a reforma trabalhista, 3 anos, repousam no Supremo. *www.conjur.com.br*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-nov-28/acoes-reforma-trabalhista-anos-caducam-supremo#:~:text=Na%20vis%C3%A3o%20dele%2C%20a%20reforma,desde%20ent%C3%A3o%20houve%20pouco%20avan%C3%A7o>. Acesso em: 08 maio 2021.

HINZ, Henrique Macedo. *Reforma trabalhista: aspectos materiais e processuais*. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

HOBBSBAWN, Eric J. *A Era das Revoluções: Europa 1789-1848*. 17ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2003.

HOFFMANN, Fernando. *O princípio da proteção ao trabalhador e a atualidade brasileira*. São Paulo: LTr, 2003.

HONÓRIO, Cláudio & VIEIRA, Paulo Joarês. (orgs.) *Em defesa da Constituição: primeiras impressões do MPT sobre a reforma trabalhista*. Brasília: Gráfica Movimento, 2018. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/em-defesa-da-constituicao/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 29 mar. 2021.

INFRANCA, Antonino. *Trabalho, indivíduo, história: conceito de trabalho em Lukács*. São Paulo: Boitempo; Marília: Oficina Universitária UNESP, 2014.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD contínua) – séries históricas - Taxa de desocupação jan-fev-mar 2012 – dez-jan-fev 2021. www.ibge.gov.br. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em: 30 abr. 2021.

JACON, Paulo André Cardoso Botto. Art. 614. In: *Reforma Trabalhista Comentada por Juízes do Trabalho*: artigo por artigo. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

JINKINGS, Ivana; DORIA, Kim; CLETO, Murilo. *Por que gritamos golpe? Para entender o impeachment e a crise política do Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2016.

JODELET, Denise. O movimento de retorno ao sujeito e a abordagem das representações sociais. *Soc. estado.*, Brasília, v. 24, n. 3, p. 679-712, Dec. 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922009000300004&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 2 dez. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69922009000300004>.

LACERDA, Antônio Corrêa de; BOCHI, João Ildebrando; REGO, José Márcio; BORGES, Maria angélica; MARQUES, Rosa Maria. *Economia Brasileira*. São Paulo: Saraiva, 2002.

LEITE, Valéria de Jesus; SILVA, Rosane Marçal da; LIMA, Cíntia Fiorotti. Experiências de pesquisa com trabalhadoras e trabalhadores por meio de fontes orais na História Social: caminhos e possibilidades in *História Oral*, v. 23, n. 2, p. 243-258, jul/dez 2020. Disponível em: <https://revista.historiaoral.org.br/index.php/rho/article/view/1081/pdf>. Acesso em: 10 maio 2021.

LIMA, Rita de Cássia Pereira; CAMPOS, Pedro Humberto Faria. Campo e grupo: aproximação conceitual entre Pierre Bourdieu e a teoria moscoviciana das representações sociais. *Educ. Pesqui.*, São Paulo, v. 41, n. 1, p. 63-77, Mar. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022015000100063&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 2 dez. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/S1517-9702201501145>.

LISBOA, Daniel, MUNHOZ, José Lúcio (orgs.). *Reforma Trabalhista Comentada por Juízes do Trabalho*: artigo por artigo. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

LOPES, José Reinaldo de Lima. *O Direito na história: lições introdutórias*. São Paulo: Atlas, 2019.

LUZ, Alex Faverzani da; SANTIN, Janaína Rigo. As relações de trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da revolução de 1930. *História*, Franca, v. 29, n. 2, p. 268-278, Dec. 2010, p. 269. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-

90742010000200015&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 2 dez. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-90742010000200015>.

MALHADAS, Júlio Assumpção. Flexibilização de Direitos. *in: Relações Coletivas de Trabalho*. Estudos em homenagem ao ministro Arnaldo Süssekind. São Paulo: LTr, 1989.

MANNRICH, Nelson. (coord.). *Reforma trabalhista: reflexões e críticas*. São Paulo: LTr, 2018.

MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1971.

MARCÍLIO, Daniel. O historiador e o jornalista: A História imediata entre o ofício historiográfico e a atividade jornalística. *In: Aedos*, nº 12, vol. 5 – jan-jul/2013. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/aedos/article/view/36941/26769>>. Acesso em: 2 dez. 2020.

MARINHO, Rogério (2017). *Parecer ao projeto de lei nº 6.787/2016*. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node01ctjq3fbrj7eeqf0kkw369kf4708794.node0?codteor=1544961&filename=PRL+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016. Acesso em: 15 mar. 2021.

MARTINS, Flávio. *Direitos sociais em tempos de crise econômica*. São Paulo: Saraiva educação, 2020.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual esquemático de Direito e processo do trabalho*. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARX, Karl & ENGELS, Friedrich. *A ideologia alemã*. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

MARX, Karl & ENGELS, Friedrich. *Manifesto do Partido Comunista*. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cv000042.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2021.

MATTOS, Marcelo Badaró. *Trabalhadores e Sindicatos no Brasil*. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MENDES, Maria Cristina Sampaio. A reforma trabalhista e a nova lei de terceirização como ferramenta neoliberal *in Atualidades e Tendências do Direito e Processo do Trabalho*. vol. 2. Salvador: Editora JusPodivm, 2019.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. A súmula 277 do C. TST e a “ultratividade” das cláusulas coletivas de trabalho (desvendando mentalidades). *in: Revista Magister de Direito do Trabalho*, nº 59, mar/abr 2014.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de; Reforma trabalhista e a polêmica sobre a ultratividade das condições coletivas de trabalho. *in: Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Região*. Belo Horizonte, edição especial, nov. 2017.

MERRIEN, François Xavier. O novo regime econômico internacional e o futuro dos Estados de bem-estar social. *in: O Estado de Bem-Estar Social no século XXI*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

MIESSA, Elisson. *Processo do Trabalho*. Salvador: Editora JusPodivm, 2019.

MIESSA, Elison & CORREIA, Henrique. *Súmulas e OJs do TST comentadas e organizadas por assunto*. Salvador: Editora JusPodivm, 2016.

MIGALHAS (redação). STF: Igualar salário de empregado e terceirizado fere livre iniciativa. *www.migalhas.com.br*. 29 de março de 2021. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/342566/stf-igualar-salario-de-empregado-e-terceirizado-fere-livre-iniciativa>>. Acesso em: 30 mar. 2021.

MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao Direito do Trabalho*, v. 1 e 2. Rio de Janeiro: Revista Forense, 1956.

MOSCOVICI, Serge. *Representações Sociais: investigações em Psicologia Social*. Traduzido do inglês por Pedrinho A. Guareschi. 5ª ed. Petrópolis: Vozes, 2007.

MOTTA, Fernando C. Prestes. Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria. *Rev. adm. empres.*, São Paulo, v. 30, n. 3, p. 94, set. 1990. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901990000300011&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 30 mar. 2021. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901990000300011>.

MUNHOZ, José Lúcio. Art. 8º. *In: Reforma Trabalhista Comentada por juízes do Trabalho: artigo por artigo*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

NAHAS, Thereza, MIZIARA, Raphael. *Impactos da reforma trabalhista na jurisprudência do TST*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Eficácia da Constituição sobre os Direitos coletivos, *in: Relações Coletivas de Trabalho*. Estudos em homenagem ao ministro Arnaldo Süssekind. São Paulo: LTr, 1989.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. São Paulo: LTr / Ed. da Universidade de São Paulo, 1982.

OLIVEIRA, Tiago Bernardon de. Pela reforma, contra a revolução: notas sobre reformismo e colaboracionismo na história do movimento operário brasileiro da Primeira República. *in: Revista Crítica Histórica*, v. 5, p. 26-59, 2012.

OLIVEIRA, Tiago Bernardon de. O golpe de 2016: breve ensaio de história imediata sobre democracia e autoritarismo *in Historiæ*, v. 7, p. 191-231, 2016.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. Representação dos trabalhadores nas empresas. Publicado em 10/2011. www.jus.com.br. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/20114/representacao-dos-trabalhadores-nas-empresas>. Acesso em: 31 mar. 2021.

ORLANDI, Eni de Lourdes Puccinelli. *Análise de Discurso: princípios e procedimentos*. Campinas: Pontes, 2004.

PASOLD, Andrea Maria Limongi. Art. 611-A. in: *Reforma Trabalhista Comentada por juízes do Trabalho*: artigo por artigo. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

PEDRASSANI, José Pedro. A Indisponibilidade de Direitos e a Autonomia Negocial Coletiva. in: *Os Pilares do Direito do Trabalho*. São Paulo: Lex Magister, 2013.

PEREIRA NETO, João Batista. *O sistema de unicidade sindical e compulsoriedade de representação*. São Paulo: LTr, 2017.

PILAU, Léo Simões dos Santos. Os reflexos da atual súmula 277 do TST n negociação coletiva trabalhista: as (des)vantagens da incidência da ultratividade nos contratos de trabalho. in: *Revista de Processo do Trabalho e Sindicalismo*, nº 7, 2016.

PINTO, Geraldo Augusto. *A organização do trabalho no século XX: taylorismo, fordismo e toyotismo*. 3ª ed. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2013.

PISTORI, Gerson Lacerda. *História do Direito do Trabalho: um breve olhar sobre a Idade Média*. São Paulo: LTr, 2007.

PRADO, Roberto Barretto. *Curso de Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1986.

RAMOS FILHO, Wilson. *Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil*. São Paulo: LTr, 2012.

REALE, Miguel. *Lições Preliminares de Direito*. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

REALE, Miguel. *Teoria Tridimensional do Direito*. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

REIS, Thiago, ARAGÃO, Leo. (ed.). Eleições 2014. Nova composição da Câmara. [www.globo.com](http://g1.globo.com/politica/eleicoes/2014/nova-composicao-da-camara.html). Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/eleicoes/2014/nova-composicao-da-camara.html>>. Acesso em: 2 dez. 2020.

RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

ROJAS, Carlos Aguirre Rojas. Tese sobre o itinerário da historiografia do século 20: uma visão numa perspectiva de longa duração. In: MALERBA, Jurandir & ROJAS, Carlos Aguirre Rojas. (orgs.) *Historiografia contemporânea em perspectiva crítica*. Bauru: EDUSC, 2006.

ROMITA, Arion Sayão. O sindicato perante a Justiça do Trabalho. in: *Relações Coletivas de Trabalho*. Estudos em homenagem ao ministro Arnaldo Süssekind. São Paulo: LTr, 1989.

ROSSI, Waldemar & GERAB, William Jorge. *Para entender os sindicatos no Brasil: uma visão classista*. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

RODAS, Sérgio. Com a reforma trabalhista, advogados estão propondo ações mais consistentes. *www.conjur.com.br*. 3 de agosto de 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-ago-03/entrevista-otavio-calvet-associacao-juizes-trabalho-rj>. Acesso em: 21 abr. 2021.

ROSEVICS, Larissa. Do pós-colonial à decoloniedade. *In: Diálogos Internacionais: reflexões críticas do mundo contemporâneo*. Rio de Janeiro: Perseu, 2017.

RÜSEN, Jörn. *Cultura faz sentido: orientações entre o ontem e o amanhã*. Petrópolis: Vozes, 2104.

SAAD FILHO, Alfredo & MORAIS, Lecio. *Brasil: neoliberalismo versus democracia*. São Paulo: Boitempo, 2018.

SADER, Emir & GENTILI, Pablo (orgs.). *Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 9-23.

SANT'ANA, Patrícia Pereira de. Art. 579. *in: Reforma Trabalhista Comentada por juízes do Trabalho: artigo por artigo*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

SANTIAGO, Renato Novaes & ANDRADE, Túlio Avelino Teles de. O Art. 611-A e o alargamento da negociação coletiva. Fundamentos jurídicos e constitucionais de uma farsa. *in: Uma visão coletiva da reforma trabalhista*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos (coord.). BARBOSA, Felipe de Melo, PAVAN, Verônica (orgs.). *Uma visão coletiva da reforma trabalhista*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Supremacia do negociado em face do legislado. *in: Uma visão coletiva da reforma trabalhista*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de Direito Constitucional*. 7ª ed. São Paulo: Saraiva educação, 2018a.

SARLET, Ingo Wolfgang. Art. 1º, III. *in: Comentários à Constituição do Brasil*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018b.

SCKELL, Soraya Nour. Os juristas e o Direito em Bourdieu. A conflituosa construção histórica da racionalidade jurídica. *In: Tempo Social, revista de sociologia da USP*, v. 28, n. 1, abr. 2016. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/ts/v28n1/1809-4554-ts-28-01-00157.pdf>>. Acesso em: 2 dez. 2020.

SENADO FEDERAL. *Código de Processo Civil e Normas Correlatas*. 7ª ed. Brasília: Senado Federal, Coordenação de edições técnicas, 2015.

SILVA, Fernando Teixeira da. *Reforma trabalhista afeta os princípios de solidariedade, de Direitos e de justiça social* [Entrevista concedida ao blog da Editora da UNICAMP em 19 set.

2017.] Disponível em:
<https://www.unicamp.br/unicamp/index.php/ju/noticias/2017/09/19/reforma-trabalhista-afeta-os-principios-de-solidariedade-de-Direitos-e-de>. Acesso em: 22 maio 2021.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. 2ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS DE SÃO PAULO (SPBANCARIOS). Veja como votaram deputados e senadores na reforma trabalhista. 12 de julho de 2017. www.spbancarios.com.br. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/07/2017/veja-como-votaram-deputados-e-senadores-na-reforma-trabalhista>. Acesso em: 22 abr. 2021.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC (SMABC). Do cardápio à CIPA, no ABC tudo passa pelos comitês de fábrica. 13 de abril de 2011. www.smabc.org.br. Disponível em: <https://smabc.org.br/do-cardapio-a-cipa-no-abc-tudo-passa-pelos-comites-de-fabrica/>. Acesso em: 31 mar. 2021.

SINGER, André. Por uma frente ampla, democrática e republicana. in: *Por que gritamos golpe?* Para entender o impeachment e a crise política do Brasil. São Paulo: Boitempo, 2016.

SIQUEIRA, Gustavo S. *História do Direito de Greve no Brasil (1890 – 1946):* criminalização, mito da outorga e movimentos sociais. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *História do Direito do Trabalho no Brasil: Curso de Direito do Trabalho*, vol. I, parte II – São Paulo: LTr, 2017.

SOUZA, Jessé. (Não) Reconhecimento e subcidadania, ou o que é "ser gente"? *Lua Nova*, São Paulo, n. 59, p. 51-73, 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64452003000200003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 15 maio 2021. <https://doi.org/10.1590/S0102-64452003000200003>.

SPINK, Mary Jane P.. O conceito de representação social na abordagem psicossocial. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, p. 300-308, Set. 1993. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X1993000300017&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 2 dez. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X1993000300017>.

STANDING, Guy. *O precariado: a nova classe perigosa*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2020.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). Inteiro teor do acórdão da ADI 5794. www.stf.jus.br. 23 de abril de 2019. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). Inteiro teor do acórdão da ADPF 324. www.stf.jus.br. 30 de agosto de 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória. *www.stf.jus.br*. 29 de junho de 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em: 25 mar. 2021.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*, v. 1, 2 e 3. 4ª ed. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos S.A., 1967.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). *Relações Coletivas de Trabalho: Estudos em homenagem ao ministro Arnaldo Süssekind*. São Paulo: LTr, 1989.

THIRTY-CHERQUES, Hermano Roberto. Pierre Bourdieu: a teoria na prática. *in: Rev. Adm. Pública*. Fundação Getúlio Vargas, vol. 40, n. 1, Rio de Janeiro, jan./fev. 2006.

THOMPSON, Edward Palmer. *The making of the english working class*. New York: Vintage books, 1966.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST, 2012). Modificações na jurisprudência - semana do TST 2012. *www.tst.jus.br*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/a31cb529-bfcf-47c4-9bd3-cab32e4e730b>. Acesso em: 16 mar. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST, 2017). Relatório Geral da Justiça do Trabalho do ano de 2016. *www.tst.jus.br*. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/3bd84696-5b95-56dc-1a66-29b804f92d39>>. Acesso em: 22 abr. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST, 2019). TST suspende exame de inconstitucionalidade do art. 702 da CLT. *www.tst.jus.br*. 20 de março de 2019. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-suspende-exame-de-inconstitucionalidade-do-artigo-702-da-clt/exclusive?inheritRedirect=false&redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fweb%2Fguest%2Fnoticias%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dexclusive%26p_p_mode%3Dview>. Acesso em: 2 dez. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST, 2020). Relatório Geral da Justiça do Trabalho do ano de 2019. *www.tst.jus.br*. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/26518944/Relat%C3%B3rio+Anal%C3%ADtico+2019.pdf/a982232c-2e60-72d7-7895-323dbcb21e05?t=1593177460746>>. Acesso em: 22 abr. 2021.

WANDELLI, Leonardo Vieira. Art. 7º, I. *in: Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

VIANNA, Segadas. *O sindicato no Brasil*. Rio de Janeiro: Gráfica Olímpica Editora, 1953.

VICENTINHO. Requerimento nº, 2017. *www.camara.leg.br*. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544979&filenome=Tramitacao-PEC+29/2003. Acesso em: 1 maio 2021.

ZAAR, José Luís. *A reforma trabalhista: a desconstrução do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2020.