

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO NORTE FLUMINENSE  
DARCY RIBEIRO – UENF  
CENTRO DE CIÊNCIAS DO HOMEM – CCH  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA POLÍTICA –  
PPGSP**

A REFORMA TRABALHISTA COMO CONSEQUÊNCIA DA  
PRECARIEDADE: OS EFEITOS NO DIREITO DO TRABALHO EM  
CAMPOS DOS GOYTACAZES/RJ

**Hugo Leonardo Ribeiro de Abreu**

CAMPOS DOS GOYTACAZES/RJ

2020

HUGO LEONARDO RIBEIRO DE ABREU

A REFORMA TRABALHISTA COMO CONSEQUÊNCIA DA  
PRECARIIDADE: OS EFEITOS NO DIREITO DO TRABALHO EM  
CAMPOS DOS GOYTACAZES/RJ.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política do Centro de Ciências do Homem, da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, como parte das exigências para a obtenção do título de Mestre em Sociologia Política.

Linha de Pesquisa: Estado, Instituições Políticas, Mercado e Desigualdade.

Orientador: PROF° DR° FABRÍCIO BARBOSA MACIEL

CAMPOS DOS GOYTACAZES/RJ

2020



HUGO LEONARDO RIBEIRO DE ABREU

A REFORMA TRABALHISTA COMO CONSEQUÊNCIA DA PRECARIIDADE: OS  
EFEITOS NO DIREITO DO TRABALHO EM  
CAMPOS DOS GOYTACAZES/RJ.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política do Centro de Ciências do Homem, da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, como parte das exigências para a obtenção do título de Mestre em Sociologia Política.

Linha de Pesquisa: Estado, Instituições Políticas, Mercado e Desigualdade.

Aprovado em:

BANCA EXAMINADORA

---

Profº Drº Fabrício Barbosa Maciel (PPGSP/UENF – COC/UFF-Campos)  
Orientador

---

Profº Drº Ricardo André Avelar da Nóbrega (PPGSP/UENF)

---

Profº Drº Edson Terra Azevedo Filho (PPGSP/UENF)

---

Profº Drº George Gomes Coutinho (COC/UFF-Campos)

CAMPOS DOS GOYTACAZES/RJ

2020

## **AGRADECIMENTOS**

Ao meu orientador, Professor Doutor Fabrício Barbosa Maciel, que contribuiu para ampliar a visão de um operador do direito para as inúmeras possibilidades proporcionadas pela sociologia. Tive a sorte de conviver, aprender e me tornar amigo de uma pessoa realmente vocacionada para o ensino.

Ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro e aos seus professores com quem tive o prazer de conviver em brilhantes aulas que diariamente contribuem para a valorização do ensino público de qualidade e da pesquisa científica.

À minha família por todo o amor diário e o apoio necessário durante o período do curso e da elaboração desta dissertação.

Aos amigos que ganhei durante as aulas, fundamentais com suas contribuições, discussões, trabalhos compartilhados, elogios e críticas.

Aos colegas de trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região em Campos dos Goytacazes que contribuíram para realização desta pesquisa de dissertação.

Aos presidentes e funcionários dos sindicatos de trabalhadores deste município que dedicaram seu tempo e atenção na realização das entrevistas que foram fundamentais para a conclusão desta dissertação.

À minha esposa Liliana Martins, meus  
filhos Ana Carolina e Bernardo e minha  
mãe Luciane.

Nosso dia vai chegar  
Teremos nossa vez  
Não é pedir demais  
Quero justiça  
Quero trabalhar em paz  
Não é muito o que lhe peço  
Eu quero o trabalho honesto  
Em vez de escravidão

Deve haver algum lugar  
Onde o mais forte não  
Consegue escravizar  
Quem não tem chance

De onde vem a indiferença  
Temperada a ferro e fogo?  
Quem guarda os portões da fábrica?

Legião Urbana: Renato Russo  
"Fábrica" 1986

Ninguém vê onde chegamos  
Os assassinos estão livres, nós não  
estamos  
Vamos sair mas não temos mais dinheiro  
Os meus amigos todos estão procurando  
emprego  
Voltamos a viver como há dez anos atrás  
E a cada hora que passa envelhecemos  
dez semanas

Legião Urbana: Renato Russo, Dado Villa  
Lobos e Marcelo Bonfá  
"O Teatro Dos Vampiros" 1991

## RESUMO

Nesta dissertação pretende-se analisar as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/17, a chamada reforma trabalhista, como sendo uma consequência inerente ao sistema capitalista que reproduz o trabalho precário e indigno e a falta de reconhecimento do trabalhador. A análise é feita com ênfase nas mudanças para o trabalhador na forma de defesa de seus direitos, seja individualmente através da Justiça do Trabalho ou coletivamente através de seus entes sindicais. Para isso, será apresentado um estudo de caso, através da análise de conteúdo de sentenças judiciais proferidas pela 4ª Vara do Trabalho de Campos dos Goytacazes-RJ para observar os casos em que o trabalhador teve o seu acesso à justiça dificultado por meio da não concessão da justiça gratuita, da condenação ao pagamento de custas, honorários sucumbenciais e periciais que permitam entrever o comportamento futuro das decisões judiciais trabalhistas. Pretende-se ainda, analisar como sindicatos de trabalhadores atuarão neste novo cenário de enfraquecimento do movimento coletivo pela reforma trabalhista, através de pesquisa de campo realizado com entrevistas com alguns presidentes de sindicatos de trabalhadores no município de Campos dos Goytacazes.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista; Justiça do Trabalho; Sindicatos dos Trabalhadores; Precariedade; Reconhecimento.



## **ABSTRACT**

This master thesis intends to analyze the changes introduced by Law 13.467/17, the so-called labor reform, as being a consequence inherent to the capitalist system that reproduces precarious and unworthy work and the lack of recognition of the worker. The analysis is done with an emphasis on changes for workers in the form of defending their rights, either individually through the Labor Court or collectively through their union entities. For this, a case study, through the content analysis of judicial sentences handed down by the 4th Labor Court of Campos dos Goytacazes-RJ will be presented to observe the cases in which the worker had his access to justice hindered by not granting free justice, from the condemnation to payment costs, succumbential and expert fees that make it possible to glimpse the future behavior of judicial labor decisions. It is also intended to analyze how workers' unions will act in this new scenario of weakening the collective movement for labor reform, through field research conducted with interviews with some presidents of workers' unions in the municipality of Campos dos Goytacazes.

**Keywords:** Labor Reform; Labor Court; Workers' Unions; Precariousness; Recognition.

## SUMÁRIO

Introdução.....	11
1 A reforma trabalhista como consequência da precariedade: trabalho indigno e (não) reconhecimento.....	13
1.1 O trabalho como um direito social.....	13
1.2 Contexto que permitiu a aprovação da reforma no Brasil.....	17
1.3 Reforma, trabalho indigno e (não) reconhecimento.....	23
2 A defesa individual dos direitos trabalhistas: os efeitos da reforma sobre a Justiça do Trabalho.....	34
2.1 Breve história da Justiça do Trabalho.....	34
2.2 Panorama do Poder Judiciário.....	38
2.3 As alterações legislativas e seus efeitos sobre a justiça do trabalho.....	51
2.4 Análise de conteúdo de sentenças proferidas pela 4ª Vara do Trabalho de Campos dos Goytacazes.....	56
3 A defesa coletiva dos direitos trabalhistas: os efeitos da reforma sobre as organizações sindicais dos trabalhadores.....	67
3.1 Breve história do sindicalismo no Brasil.....	67
3.2 Sindicalismo na Constituição de 1988.....	72
3.3 Sindicatos nos governos após a Constituição de 1988.....	74
3.4 Impacto da reforma trabalhista nos sindicatos de trabalhadores.....	80
3.5 Análise das entrevistas com os presidentes dos sindicatos de trabalhadores do município de Campos dos Goytacazes.....	86
3.6 O futuro dos sindicatos.....	95
Conclusão.....	98
Referências Bibliográficas.....	101

## Introdução

A atualização da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), datada de 1943, foi tema recorrente de políticos, juristas, sindicatos e empresários, principalmente em função das novas dimensões ocorridas nesses mais de 70 anos no relacionamento entre empregados e empregadores. Porém, a reforma originalmente em tramitação no Congresso Nacional mudaria sete dispositivos da CLT e, logo após a mudança de governo com o impeachment da presidente em exercício Dilma Rousseff e a ascensão de Michel Temer ao cargo de presidente, em rápida tramitação, mais de cem dispositivos foram alterados pela lei, sob a justificativa de modernização das relações de trabalho o que proporcionaria crescimento econômico, contudo sem a devida participação da sociedade, sindicatos, juristas e operadores do direito do trabalho.

Em um país como o nosso, onde não se viveu a consolidação de um Estado Social, apesar de possuir uma constituição com robusto viés transformador, é um grande equívoco sustentar que trabalhadores possuem “muitos direitos” e que isso deve ser visto como obstáculo ao desenvolvimento econômico. Não se deve reduzir o que sequer possuímos num patamar minimamente satisfatório. (LEITE e CONCI, 2017)

A reforma trabalhista que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, com aprovação da Lei nº 13.467/17 se apresenta como um retrocesso aos direitos até então conquistados pelo trabalhador, desconsidera a situação atual da sociedade e a característica cidadã da Constituição Federal.

São dois os pontos principais introduzidos pela reforma trabalhista aqui criticados: dificuldade no acesso à Justiça por trabalhadores com a instituição dos honorários sucumbenciais e custas processuais e o enfraquecimento dos sindicatos, já que os termos acordados entre empregados e empregadores poderão se sobrepor à legislação trabalhista e o fim da contribuição sindical obrigatória.

Esse estudo tem como ponto de partida apresentar o trabalho enquanto um direito social previsto no artigo 6º da Constituição Federal de 1988 e do artigo 7º ao 11º, também da CF, onde estão prescritos os principais direitos para os

trabalhadores que atuam sob as leis brasileiras. Pretende-se demonstrar que os direitos sociais somente podem ser realizados por meio das políticas públicas e com isso, a reforma trabalhista vai precarizar ainda mais as relações de trabalho.

Pretende-se na dissertação debater a reforma trabalhista em seus principais pontos e acompanhar as decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, especificamente através de um estudo de caso realizado na 4ª Vara de Trabalho de Campos dos Goytacazes-RJ, analisando o impacto na relação entre empregado e empregador e seu reflexo no mercado de trabalho. Através das sentenças, pretende-se observar os casos em que o trabalhador tem o seu acesso à justiça dificultado através da não concessão da justiça gratuita, da condenação ao pagamento de custas, honorários sucumbenciais e periciais.

Outro objetivo é a análise da atuação sindical, através de entrevistas com os presidentes de sindicatos de trabalhadores das diversas categorias profissionais que atuam no município de Campos dos Goytacazes, em conjunto com a coleta de dados sobre a taxa de sindicalização e das receitas arrecadadas para analisar a hipótese de que os setores mais precários tendem a pactuar convenções menos favoráveis aos trabalhadores e diminuir os serviços prestados à categoria.

Com este estudo de caso, através da análise das sentenças judiciais da 4ª Vara de Trabalho de Campos dos Goytacazes-RJ e das entrevistas com os presidentes dos sindicatos de trabalhadores que atuam neste município, pretende-se analisar localmente os impactos e as consequências da reforma trabalhista que é um fenômeno nacional e global inerente ao sistema capitalista.

## **1 A reforma trabalhista como consequência da precariedade: trabalho indigno e (não) reconhecimento.**

Neste primeiro capítulo da dissertação pretende-se apresentar o trabalho como um direito social que em conjunto com os direitos civis e políticos constituem a cidadania. A ampliação dos direitos sociais é a melhor maneira para reduzir a desigualdade. Apesar disso, os custos impostos para sua concretização são altos e o sistema capitalista que movimenta a economia de diversos países não está disposto a pagar. Por isso é apresentado neste capítulo que a reforma trabalhista é uma consequência da precariedade do trabalho imposta por este sistema, gerando trabalho indigno e a falta de reconhecimento do trabalhador.

### **1.1 O trabalho como um direito social**

A atuação da humanidade na vida cotidiana e nas suas relações individuais e grupais é motivo de observação e análise dos estudos sociológicos desde antes da formação do Estado Moderno, bem como sobre os mecanismos de regulação do convívio social. Na concepção de Max Weber, um fenômeno de grande importância do mundo moderno e que está relacionado com as mudanças estruturais, culturais e sociais que as sociedades modernas passaram no decorrer do tempo: “a racionalização do mundo social”. Esse fenômeno refere-se a mudanças profundas, como a gradual construção do capitalismo e a monstruosa explosão do crescimento dos meios urbanos, que se tornaram as bases da reordenação das organizações tradicionais que predominavam até então.

O trabalho está presente na vida do ser humano desde os mais remotos tempos, é sinônimo de progresso para a cidadania e o país, deve ser entendido como elemento que consolida a identidade, permitindo uma plena socialização. É pela concretização do direito ao trabalho, que se garante e promove o princípio da dignidade humana. O Direito ao Trabalho e Renda é parte dos chamados direitos sociais.

O sociólogo britânico Thomas Humphrey Marshall em seu clássico texto “Cidadania e Classe Social” (2002) conceituou a cidadania a partir de três gerações de direitos: civis, políticos e sociais. Marshall relaciona o desenvolvimento da cidadania ao desenvolvimento de cada um daqueles três direitos, surgidos e afirmados cada qual em um século diferente: os direitos civis teriam se formado no século XVIII; os direitos políticos, no século XIX, e os direitos sociais, no século XX. O autor considera que é por meio dessa construção histórica que se estabelece a ideia de cidadania. (MARSHALL, 2002)

José Murilo de Carvalho (2007), baseado nas ideias desenvolvidas por Marshall (2002), define que os direitos civis são os fundamentais à vida, à liberdade, à propriedade, à igualdade perante a lei. Podem ser compreendidos como a garantia de ir e vir, de optar por um trabalho, de expressar-se livremente, de não ser condenado sem processo legal regular. Direitos estes fundamentados em uma justiça independente, eficiente, barata e acessível a todos, garantindo uma relação civilizada entre os indivíduos. (CARVALHO, 2007)

Os direitos políticos referem-se à participação do cidadão no governo da sociedade. São compreendidos como a capacidade de fazer demonstrações políticas, de organizar partidos, de votar e ser votado. (CARVALHO, 2007)

Os direitos sociais são aqueles que, garantem a participação na riqueza coletiva. Eles incluem o direito à educação, ao trabalho, ao salário justo, à saúde, à aposentadoria. Os direitos sociais permitem às sociedades politicamente organizadas reduzir os excessos de desigualdade produzidos pelo capitalismo e garantir um mínimo de bem-estar para todos, baseando-se na ideia de justiça social e do estado do bem-estar social. (CARVALHO, 2007)

Analisando a qualidade de uma democracia, Leonardo Morlino, em seu artigo “Qualidades da democracia: como analisá-las” (2002) relaciona os três tipos de direitos essenciais que devem ser promovidos: políticos, civis e sociais, e, apresenta o problema associado aos três tipos de direitos que reside no custo que muitos, especialmente os direitos sociais, impõem à comunidade. Consequentemente, houve tentativas para redesenhar políticas que apoiam direitos sociais de forma a aliviar o fardo econômico que eles impõem à sociedade. Sabe-se também que a

aplicação ampla de direitos sociais é o melhor meio disponível para a diminuição da desigualdade e, portanto, para a realização de outros ideais democráticos. Apesar disso, muitos países democráticos demonstram sérias deficiências nos direitos sociais, que frequentemente são mais precários do que os direitos civis e políticos. Logo, os principais pré-requisitos para uma maior consolidação dos direitos sociais (além de vontade política) incluem bastante afluência no nível societário para fornecer os meios de realizar políticas de coesão para indivíduos menos prósperos e, ao mesmo tempo, sindicatos unificados e organizados que representem um conjunto amplo de trabalhadores e sejam capazes de obter o reconhecimento e a eventual expansão desses direitos. (MORLINO, 2002)

Os direitos sociais, especificamente, o direito ao trabalho, objeto de estudo da presente dissertação, corporificam o direito de exigir a intervenção do Estado na sociedade e no mercado a fim de que as desigualdades sejam reduzidas e a justiça social promovida e garantida. Objetivam assegurar, mediante a compensação das desigualdades sociais, o exercício de uma liberdade e uma igualdade real e efetiva. Pressupõem um comportamento ativo do Estado, já que a igualdade material não se oferece simplesmente por si mesma, mas deve ser devidamente implementada, através de uma adequada e justa distribuição e redistribuição dos bens existentes. (SARLET, 1998)

A garantia dos direitos sociais parte da constatação de que não basta somente proteger o indivíduo contra o Estado, mas que também é preciso protegê-lo contra os que estão dispostos a praticar o abuso do poder econômico. Como preleciona Bedin, são:

os direitos que tornam o Estado devedor dos indivíduos, particularmente dos indivíduos trabalhadores e dos indivíduos marginalizados, no que se refere à obrigação de realizar ações concretas, visando a garantir-lhes um mínimo de igualdade e de bem-estar social. Esses direitos, portanto, não são direitos estabelecidos 'contra o Estado' ou direitos de 'participar do Estado', mas sim direitos garantidos 'através ou por meio do Estado'. (BEDIN, 1997, p. 65-66)

Pertencem a esta geração os direitos, previstos na Constituição Federal do Brasil, à saúde, educação, trabalho, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, assistência aos desamparados e moradia, que são

garantidos pela instituição, pelo Estado, ao ofertar serviços públicos, providos através do recolhimento tributário.

Concretamente, no século XX, (de modo especial após as duas grandes Guerras Mundiais – fatos que exigiram reestruturação econômica dos países atingidos através da intervenção direta dos estados nas economias), os direitos sociais passam a ser consagrados em um número significativo de Constituições, além de se constituírem objeto de diversos pactos internacionais, como o de Versalhes, em 1919, e a criação da Organização Internacional do Trabalho – entidade de importante papel na evolução do Direito do Trabalho em âmbito mundial. (WOLKMER, 1989)

O século XX foi o século do trabalho. Foi o século em que este deixou de ser um fato entre outros da existência humana e se tornou seu aspecto central. O trabalho deixou de estar submetido aos tempos da natureza e às variáveis climáticas e passou, ele próprio, a reger o tempo dos homens. Deixou de ser apenas meio de subsistência e tornou-se, para um número cada vez maior de pessoas, elemento constitutivo de identidade. O século XX cristalizou mudanças radicais que se iniciaram pelo menos duzentos anos antes de 1901: nele é que se consagrou o trabalho como um criador permanente de riquezas e nele "indivíduos foram transformados em trabalhadores". (KRAWULSKI, 1998)

O século XX também foi o século em que o trabalho praticamente mudou de lugar: na esteira de movimento iniciado no século XVIII, a dissolução (ora violenta, ora espontânea) das sociedades camponesas e atomizadas tradicionais, na maior parte do Globo, originou as grandes massas nas cidades e fez com que, nas palavras do historiador Eric Hobsbawm, "nada se tornasse mais inevitável" do que o aparecimento dos movimentos urbanos de trabalhadores. A novidade dos novecentos foi a frequência, cada vez maior, com que foram sequestrados esses movimentos, ora por ideologias de Direita, ora por ideologias de Esquerda, em um confronto que marcou dramaticamente essa "Era dos Extremos". (HOBSBAWM, 1998)

Esses movimentos urbanos de trabalhadores se intensificam com o surgimento do sindicalismo que está ligado ao contexto da industrialização e



consolidação do capitalismo na Europa a partir do século XVIII, quando ocorreu a Revolução Industrial. A época foi marcada pelas péssimas condições de vida e trabalho às quais estava submetida boa parte da população europeia.

As relações sociais nessa época atingiram uma enorme polarização, com a sociedade dividida em duas grandes classes: a burguesia e o proletariado. É nesse momento que fica evidente o antagonismo de interesses entre elas.

É exatamente em meio a esse embate de forças e mudanças estruturais em âmbito global que é instalada, no Brasil, em 1941, a Justiça do Trabalho. Lembremos que, naquele ano, o mundo estava em plena Segunda Guerra Mundial que, antes de tudo, foi uma "guerra civil ideológica internacional", como defende Hobsbawm. Isso porque "suscitou as mesmas questões na maioria dos países ocidentais", ou seja: as linhas que separavam as forças pró e antifascistas "cortavam cada sociedade", cada país envolvido - e o Brasil não era exceção. (HOBBSAWM, 1995)

No Brasil, a produção de uma legislação social, a instalação da Justiça do Trabalho em 1941 e a aprovação da Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943 foram influenciadas também por esse confronto de forças de que nos fala Hobsbawm, bem como pelo crescimento da classe média e do operariado urbano em cidades como São Paulo ou Rio de Janeiro, com isso, o movimento sindical ganha expressão.

Conforme Fábio Ferraz, o Direito do Trabalho surge com o finco de sustentar a valorização do trabalho em um sentido social, humano e jurídico. E sustenta a tese de que há necessidade de intervenção estatal nas relações trabalhistas, de modo que o mais forte não subjugu o mais fraco. Trata-se, todavia, de uma igualdade jurídica ao lado de uma desigualdade econômica. (FERRAZ, 2010)

## **1.2 Contexto que permitiu a aprovação da reforma no Brasil**

A reforma trabalhista foi aprovada em um cenário político complexo no país após o impeachment da presidente Dilma Rousseff e escândalos de corrupção

investigados pela operação Lava Jato. Simultaneamente, em 2015, a crise financeira internacional também chegou ao Brasil, e a situação econômica do país se deteriorou rapidamente, contribuindo ainda mais para uma atmosfera geral de crise, afetando boa parte da população.

Em um país com uma cultura democrática mais consolidada, o novo governo, que contava com um baixíssimo índice de aceitação pelos eleitores, dificilmente discutiria reformas tão estruturais e profundas. O recomendável seria conduzir um governo de transição até que as próximas eleições fossem realizadas, legitimando-se democraticamente o novo mandatário e sua agenda política.

Neste ambiente de aguda crise política envolvendo Parlamento e governo é que foi aprovada a reforma trabalhista, há vários elementos que indicam a ausência de respaldo democrático a seu favor. A elite econômica representada por grupos patronais como a Federação da Indústria do Estado de São Paulo (Fiesp) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI) deram suporte logístico e financeiro para as manifestações pela deposição de Dilma Rousseff. As alterações contidas na reforma trabalhista só reforçam a evidente convergência de interesses entre as partes: governo e entidades patronais, sendo um retrato fiel dos interesses do empresariado.

Em aula aberta na ENSP, no final de junho de 2017, o juiz do Trabalho e professor de Direito do Trabalho, da Faculdade de Direito do Largo de São Francisco (USP), Jorge Luiz Souto Maior, afirmou ser a reforma uma afronta à Constituição:

“São mais de 200 dispositivos normativos; todos eles em favor do grande capital. Só diz que a reforma é benéfica aos trabalhadores ou não retira direitos dos trabalhadores quem não leu o texto da reforma, ou possui algum interesse pessoal ou econômico para que ela seja aprovada. São dispositivos que, no conjunto, agridem diretamente os princípios do não retrocesso e da ampliação progressiva das condições sociais dos trabalhadores, consagrados constitucionalmente. A reforma representa uma afronta à Constituição Federal e aos diversos compromissos internacionais assumidos com relação à efetivação de uma política assecuratória dos Direitos Humanos.” (SOUTO MAIOR, 2017)

A reforma trabalhista foi aprovada sem a devida participação da sociedade, sindicatos, juristas e operadores do direito do trabalho em tramitação extremamente rápida para os padrões do Congresso Nacional. Sobre o tocante a participação popular, a convenção 144 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual o

Brasil faz parte, prevê a consulta popular em casos de alterações significativas na legislação trabalhista, o que não ocorreu no país.

Para explicar o interesse do “mercado” ou da elite financeira em aprovar a reforma trabalhista, recorre-se ao clássico texto “Classe, Estamento, Partido” (1982), em que Max Weber, abordando a estratificação social e sua concepção de sociedade aponta que as classificações (classes, estamentos, partidos) são consequências da distribuição de poder; para ele tudo é influenciado pelo poder, principalmente o poder econômico, mesmo este não sendo reconhecido, geralmente, como base de honras sociais, a forma que essas honras são distribuídas é chamada de ordem social.

As classes se organizam segundo as relações de produção e aquisição de bens; os estamentos, segundo princípios de seu consumo de bens nas diversas formas específicas de sua maneira de viver; as castas seriam, por fim, aqueles grupos de status fechados cujos privilégios e distinções estão desigualmente garantidos por meio de leis, convenções e rituais.

A desqualificação frequente das pessoas que se empregam para ganhar um salário é um resultado direto do princípio de estratificação estamental, peculiar a ordem social e, decerto, da oposição desse princípio a uma distribuição de poder regulada exclusivamente por intermédio do mercado. (WEBER, 1982, p. 224)

Enfim, as diferenças que correspondem, no interior da ordem econômica, às classes e, no da ordem social ou da distribuição da honra, aos estamentos, geram na esfera do poder social os partidos, cuja ação é tipicamente racional: buscar influir sobre a direção que toma uma associação ou uma comunidade. O partido é uma organização que luta especificamente pelo domínio embora só adquira caráter político se puder lançar mão da coação física ou de sua ameaça.

Marx e Engels já explicavam a dominação que a elite exerce sobre a sociedade utilizando o poder político: “O poder político propriamente dito é o poder organizado de uma classe para dominar outra” e ainda que: “As ideias dominantes de uma época sempre foram as ideias da classe dominante”. (MARX, ENGELS, 2008, p. 46 e 42)

Em seu livro “A Rebeldia do Precariado” (2017), o sociólogo e professor Ruy Braga cita David Harvey, que, em seu projeto de reconstrução da teoria de Marx à luz das contradições do capitalismo contemporâneo, defende a tese de que no centro daquilo que define fundamentalmente o capitalismo, existe uma economia baseada na espoliação. (BRAGA, 2017)

Para Harvey, a acumulação capitalista apoia-se em dois processos mutuamente dependentes: a exploração econômica do trabalho assalariado nos locais de produção de mais valor e a espoliação violenta dos setores não totalmente mercantilizados da economia. (HARVEY, 2016)

Portanto, para Ruy Braga a reforma trabalhista é exemplo clássico daquilo que David Harvey, chamou apropriadamente de “acumulação por espoliação”. Ou seja, tendo em vista a crise econômica, governos e empresas buscam restaurar a acumulação capitalista por meio da mercantilização de direitos sociais. Quando você desmonta a proteção trabalhista você comprime o valor da força de trabalho, barateando os custos das empresas, inclusive aqueles custos rescisórios assegurados pela CLT. (BRAGA, 2017)

A justificativa apresentada pelo Governo para aprovação da lei é que um aumento da oferta de empregos e à ampliação dos postos de trabalho seria acompanhado por uma diminuição do número de processos que tramitam na justiça, já que a judicialização dos conflitos trabalhistas é excessiva e a atuação da Justiça do Trabalho estaria em conflito com a modernização nas relações entre patrões e empregados gerando insegurança e afastando os investimentos aptos ao desenvolvimento econômico. Ainda que a reforma viria para aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores.

Entretanto, desde a entrada em vigor da reforma trabalhista em novembro de 2017, os resultados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE, demonstram que o nível de desemprego no país não diminuiu como prometido pelo governo.

De acordo com a pesquisa, referente ao último trimestre de 2019, havia aproximadamente 11,6 milhões de pessoas desocupadas no Brasil. Este contingente apresentou um padrão constante do desemprego desde o terceiro trimestre de 2017, ocasião em que a desocupação foi estimada em 12,4 milhões de pessoas, sempre com aumento do desemprego no primeiro trimestre e pequena queda no decorrer do ano. Abaixo, apresenta-se a tabela da taxa de desemprego no Brasil:

**Tabela 1 – Taxa de Desocupação - Brasil - 2013/2019**

Variável - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, desocupadas na semana de referência (Mil pessoas)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1° Trimestre	7704	7001	7883	11023	14105	13634	13387
2° Trimestre	7225	6723	8300	11523	13426	12923	12766
3° Trimestre	6753	6662	8922	11958	12906	12450	12515
4° Trimestre	6013	6409	9019	12272	12267	12152	11632

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral.

É importante salientar que só são classificadas como desocupadas as pessoas sem trabalho em ocupação na semana de referência da pesquisa que tomaram alguma providência efetiva para consegui-lo no período de referência de 30 dias, e que estavam disponíveis para assumi-lo na semana de referência.

A reforma trabalhista não freou a informalidade como era prometido pelo governo Temer. O Brasil tinha 10,8 milhões de trabalhadores sem carteira assinada em outubro de 2017 e 22,8 milhões trabalhavam por conta própria, segundo o IBGE. As duas categorias cresceram de lá para cá, no último trimestre de 2019 havia 11,8 milhões sem carteira assinada e 24,5 milhões trabalhando por conta própria, conforme informações das tabelas 2 e 3.

**Tabela 2 – Taxa de Ocupação Sem Carteira Assinada - Brasil - 2013/2019**

Variável - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas sem carteira assinada na semana de referência (Mil pessoas)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1º Trimestre	10797	10389	9982	9661	10126	10657	11124
2º Trimestre	10781	10252	10004	10023	10564	10935	11500
3º Trimestre	10845	10190	10113	10209	10853	11453	11838
4º Trimestre	10657	10420	9975	10457	11056	11488	11855

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral.

**Tabela 3 - Taxa de Ocupação como Conta-própria - Brasil - 2013/2019**

Variável - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas como Conta-própria na semana de referência (Mil pessoas)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
1º Trimestre	20490	20789	21651	23066	22009	22871	23750
2º Trimestre	20724	20956	21944	22804	22407	22985	24141
3º Trimestre	20836	21350	22107	21743	22819	23419	24434
4º Trimestre	21167	21637	22790	22021	23110	23775	24557

Fonte: IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral.

Outros dois indicadores são importantes para analisarmos o quão grave é a situação do emprego no país e que apenas o número dos desocupados não pode refletir o quadro geral. A OIT - Organização Internacional do Trabalho recomenda que os países adotem como indicadores além do número de desocupados, os subocupados por insuficiência de horas trabalhadas visando propiciar um quadro mais completo da subutilização da força de trabalho.

Os subocupados por insuficiência de horas trabalhadas são os que trabalhavam habitualmente menos de 40 horas no seu único trabalho ou no conjunto de todos os seus trabalhos, que gostariam de trabalhar mais horas que as habitualmente trabalhadas e que atendam ao critério geral de possuir mais de 14

anos de idade e estavam disponíveis para trabalhar no período de 30 dias a partir do primeiro dia da semana da pesquisa.

Outro importante indicador é o de pessoas em situação de desalento, que entram para o cálculo de força de trabalho potencial, porém são pessoas fora da força de trabalho na semana da pesquisa que estavam disponíveis para assumir um trabalho, mas não tomaram providência para conseguir trabalho no período de referência de 30 dias por não ter conseguido trabalho adequado, não ter experiência profissional ou qualificação, não haver trabalho na localidade em que residia ou não conseguir trabalho por ser considerado muito jovem ou muito idoso.

A população em situação de desalento alcançou o recorde de 4,736 milhões em 2018, já em 2019 o número ficou em 4,6 milhões, enquanto os subocupados por insuficiência de horas trabalhadas teve o ápice de 6,8 milhões na média anual de 2019. Faltou trabalho, em média, para 27,453 milhões de brasileiros no ano de 2019, maior patamar da série histórica iniciada em 2012. (IBGE, 2019)

A reforma trabalhista ataca o sistema de proteção social e às instituições públicas que atuam no mundo do trabalho que são: sistema federal de fiscalização do extinto Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho – MPT, Justiça do Trabalho e organizações sindicais dos trabalhadores.

### **1.3 Reforma, trabalho indigno e (não) reconhecimento**

A reforma trabalhista se dá em um contexto da transformação estrutural neoliberal, observada por autores como Honneth (2015), Castel (1998), Sennett (2006) e Boltanski & Chiapello (2009) que identificam a anomia, ausência de liberdade social, a precariedade do trabalho em escala global e a generalização do desemprego.

O sociólogo Fabrício Maciel em seu livro “A nova sociedade mundial do trabalho: para além de centro e periferia?” (2014) critica a teoria de brasilização do Ocidente, de Ulrich Beck, em que aquele, através do advento do trabalho informal na Europa, define uma nova sociedade mundial do trabalho e critica o culturalismo e

nacionalismo metodológico de Ulrich Beck, que mantém a hierarquia conceitual entre centro e periferia. Para Fabrício Maciel, a nova conformação do capitalismo contemporâneo exige uma reconstrução teórica, em que na nova sociedade mundial do trabalho é impossível compreender as mudanças na precarização estrutural da modernidade periférica sem buscar a sua relação com o atual fenômeno da precarização conjuntural no centro. (MACIEL, 2014)

Pretende-se demonstrar nesta dissertação que a Reforma Trabalhista é uma consequência, e não causa da precariedade do trabalho. Para compreensão dessa teoria, a abordagem utilizada por Robert Castel em seu livro “Metamorfoses da Questão Social”, em que analisa a decadência da sociedade salarial e o processo de desfiliação social com a produção crescente de “sobrantes” do mercado de trabalho será de vital importância.

O mérito de Castel em sua obra é definir a questão social como ponto central de sua análise da nova sociedade europeia após o fim do Welfare State. A questão social pode ser caracterizada por uma inquietação quanto à capacidade de manter a coesão de uma sociedade. A ameaça de ruptura é apresentada por grupos cuja existência abala a coesão do conjunto. O ponto é por um lado, pelo distanciamento do crescimento econômico e o aumento da pobreza, e por outro, pela ordem jurídico-política que reconhecia os direitos sociais dos cidadãos enquanto a ordem econômica os negava.

Na análise do autor, a “sociedade salarial”, é a sociedade onde o “salariedade” deixou de estar à margem e ganha centralidade, ganhando um status próprio, permitindo a integração e a coesão social. Neste sentido, Castel acompanha Durkheim na oposição entre integração social e a anomia ou entre a coesão e a fragmentação social. Para Durkheim, a sociedade é regida por uma solidariedade orgânica, onde indivíduos desempenham funções específicas no conjunto das relações sociais. O trabalho é o elemento fundamental para a integração social, que deixa de existir quando os indivíduos perdem sua função na divisão social do trabalho, não se mantendo coesos na sociedade já que esta não os demanda como elementos necessários ao bom funcionamento do conjunto societário, com isso, a sociedade torna-se anômica e os indivíduos desintegrados, que Castel nomeia como “desfiliaados”.



Para Castel, a marca da “nova questão social” seria o binômio desemprego e precarização. A situação de remercantilização plena da força de trabalho que passa a ser mais uma vez (como nos tempos iniciais da revolução industrial) submetida aos critérios únicos do mercado consiste no elemento fundamental que coloca as bases para a precariedade do trabalho e para a generalização do desemprego. (CASTEL, 1998)

Nas palavras do autor: “Mas o desemprego é apenas a manifestação mais visível de uma transformação profunda da conjuntura do emprego. A precarização do trabalho constitui-lhe uma outra característica, menos espetacular, porém ainda mais importante, sem dúvida.” (CASTEL, 1998, p. 514)

Esse processo de precarização faz com que o contrato por prazo indeterminado, que era a base da sociedade salarial, perca sua hegemonia para formas particulares de emprego, como contratos de trabalho por tempo determinado, interinidade, contratos de trabalho de tempo parcial e diferentes formas de “empregos ajudados” mantidos pelo poder público para combater o desemprego. (CASTEL, 1998)

Neste contexto, Castel afirma que a precarização do emprego e do desemprego se inseriram na dinâmica da modernização. São as consequências necessárias dos novos modos de estruturação do emprego, a sombra lançada pelas reestruturações industriais e pela luta em favor da competitividade. Aponta a flexibilidade, que é a necessidade do ajustamento do trabalhador moderno à sua tarefa, como a nova forma particular de emprego. Essa flexibilidade pode ser interna, com o treinamento dos funcionários para tornar-lhes polivalentes ou externa recorrendo a subcontratação à custa de uma grande precariedade das condições de trabalho e de muitos riscos de desemprego. (CASTEL, 1998)

Na realidade brasileira, a subcontratação ou terceirização é uma das piores formas de precarização do trabalho. Segundo pesquisa do Dieese, no Brasil, a cada 10 vítimas de acidentes laborais, oito são terceirizados. Com a liberação da terceirização irrestrita, isto é, para qualquer atividade da empresa, aprovada na reforma trabalhista, a tendência é piorar as condições de trabalho para os trabalhadores.

Surge então na sociedade salarial os fenômenos do desemprego em massa e a instabilidade do trabalho, e indivíduos classificados por Castel como “inúteis para o mundo” ocupando uma posição de supranumerários, não integrados e não integráveis. Aos inúteis resta a escolha entre a resignação e a violência esporádica, que na maioria das vezes, se autodestrói. Neste caso, a identidade pelo trabalho está perdida, é o que Castel chama de “indivíduos desfilados”, não se caracterizando como excluídos, já que possuem vínculos sociais, porém desfilados dos processos econômicos de produção e de consumo, impactando as relações sociais, como, por exemplo, laços familiares e redes de amizade.

Pode-se traçar um paralelo do conceito de “desfiliação” de Castel com o de “desalentados” usado pelo IBGE na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, indivíduos desempregados por longo tempo e que não conseguem entrar no mercado de trabalho, chegando ao ponto de desistir de procurar emprego, com os dados já demonstrados neste capítulo.

Castel nos apresenta os problemas que tem origem na crise da sociedade salarial: taxa elevada de desemprego, instalação na precariedade, ruptura das solidariedades de classes e falência dos modos de transmissão familiar, escolar e cultural, ausência de perspectivas de projeto para controlar o futuro.

A obra de Castel tem alcançado bastante destaque e recepção na sociologia brasileira no debate contemporâneo sobre desigualdade e exclusão, entretanto, o que ele e Durkheim não percebem é que na divisão funcional do trabalho existe uma hierarquia baseada na moral que faz com que as funções não sejam igualmente valorizadas. Moral, neste caso, devendo ser entendida como explica Fabrício Maciel (MACIEL, 2006) como concepção desenvolvida na obra tayloriana enquanto pano de fundo valorativo que estabelece os bens imateriais e as noções do que é bom e do que é mau, e, conseqüentemente, do que é uma boa vida que deve ser valorizada por todos, o que pode gerar distinções e hierarquias quando percebemos que algumas pessoas se aproximam mais destes bens ou destas concepções do que outras, fazendo com que sutilmente pareçam superiores. A moralidade é, assim, um elemento estruturante e normativo fundamental para qualquer sociedade.

Em seu texto “O indivíduo e a liberdade” (2005), George Simmel analisa o homem moderno que em busca por desenvolver sua liberdade individual, a singularidade própria e a autorresponsabilidade possibilitaram uma inédita vontade por poder, fama, prestígio e distinção. Para ele, a teoria da liberdade e da igualdade foi o fundamento da livre concorrência, enquanto a ideia de personalidade diferenciada se constitui no fundamento da divisão do trabalho. Neste sentido, a concorrência e a divisão do trabalho aparecem para ele como projeções econômicas de aspectos metafísicos do indivíduo social. (MACIEL, 2006)

É Max Weber quem percebe a transformação do significado do trabalho em sua obra de 1905 “A ética protestante e o espírito do capitalismo” (WEBER, 2004) em que o trabalho árduo passa a ser considerado digno, em substituição à concepção degradante anterior, e, ainda, que sem a realização pessoal reconhecida socialmente na esfera do trabalho nenhum indivíduo moderno pode sentir-se plenamente realizado. (MACIEL, 2006)

Para Weber, a ideia de vocação, desenvolvida principalmente pelos puritanos, em que o indivíduo que não se satisfaz profissionalmente não logra nenhum valor, nem por si mesmo, nem pelos outros. Era o trabalho que impedia a entrega aos desejos da carne, o indivíduo deveria se concentrar em uma atividade que lhe conferia identidade única, o que gerava, porém, uma profunda solidão, sendo que o único meio para impedir esta solidão seria conquistando o reconhecimento dos outros pela utilidade que se tem na sociedade como um todo. (MACIEL, 2006)

É neste cenário que surge no imaginário a ideia de que todo trabalho é digno e a tese da meritocracia, que tem como pressuposto que todos os indivíduos estão postos em um mesmo patamar de igualdade e liberdade quando inseridos na divisão social do trabalho, emerge com todo vigor, inclusive com ampla aceitação entre os mais precarizados.

Cria-se a ilusão de que todos são dotados de iguais condições para alcançar os bens da vida, em uma sociedade em que o merecimento pessoal será a mola propulsora das realizações individuais. Segundo essa concepção, a meritocracia teria o condão de constituir uma sociedade onde a igualdade de possibilidades estaria assegurada igualmente a todos.

No entanto, os privilégios de nascimento, de posição social e de classe não são considerados. As camadas mais pobres da sociedade, as principais vítimas da desigualdade social, não possuem condições socioeconômicas de adquirir os pré-requisitos indispensáveis para disputar as posições sociais mais relevantes, as quais, em regra, serão ocupadas pelos mais privilegiados, que tiveram acesso, desde a mais tenra idade, a uma gama de bens materiais e culturais, que farão toda a diferença na disputa por cargos, posição e reconhecimento social.

Sobre os privilégios de nascimento e a desigualdade de poder existente entre a elite empresária e a classe trabalhadora e que move as condições sociais e a prevalência dos interesses da elite, Durkheim brilhantemente observa: “Enquanto houver ricos e pobres de nascimento, não poderá haver contrato justo, nem uma repartição das condições sociais.” (DURKHEIM, 1999, p.20)

A igualdade de oportunidades, prometida pela meritocracia, é uma mera ideologia, cujo intuito é justificar a permanência das desigualdades sociais, tornando-as aceitáveis a todos.

É nessa hierarquia de ocupações, naturalizada pela ideologia da meritocracia e da ideia de que todo trabalho é digno é que surgem diversos tipos de trabalhos precários para os desqualificados que não tiveram a oportunidade de desenvolvimento desde a infância para atender às exigências do mercado. Neste sistema, em que estas ocupações não têm reconhecimento social, todo o fracasso profissional e a falta de condições materiais é atribuída ao trabalhador. Algumas destas ocupações precárias são o trabalho informal, intermitente e a nova forma de contratação chamada de *uberização* do trabalho.

Um dos institutos criados pela reforma trabalhista é o do trabalho intermitente com a justificativa do aumento da formalização com a possibilidade desta nova forma de contratação. O objetivo era que as empresas assinassem a carteira dos trabalhadores que faziam “bicos” e que não possuíam direitos trabalhistas, como por exemplo, o garçom contratado para um evento ou um pedreiro para uma pequena parte da obra.

O trabalho intermitente é aquele imprevisível, não podendo substituir o contrato temporário ou por tempo parcial. Este contrato deveria ser usado para resolver estes casos excepcionais, o empregador contrataria o empregado que receberia o salário e os direitos referentes ao período trabalhado, porém tem sido usado para evitar o trabalho formal convencional.

A crítica a esta forma de contratação é a dificuldade que o trabalhador tem em conseguir mais de um contrato de trabalho e a obrigatoriedade em complementar a contribuição ao INSS no caso de ter recebido menos de um salário mínimo no mês. Segundo dados do CAGED, após entrada em vigor da reforma trabalhista, nos meses de novembro e dezembro de 2017, 4.916 vagas foram criadas através do contrato intermitente, no ano de 2018, 50.033 vagas e no ano de 2019 até setembro foram criadas 56.839 vagas. Esses números podem indicar o uso indevido deste tipo de contratação.

Como já apresentado neste capítulo, a informalidade sempre foi um problema no Brasil e agora o que vem sendo chamado de *uberização* do trabalho é um novo elemento gravíssimo para o mercado de trabalho. São trabalhadores prestando serviço como motoristas particulares, entregadores de comida e o que mais possa se pensar em serviços, todos através de aplicativos criados sob alegação de intermediação entre cliente e motorista ou cliente e restaurante.

A *uberização* do trabalho é um fenômeno mundial que rende bilhões e que a popularização de seu uso é ainda recente, por isso falta regulamentação o que contribui para a precarização do trabalho. Com a promessa de trabalho sem patrão, liberdade de escolha, horário flexível e empreendedorismo arrebatou milhares de desempregados no país com um elevado nível de exploração. O trabalhador arca com todo o ônus do serviço prestado enquanto as empresas dos aplicativos recebem os lucros provenientes da prestação de serviço.

O grande questionamento sobre esse serviço é a relação empregatícia entre trabalhador e empresa do aplicativo. O trabalhador por ser considerado autônomo não possui qualquer proteção, como previdência social. Quando o trabalhador está parado, de folga ou doente não possui qualquer benefício ou assistência da empresa ou do Estado.

Por serem os responsáveis pelos meios de produção, seja o carro, moto ou bicicleta devem arcar com os custos de manutenção e ainda com os eventuais prejuízos sofridos pelos clientes, o que diminui os seus ganhos e não o das empresas.

Em recente decisão, de janeiro de 2020, na Justiça do Trabalho de São Paulo, em ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho contra o IFood e Rapiddo com o objetivo de reconhecimento do vínculo empregatício entre o aplicativo e os entregadores cadastrados, o pedido foi julgado improcedente, não reconhecendo tal vínculo. A sentença afirma que os entregadores detêm o meio de produção, sendo assim, “afasta a figura do empregado que presta seus serviços utilizando-se dos meios de produção do empregador e o aproxima mais da figura de autônomo” e ainda que “o trabalhador se coloca à disposição para trabalhar, iniciando e terminando a jornada no momento que decidir, escolhendo a entrega que quer fazer e escolhendo para qual aplicativo vai fazer, uma vez que pode se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos desejar”. (PJE.TRT2, 2020)

A sentença analisa os critérios tradicionais para reconhecimento do vínculo empregatício que são principalmente a subordinação, a pessoalidade e a não eventualidade em um momento de flexibilização da mão de obra. A decisão é de primeira instância e ainda terá que percorrer as demais instâncias do judiciário brasileiro, porém já indica um futuro nada promissor.

A grande questão, não analisada nesta sentença e que carece de amplo debate, é que um trabalhador autônomo tem a liberdade para estabelecer o preço a ser cobrado por seus serviços, o que não ocorre neste tipo de prestação de serviços por aplicativos. O preço, seja pelo percurso percorrido por um motorista ou pela entrega realizada, é definido pela empresa que controla o aplicativo. Por esta razão, entende-se que este tipo de serviço não pode ser considerado autônomo e que as responsabilidades trabalhistas das empresas devem ser exigidas.

Através da própria tecnologia utilizada pelos aplicativos é fácil comprovar as horas efetivamente trabalhadas pelo prestador de serviços, já que motoristas e entregadores são obrigados a registrar no aplicativo o início e término do serviço prestado. Nestes casos, o contrato intermitente ou por tempo parcial poderiam ser

utilizados para resguardar os direitos, como o recolhimento previdenciário, desta nova categoria de trabalhadores.

Este novo tipo de serviço oferecido pelos aplicativos, especialmente os de entrega, além de precarizar a situação dos trabalhadores contratados como autônomos, deve levar à falência as pequenas empresas de motoboys e fretes que registram os funcionários e pagam os tributos exigidos por lei, podendo ser considerada uma verdadeira concorrência desleal. Consequência direta desta forma de contratação é a diminuição da base de contribuintes da já combatida previdência social bem como a diminuição da arrecadação dos tributos incidentes sobre a folha de pagamento pelo Estado, além do não recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço que protege o trabalhador em caso de demissão sem justa causa e contribui para o financiamento de obras públicas e do setor imobiliário.

O início do ano de 2020 ficará marcado na história pelo surgimento e disseminação do vírus Coronavírus ou covid-19. Em 11 de março, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou que o surto da doença evoluiu para pandemia<sup>1</sup> e destacou que até esta data existiam 118 mil casos em 114 países e que 4.291 pessoas perderam a vida por causa da doença. A expectativa é que os números de casos, de mortes e o número de países afetados deve ser ainda maior nos próximos dias e nas próximas semanas.<sup>2</sup>

Diversas medidas vêm sendo tomadas por entidades e governos ao redor do mundo para evitar a propagação da doença, entre elas o fechamento de escolas, proibição de eventos para evitar a aglomeração de pessoas, restrição de viagens e o incentivo para as pessoas permanecerem em casa. Na Itália, onde o número de casos é o maior na Europa as medidas adotadas são mais restritivas com o decreto do governo instituindo a quarentena no país.

A importância de se debater esta crise global nesta dissertação é a grave consequência para os trabalhadores precarizados, como os entregadores de aplicativo. Em matéria realizada pela BBC sobre a quarentena na Itália, chama atenção a entrevista com a comerciante Sonia Ferrine: "O decreto do governo é

---

<sup>1</sup> O termo é usado para descrever situações em que uma doença infecciosa ameaça muitas pessoas de forma simultânea no mundo inteiro.

<sup>2</sup> Ver em: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/events-as-they-happen>

duro, mas é para o nosso bem. Por isso estamos vendendo só por meio de aplicativo", disse, chamando atenção para a quantidade de entregadores cruzando as esvaziadas ruas da cidade de moto e bicicleta. (ODILLA, 2020)

No sistema capitalista sempre existe alguém para atender a demanda, e no caso de entregadores e motoristas de aplicativos, considerados autônomos, sem trabalhar não conseguem qualquer rendimento. Se ficarem doentes não possuem qualquer proteção, como previdência social ou assistência da empresa ou do Estado. Quando a dúvida do trabalhador é ficar em casa para evitar a doença e não ter dinheiro para comprar o básico como comida e remédios ou correr o risco e trabalhar. Como esperar que estes trabalhadores fiquem em casa para atender as exigências do governo, neste caso a quarentena?

No Brasil, a pandemia é negada pelo governo federal, medidas de isolamento social instituídas por governos estaduais e municipais são criticadas pelo presidente da república e o planejamento para distribuição de renda para os mais vulneráveis socialmente e proteção aos pequenos negócios é tímido. Com isso, a previsão é que o Brasil seja gravemente atingido por essa pandemia econômica e socialmente.

É possível concluir, que a Reforma Trabalhista, foi aprovada em um cenário de crise econômica e política no Brasil. É este capitalismo contemporâneo que impõe novos padrões de reconhecimento e critérios seletivos cada vez mais excludentes. Taylor identifica o trabalho e a família como duas fontes morais incontornáveis para o reconhecimento, ou seja, vida profissional e vida pessoal (TAYLOR, 1997). Honneth por sua vez identifica as esferas da vida afetiva, do trabalho e da vida política como diferentes fontes para padrões de reconhecimento intersubjetivo (HONNETH, 2015).

A cultura do novo capitalismo, entretanto, está vinculada intimamente a todas estas esferas da vida, na medida em que ter ou não ter um trabalho considerado digno pela sociedade não é algo que seja uma escolha para a maioria das pessoas que precisam trabalhar. (MACIEL, 2017)

Para Fabrício Maciel, a partir de uma leitura das obras de Taylor e Honneth, é possível definir o reconhecimento social como uma necessidade humana vital, que



se explicita como tal na interação das sociedades modernas. Ou seja, cada pessoa precisa provar para si mesma e para a sua sociedade que é capaz de oferecer a esta alguma realização própria, que seja intersubjetivamente reconhecida como tal. Esta necessidade vital se encontra no cerne da construção da identidade moderna, tanto em suas dimensões e expressões individuais quanto coletivas. (MACIEL, 2017).

A luta por reconhecimento é para Honneth o fio condutor dos conflitos morais da sociedade moderna (HONNETH, 2015). Se no atual cenário do Brasil onde precarizações, terceirizações, desregulamentações e assédios parecem tornar-se mais a regra do que a exceção, com o nível altíssimo de pessoas desempregadas, a reforma trabalhista vem para ampliar a desigualdade e a precariedade.

## **2 – A defesa individual dos direitos trabalhistas: os efeitos da reforma sobre a Justiça do Trabalho.**

Neste capítulo pretende-se analisar as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/17, com ênfase no retrocesso para o trabalhador na defesa de seus direitos, apresentando dados sobre o funcionamento da Justiça do Trabalho no Brasil, bem como por meio das sentenças proferidas pela 4ª Vara do Trabalho de Campos dos Goytacazes, apresentando volume de processos, inovação das decisões, dificuldade de acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho e outros fatores facilitadores e restritivos ao novo modelo de contratos de trabalho; identificar as tendências dos fatos que permitam entrever o comportamento futuro das decisões judiciais trabalhistas.

Para isso, será apresentada uma análise de conteúdo de sentenças judiciais, para observar os casos em que o trabalhador tem o seu acesso à justiça dificultado por meio da não concessão da justiça gratuita, da condenação ao pagamento de custas, honorários sucumbenciais e periciais.

### **2.1 Breve história da Justiça do Trabalho**

A história da Justiça do Trabalho no Brasil tem sua origem definida a partir da criação do Conselho Nacional do Trabalho (CNT) por meio do Decreto nº 16.027, de 30 de abril de 1923, vinculado ao Poder Executivo e de caráter consultivo, atendendo aos anseios de uma classe trabalhadora que se consolidava. O CNT tinha como escopo segundo Art.2º: "ocupar-se dos sistemas de remuneração do trabalho, contratos coletivos do trabalho, sistemas de conciliação e arbitragem, trabalho de menores, trabalho de mulheres, seguros sociais, caixas de aposentadoria e pensões de ferroviários". (CGEDM-TST, 2019)

Em 1928, foi publicado o Decreto nº 18.074, de 19 de janeiro, que deu novo regulamento ao CNT. Todavia, manteve a vinculação ao Poder Executivo, mais precisamente ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio. Na nova legislação o CNT foi assim definido: "corporação destinada ao estudo dos problemas da

economia social e de todos os assuntos que possam interessar à organização do trabalho e da previdência social". Dentre suas novas atribuições, estabelecidas no art. 10 do decreto, constavam propor ao Governo as medidas que julgasse convenientes no tocante à previdência social e à normalização do trabalho, impor multas aos infratores das leis e regulamentos e organizar o seu regimento interno. (CGEDM-TST, 2019)

Com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, evento que ficou conhecido como Revolução de 30, em que um grupo opositor representando as elites mineiras, gaúchas e paraibanas, organizou uma revolta armada que destituiu Washington Luís do cargo de presidente e não permitiu a posse do presidente eleito Júlio Prestes, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio por meio do Decreto nº 19.433, de 23 de novembro de 1930. (CGEDM-TST, 2019)

Em julho de 1934, a Assembleia Constituinte, convocada por Getúlio Vargas, promulgou uma nova Constituição, inspirada no texto da Carta Magna de 1891 e na Constituição de Weimar (Constituição do Império Alemão). Trazia em seu texto temas inéditos que tratavam da ordem social e econômica brasileira, entre os quais destaca-se o artigo 122 que, no intuito de “dirimir questões entre empregadores e empregados”, instituiu a Justiça do Trabalho (JT), ainda mantida no âmbito do Poder Executivo. (CGEDM-TST, 2019)

A Constituição de 1937 manteve em seu texto o dispositivo que tratava da instituição da Justiça do Trabalho. Todavia, em seu art. 139, que contava com um adendo em relação ao art. 122 da Constituição de 1934, apresentava o seguinte texto: “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.” Tal mudança é reflexo da instabilidade política da época, que havia ganhado proporções maiores após a tentativa de golpe da Aliança Nacional Libertadora em 1935, episódio que ficou conhecido como “Intentona Comunista”, resultando no aumento das ações repressivas do governo aos grupos políticos opositores. (CGEDM-TST, 2019)

O Decreto-lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939, organizou a Justiça do Trabalho. Esse decreto foi publicado após alguns anos de estudo e discussões,

sendo a mais famosa a ocorrida entre Waldemar Ferreira (deputado liberal e advogado) e Oliveira Viana (consultor jurídico do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio). O primeiro, como outros na década de 1930, era desfavorável à implantação de uma Justiça do Trabalho no Brasil. Contrariamente a Viana, Ferreira era partidário de um "individualismo jurídico" assentado "na ideia de contrato do Código Civil". Não acreditava que os conflitos trabalhistas necessitassem de "novos órgãos, novos processos, novos ritos ou nova jurisprudência". Chegou mesmo a chamar o projeto de Viana de "fascista". No entanto, Oliveira Viana e técnicos do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foram os vencedores daquela discussão - e pode-se dizer que o corolário foi o já mencionado Decreto nº 1.237/1939, que afirmava em seu art. 17: "Conselho Nacional do Trabalho, com sede na Capital da República e jurisdição em todo o território nacional, é o tribunal superior da Justiça do Trabalho". (CGEDM-TST, 2019)

Em 1º de maio de 1941, é oficialmente instalada a Justiça do Trabalho no Brasil. Desde a Constituição de 1934 a JT estava instituída, bem como já havia sido organizada por meio do Decreto nº 1.237/1939, todavia é apenas em 1941 que Vargas decide instalá-la oficialmente, em meio a comemorações do Dia do Trabalhador, em 1º de maio, no Estádio Vasco da Gama/RJ. A Justiça do Trabalho, à época, tinha ainda como órgão máximo o Conselho Nacional do Trabalho. O intuito de instalação da Justiça do Trabalho, naquele momento, foi o de "criar um fórum especial para que patrões e empregados resolvessem suas disputas com a mediação do poder público", procurando atender aos interesses dos supracitados, de modo a evitar mais conflitos e possíveis greves. (CGEDM-TST, 2019)

Com a instalação da Justiça do Trabalho, os três níveis ficaram organizados do seguinte modo: Juntas de Conciliação e Julgamento (1º instância), Conselhos Regionais do Trabalho (2º instância) e Conselho Nacional do Trabalho (3º instância). As Juntas tinham competência para a solução dos dissídios individuais, dos quais cabiam recursos para as demais instâncias. Os Conselhos Regionais julgavam dissídios coletivos e eram compostos por um presidente, quatro vogais (um dos empregados, um dos empregadores e dois alheios aos interesses profissionais) e seus suplentes, todos nomeados pelo Presidente da República. (CGEDM-TST, 2019)

Posteriormente, o Decreto-Lei nº 9.797, de 9 de setembro de 1946, extinguiu o CNT e criou o Tribunal Superior do Trabalho (TST), o mesmo ocorrendo com os Conselhos Regionais que passaram a ser denominados de Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), já as Juntas de Conciliação e Julgamento permaneciam as mesmas. A instalação do TST se deu no dia 23 de setembro de 1946 em ato solene na sala de sessões do CNT. (CGEDM-TST, 2019)

A Constituição Federal de 1946 integrou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, mantendo a estrutura que tinha como órgão administrativo, inclusive com a representação classista. Sua estrutura permaneceu assim nas Constituições posteriores, de 1967 (alterada pela Emenda de 1969) e de 1988. (CGEDM-TST, 2019)

A Constituição da República de 1988 manteve a estrutura original da Justiça do Trabalho e de seus órgãos nos três graus de jurisdição – Juntas de Conciliação e Julgamento, TRTs e TST. Em 1999, a Emenda Constitucional 24 extinguiu a representação classista, e o TST passou a ser integrado por 17 ministros vitalícios, e as Juntas de Conciliação deram lugar as Varas do Trabalho. (CGEDM-TST, 2019)

Já a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sofreu alteração, por meio das leis nº 9.957 e nº 9.958, ambas de 12 de janeiro de 2000. A primeira delas instituiu procedimento sumaríssimo no processo trabalhista, para “dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação”, excluídas as demandas em que a Administração Pública é parte. Tal procedimento visou agilizar a instrução e julgamento das causas, além de objetivar a celeridade no encaminhamento e apreciação de recursos. Já a segunda lei dispôs sobre as Comissões de Conciliação Prévia de empresas e sindicatos, permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho. (CGEDM-TST, 2019)

Em 2004, uma nova alteração, introduzida pela Emenda Constitucional 45, ampliou não só a competência da Justiça do Trabalho – para abranger também os conflitos oriundos das relações de trabalho, e não somente das de emprego, como antes – como a composição do TST, que passou a ter 27 ministros. (CGEDM-TST, 2019)

## 2.2 Panorama do Poder Judiciário

O Poder Judiciário brasileiro está organizado em cinco segmentos de justiça: Justiça Estadual, Justiça Federal, Justiça Eleitoral, Justiça Militar e Justiça do Trabalho. Para um melhor entendimento será apresentado um sumário explicativo das competências e da estrutura de cada ramo de justiça e dos quatro Tribunais Superiores: STJ, STM, TSE e TST.

A Justiça Estadual, integrante da justiça comum (junto com a Justiça Federal), é responsável por julgar matérias que não sejam da competência dos demais segmentos do Judiciário - Federal, do Trabalho, Eleitoral e Militar, ou seja, sua competência é residual.

Cada estado tem a atribuição de organizar a sua justiça. Já o Poder Judiciário do Distrito Federal é organizado e mantido pela União. Hoje, a Justiça Estadual está presente em todas as unidades da federação, reunindo a maior parte dos casos que chega ao Judiciário, encarregando-se das questões mais comuns e variadas, tanto na área cível quanto na criminal.

Do ponto de vista administrativo, a Justiça Estadual é estruturada em duas instâncias ou graus de jurisdição:

- 1º grau: composto pelos Juízes de Direito, pelas varas, pelos fóruns, pelos tribunais do júri (encarregado de julgar crimes dolosos contra a vida), pelos juizados especiais e suas turmas recursais.

- 2º grau: é representado pelos Tribunais de Justiça (TJs). Nele, os magistrados são desembargadores, que têm entre as principais atribuições o julgamento de demandas de competência originária e de recursos interpostos contra decisões proferidas no primeiro grau.

Criados pela Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995, os juizados especiais têm competência para a conciliação, o processamento, o julgamento e a execução das causas cíveis de menor complexidade (causas cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo, por exemplo) e das infrações penais de menor potencial ofensivo, ou seja, as contravenções penais e os crimes para os quais a lei defina

pena máxima não superior a dois anos. As turmas recursais, por sua vez, integradas por juízes em exercício no primeiro grau, são encarregadas de julgar recursos apresentados contra decisões dos juizados especiais.

De acordo com o disposto nos artigos 92 e 106 da Constituição Federal, a Justiça Federal, ramo integrante da estrutura do Poder Judiciário, é constituída pelos Tribunais Regionais Federais e pelos juízes federais.

A Justiça Federal, juntamente com a Justiça Estadual, compõe a chamada justiça comum. Compete, especificamente, à Justiça Federal, julgar as causas em que a União, entidades autárquicas ou empresas públicas federais sejam interessadas na condição de autoras, rés, assistentes ou oponentes; as causas que envolvam estados estrangeiros ou tratados internacionais; os crimes políticos ou aqueles praticados contra bens, serviços ou interesses da União; os crimes contra a organização do trabalho; a disputa sobre os direitos indígenas, entre outros. Exclui-se da competência da Justiça Federal as causas de falência, as de acidente de trabalho e as de competência das justiças especializadas.

Em razão de inclusão definida pela Emenda Constitucional nº 45/2004, a Justiça Federal também passou a julgar causas relativas a graves violações de direitos humanos, desde que seja suscitado pelo Procurador-Geral da República ao Superior Tribunal de Justiça incidente de deslocamento de competência.

A organização do primeiro grau de jurisdição da Justiça Federal está disciplinada pela Lei nº 5.010, de 30 de maio de 1966, que determina que em cada um dos estados, assim como o Distrito Federal, se constituirá uma seção judiciária. Localizada nas capitais das unidades da federação, as seções judiciárias são formadas por um conjunto de varas federais, onde atuam os juízes federais. Cabe a eles o julgamento originário da maior parte das ações submetidas à Justiça Federal.

O segundo grau de jurisdição da Justiça Federal é composto por cinco Tribunais Regionais Federais (TRFs), com sedes em Brasília (TRF 1ª Região), Rio de Janeiro (TRF 2ª Região), São Paulo (TRF 3ª Região), Porto Alegre (TRF 4ª Região) e Recife (TRF 5ª Região).

Os TRFs englobam duas ou mais seções judiciárias, conforme definido a seguir:

TRF 1ª Região - Acre, Amapá, Amazonas, Bahia, Distrito Federal, Goiás, Maranhão, Mato Grosso, Minas Gerais, Pará, Piauí, Rondônia, Roraima e Tocantins;

TRF 2ª Região - Espírito Santo e Rio de Janeiro;

TRF 3ª Região - Mato Grosso do Sul e São Paulo;

TRF 4ª Região - Paraná, Rio Grande do Sul e Santa Catarina;

TRF 5ª Região - Alagoas, Ceará, Paraíba, Pernambuco, Rio Grande do Norte e Sergipe.

Nas comarcas onde não houver vara federal, os juízes estaduais são competentes para processar e julgar determinados tipos de processos (art. 15, Lei nº 5.010/1966).

A Justiça Eleitoral é um ramo especializado do Poder Judiciário brasileiro, responsável pela organização e realização de eleições, referendos e plebiscitos, pelo julgamento de questões eleitorais e pela elaboração de normas referentes ao processo eleitoral.

A Justiça Eleitoral foi criada pelo Código Eleitoral de 1932 (Decreto nº 21.076, de 24 de fevereiro de 1932). Atualmente, é regida principalmente pelo Código Eleitoral de 1965 (Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965) e sua existência e estrutura possuem previsão legal nos artigos 118 a 121 da Constituição Federal de 1988, os quais, dentre outras determinações, instituem o Tribunal Superior Eleitoral como seu órgão máximo, de última instância, e impõem a existência de um Tribunal Regional Eleitoral na capital de cada estado e no Distrito Federal.

A Justiça Eleitoral é estruturada em dois graus de jurisdição, não possuindo, entretanto, quadro próprio de magistrados:

- 1º Grau: composto por um juiz eleitoral em cada zona eleitoral, escolhido dentre os juízes de direito, e pelas juntas eleitorais, de existência provisória apenas



nas eleições e compostas por um juiz de direito e por dois ou quatro cidadãos de notória idoneidade.

- 2º Grau: é representado pelos Tribunais Regionais Eleitorais (TREs), que possuem em sua composição dois desembargadores do Tribunal de Justiça, dois juízes de direito, um juiz do Tribunal Regional Federal (desembargador federal) ou um juiz federal e dois advogados de notável saber jurídico e idoneidade moral. Os juízes dos TREs, salvo por motivo justificado, servirão por dois anos, no mínimo, e nunca por mais de dois biênios consecutivos.

As Juntas Eleitorais são órgãos colegiados de caráter temporário do primeiro grau da Justiça Eleitoral, constituídos apenas no período de realização de eleições (60 dias antes do pleito até a diplomação dos eleitos) e suas principais atribuições são de apuração dos votos e expedição dos diplomas aos eleitos. As demais competências estão elencadas no artigo 40 do Código Eleitoral.

A Justiça Militar Estadual é um ramo especializado do Poder Judiciário brasileiro, responsável por processar e julgar os militares dos estados (polícia militar e corpo de bombeiros militar) nos crimes militares definidos em lei e as ações judiciais contra atos disciplinares militares, ressalvada a competência do júri quando a vítima for civil.

Cada estado tem competência para criar sua Justiça Militar Estadual por meio de lei de iniciativa dos Tribunais de Justiça. Porém, a criação de um Tribunal de Justiça Militar Estadual só é possível se o estado possuir um efetivo superior a vinte mil integrantes das forças militares estaduais, dentre polícia militar e corpo de bombeiros militar (§3º do artigo 125 da CF/88). Todas as unidades da federação possuem Justiça Militar Estadual, sendo que três estados dispõem de Tribunal de Justiça Militar (Minas Gerais, Rio Grande do Sul e São Paulo).

A Justiça Militar Estadual é estruturada em duas instâncias ou graus de jurisdição:

- 1ª Grau: é constituída pelas auditorias militares, composta por um juiz de direito, também denominado juiz auditor, responsável pelos atos de ofício, e pelos

Conselhos de Justiça, órgão colegiado formado por quatro juízes militares (oficiais das armas) e o próprio juiz auditor, com a função de processar crimes militares.

- 2º Grau: é representado pelos Tribunais de Justiça Militar, nos estados de Minas Gerais, São Paulo e Rio Grande do Sul. Nos demais estados e no Distrito Federal, essa função cabe aos próprios Tribunais de Justiça (TJs).

A Justiça Militar da União (JMU) é um ramo do Poder Judiciário brasileiro, a quem compete processar e julgar militares das Forças Armadas e civis que cometerem crimes militares previstos em lei. É o segmento de justiça mais antigo do Brasil, tendo sido o Superior Tribunal Militar a primeira Corte do País a ser criada, em 1º de abril de 1808, pelo então Príncipe-Regente de Portugal, Dom João VI.

A JMU é estruturada em dois graus de jurisdição, uma primeira instância e um tribunal superior, o Superior Tribunal Militar (STM), além de uma Auditoria de Correição.

- 1ª instância: Composta por 19 Auditorias, divididas em 12 Circunscrições Judiciárias Militares (CJM). As Auditorias têm jurisdição mista, ou seja, cada uma julga os feitos relativos à Marinha, ao Exército e à Aeronáutica. O julgamento é realizado pelos Conselhos de Justiça, formados por quatro oficiais e pelo Juiz-Auditor.

- Auditoria de Correição: É exercida pelo Juiz-Auditor Corregedor, com atuação em todo o território nacional. A Auditoria de Correição é um órgão de fiscalização e orientação judiciário-administrativa.

Os recursos às decisões de primeira instância são remetidos diretamente para o STM, a quem cabe, também, julgar originalmente os oficiais-generais.

A Justiça do Trabalho, objeto deste estudo, concilia e julga as ações judiciais entre empregados e empregadores avulsos e seus tomadores de serviços e outras controvérsias decorrentes da relação do trabalho, além das demandas que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive as coletivas.

São órgãos da Justiça do Trabalho: o Tribunal Superior do Trabalho (TST), os 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e os juízes do trabalho, atuantes, estes últimos, nas varas do trabalho.

A jurisdição da Justiça do Trabalho é dividida em 24 regiões. Do ponto de vista hierárquico e institucional, cada uma destas regiões é estruturada em dois graus de jurisdição:

- 1º grau: composto pelas varas de trabalho onde atuam os juízes do trabalho. Sua competência é determinada pela localidade em que presta serviços ao empregador, independentemente do local da contratação (seja de caráter nacional ou internacional).

- 2º grau: composto pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs). Neles são julgados recursos ordinários contra decisões das varas do trabalho, os dissídios coletivos, ações originárias, ações rescisórias de suas decisões ou das varas e os mandados de segurança contra atos de seus juízes.

Os Tribunais Superiores são os órgãos máximos de seus ramos de justiça, atuando tanto em causas de competência originária quanto como revisores de decisões de 1º ou 2º graus. São eles: Superior Tribunal de Justiça (STJ), Superior Tribunal Militar (STM), Tribunal Superior Eleitoral (TSE) e Tribunal Superior do Trabalho (TST). Os magistrados que compõem esses colegiados são denominados Ministros.

O Superior Tribunal de Justiça é o Tribunal Superior da Justiça comum (estadual e federal) para causas infraconstitucionais (que não se relacionam diretamente com a Constituição Federal), sendo composto por 33 ministros. Sua principal função é uniformizar e padronizar a interpretação da legislação federal brasileira, ressalvadas as questões de competência das justiças especializadas (Eleitoral e Trabalhista). Suas competências estão previstas no art. 105 da Constituição Federal, dentre as quais o julgamento em recurso especial de causas decididas em última ou única instância pelos Tribunais Regionais Federais, pelos Tribunais de Justiça ou pelos Tribunais de Justiça Militar dos estados quando a decisão recorrida contrariar lei federal.

O Superior Tribunal Militar é um órgão da Justiça Militar da União, composto por quinze Ministros vitalícios, nomeados pelo Presidente da República, depois de aprovados pelo Senado Federal, sendo três oficiais-generais da Marinha, quatro oficiais-generais do Exército, três oficiais-generais da Aeronáutica - todos da ativa e do posto mais elevado da carreira - e cinco civis, escolhidos pelo Presidente da República. O Superior Tribunal Militar, um dos três Tribunais Superiores especializados do Brasil, tem a atribuição de julgar os recursos oriundos da primeira instância da Justiça Militar da União, bem como a competência originária para processar e julgar os oficiais-generais e decretar a perda do posto e da patente dos oficiais das Forças Armadas julgados indignos ou incompatíveis para o oficialato.

O Tribunal Superior Eleitoral é o órgão máximo da Justiça Eleitoral, o TSE é composto por 7 ministros titulares e 7 ministros substitutos. São 3 titulares e 3 substitutos provenientes do STF, 2 titulares e 2 substitutos oriundos do STJ e 2 titulares e 2 substitutos da classe jurista, advogados indicados pelo STF e nomeados pela Presidência da República. Sua principal função é zelar pela lisura de todo o processo eleitoral. Ao TSE cabe, entre outras atribuições previstas no Código Eleitoral, julgar os recursos decorrentes das decisões dos Tribunais Regionais Eleitorais (TREs), inclusive sobre matéria administrativa.

O Tribunal Superior do Trabalho é o órgão máximo da Justiça do Trabalho, o TST é composto por 27 ministros. Sua principal função é a de uniformizar as decisões sobre ações trabalhistas, consolidando a jurisprudência deste ramo do direito.

O TST possui competência para o julgamento de recursos de revista, recursos ordinários e agravos de instrumento contra decisões de TRTs e dissídios coletivos de categorias organizadas em nível nacional, além de mandados de segurança e embargos opostos às suas decisões e ações rescisórias, dentre outras constantes no art. 114 da Constituição Federal.

O Supremo Tribunal Federal é o órgão de cúpula do Poder Judiciário, e a ele compete, precipuamente, a guarda da Constituição, conforme definido no art. 102 da Constituição da República. É composto por onze Ministros, todos brasileiros natos (art. 12, § 3º, inc. IV, da CF/1988), escolhidos dentre cidadãos com mais de 35 e

menos de 65 anos de idade, de notável saber jurídico e reputação ilibada (art. 101 da CF/1988), e nomeados pelo Presidente da República, após aprovação da escolha pela maioria absoluta do Senado Federal (art. 101, parágrafo único, da CF/1988).

Entre suas principais atribuições está a de julgar a ação direta de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo federal ou estadual, a ação declaratória de constitucionalidade de lei ou ato normativo federal, a arguição de descumprimento de preceito fundamental decorrente da própria Constituição e a extradição solicitada por Estado estrangeiro.

Na área penal, destaca-se a competência para julgar, nas infrações penais comuns, o Presidente da República, o Vice-Presidente, os membros do Congresso Nacional, seus próprios Ministros e o Procurador-Geral da República, entre outros (art. 102, inc. I, a e b, da CF/1988).

Em grau de recurso, sobressaem-se as atribuições de julgar, em recurso ordinário, o habeas corpus, o mandado de segurança, o habeas data e o mandado de injunção decididos em única instância pelos Tribunais Superiores, se denegatória a decisão, e, em recurso extraordinário, as causas decididas em única ou última instância, quando a decisão recorrida contrariar dispositivo da Constituição.

A partir da Emenda Constitucional 45/2004, foi introduzida a possibilidade de o Supremo Tribunal Federal aprovar, após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, súmula com efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal (art. 103-A da CF/1988).

O Presidente do Supremo Tribunal Federal é também o Presidente do Conselho Nacional de Justiça (art. 103-B, inc. I, da CF/1988, com a redação dada pela EC 61/2009).

O Plenário, as Turmas e o Presidente são os órgãos do Tribunal (art. 3º do RISTF/1980). O Presidente e o Vice-Presidente são eleitos pelo Plenário do Tribunal, dentre os Ministros, e têm mandato de dois anos. Cada uma das duas Turmas é constituída por cinco Ministros e presidida pelo mais antigo dentre seus membros, por um período de um ano, vedada a recondução, até que todos os seus

integrantes hajam exercido a Presidência, observada a ordem decrescente de antiguidade (art. 4º, § 1º, do RISTF/1980).

### 2.2.1 Estrutura do primeiro grau

O primeiro grau do Poder Judiciário está estruturado em 14.877 unidades judiciárias. A maioria das unidades judiciárias pertence à Justiça Estadual, que possui 9.627 varas e juizados especiais e 2.702 comarcas (48,5% dos municípios brasileiros são sede da Justiça Estadual). A Justiça do Trabalho está sediada em 624 municípios (11,2% dos municípios) e a Justiça Federal em 279 (5% dos municípios).



Fonte: Justiça em Números 2019/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2019.

Sobre a estrutura da Justiça do Trabalho no Brasil é apresentada a tabela abaixo com o quantitativo de unidades judiciárias por Tribunal Regional do Trabalho e de municípios que abrigam Varas do Trabalho:

**Tabela 4 - Número de unidades judiciárias e municípios-sede por Tribunal**

<b>Tribunal</b>	<b>Unidades Judiciárias</b>	<b>Municípios Sede</b>
TRT 02ª Região - São Paulo	231	32
TRT 03ª Região - Minas Gerais	158	65
TRT 15ª Região – Campinas	153	100
TRT 01ª Região - Rio de Janeiro	146	27
TRT 04ª Região - Rio Grande do Sul	132	55
TRT 09ª Região – Paraná	97	41
TRT 05ª Região – Bahia	88	32
TRT 06ª Região – Pernambuco	70	27
TRT 12ª Região - Santa Catarina	60	30
TRT 08ª Região - Pará e Amapá	56	19
TRT 18ª Região – Goiás	48	22
TRT 23ª Região - Mato Grosso	38	26
TRT 07ª Região – Ceará	37	15
TRT 10ª Região - Distrito Federal e Tocantins	35	6
TRT 14ª Região - Rondônia e Acre	32	20
TRT 11ª Região - Amazonas e Roraima	32	12
TRT 13ª Região – Paraíba	27	14
TRT 24ª Região - Mato Grosso do Sul	26	18
TRT 17ª Região - Espírito Santo	24	9
TRT 21ª Região - Rio Grande do Norte	23	9
TRT 16ª Região – Maranhão	23	16
TRT 19ª Região – Alagoas	22	11
TRT 20ª Região – Sergipe	15	7
TRT 22ª Região – Piauí	14	11
<b>Total</b>	<b>1587</b>	<b>624</b>

Fonte: Justiça em Números 2019/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2019.  
Elaboração própria

### **2.2.2 Estrutura da Justiça do Trabalho no Brasil**

Segundo dados do relatório Justiça em Números 2019 do Conselho Nacional de Justiça, o Tribunal Superior do Trabalho – TST, os 24 Tribunais Regionais do Trabalho TRTs e as 1.572 Varas do Trabalho instaladas no país contaram com 3.599 magistrados e 39.069 servidores.

No ano de 2018, as despesas totais do Poder Judiciário somaram R\$ 93,7 bilhões que correspondem a 1,4% do Produto Interno Bruto (PIB) nacional, ou a 2,6% dos gastos totais da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. O custo pelo serviço de Justiça foi de R\$ 449,53 por habitante, R\$ 3,5 a menos, por pessoa, do que no ano de 2017. A despesa da Justiça do Trabalho para cada habitante foi de R\$ 91,94. Em comparação com os demais órgãos da justiça, a despesa por habitante na Justiça Estadual foi de R\$ 256,81 e na Justiça Federal foi de R\$ 53,86, sendo que a Justiça do Trabalho possui maior número de unidades judiciárias e está presente em maior quantidade de municípios, contando com 24 Tribunais Regionais do Trabalho e a Justiça Federal com apenas 5 Tribunais Regionais Federais.

Apesar da expressiva despesa do Poder Judiciário, os cofres públicos receberam durante o ano de 2018, em decorrência da atividade jurisdicional, cerca de R\$ 58,64 bilhões, um retorno da ordem de 63% das despesas efetuadas. Esse foi o maior montante auferido na série histórica. Somente em 2009 e 2018, a arrecadação superou o patamar de 60%

A Justiça do Trabalho arrecadou para a União o montante de R\$ 3.941.201.768 em Imposto de Renda, INSS, Custas, Emolumentos e multas aplicadas pelo Órgão de Fiscalização, valor correspondente a 20,5% da sua despesa orçamentária total no valor de R\$ 19.168.852.708. Frisa-se, que até a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, a Justiça do Trabalho em 1ª instância não possuía custas, com isso, é possível prever que a arrecadação aumentará expressivamente nos próximos anos.

Foram pagos aos reclamantes decorrente de acordos, execuções e pagamentos espontâneos o total de R\$ 29,742 bilhões em 2018 maior valor da série



histórica, superando o valor de R\$ 27,083 bilhões em 2017. Os valores pagos decorrentes de acordos judiciais representaram 46,4% do total.

A demanda processual em 2018, em comparação com o ano de 2017, reduziu 21,1%, somando, ao final de 2018, 3.900.573 casos novos. A cada 100.000 habitantes do País, 1.391 pessoas ingressaram com pelo menos uma ação ou recurso na Justiça do Trabalho. Em 2019 até o mês de outubro foram 2.867.455 casos novos, uma redução parcial de 26%.

A informação do cômputo médio do tempo entre o ajuizamento de uma ação e o seu encerramento na fase de conhecimento em 1ª Instância demonstra que, nas Varas do Trabalho foi de 1 ano e 1 mês. Em comparação, nas Varas federais o tempo médio foi de 3 anos e nas Varas Estaduais o tempo médio foi de 3 anos e 3 meses.

A taxa de congestionamento mede o percentual de processos que ficaram represados sem solução, comparativamente ao total tramitado no período de um ano. Quanto maior o índice, maior a dificuldade do tribunal em lidar com seu estoque de processos. Na Justiça do Trabalho a taxa de congestionamento foi de 52,8%, enquanto na Justiça Federal foi de 69,6% e na Justiça Estadual foi de 73,9%.

Pode-se concluir por meio dos números apresentados que a Justiça do Trabalho é a que soluciona o maior número de processos por ano de acordo com a taxa de congestionamento e em menor tempo em comparação com os demais ramos do Poder Judiciário.

A conciliação é uma política adotada pelo Conselho Nacional de Justiça desde 2006. A Justiça que mais faz conciliação é a Trabalhista, que solucionou 24% de seus casos por meio de acordo - valor que aumenta para 39% quando apenas a fase de conhecimento de primeiro grau é considerada. Na fase de conhecimento dos juizados especiais, o índice de conciliação foi de 16%, sendo de 18% na Justiça Estadual e de 11% na Justiça Federal. O índice consolidado na Justiça Estadual foi de 10% e na Justiça Federal de 7%.

O Relatório Geral do ano de 2018 repete o mapeamento da origem dos litígios por atividade econômica nas três Instâncias, ocorrido desde 2015. Em 2018,

constatou-se que o não cumprimento de obrigações trabalhistas continua mais concentrado em duas atividades econômicas: Indústria e Serviços Diversos (serviços de reparação, manutenção e instalação, serviços de limpeza, segurança e vigilância, serviços pessoais e técnicos, agências imobiliárias e condomínios entre outros serviços).

Consta também deste Relatório a informação dos assuntos litigados nas ações e recursos ajuizados. O assunto Aviso-Prévio foi o mais recorrente na Justiça do Trabalho. Analisando todos assuntos listados na planilha, pode-se aglutinar a maioria na categoria “verbas rescisórias de rescisão do contrato de trabalho”.

#### **Tabela 5 - Ranking dos Assuntos mais Recorrentes na Justiça do Trabalho**

Ano de 2019 (casos novos até outubro)

<b>Assuntos</b>	<b>Quantidade de Processos</b>
Aviso Prévio	550.984
Multa de 40% do FGTS	476.467
Multa do Artigo N.º 477 da CLT	468.610
Multa do Artigo Nº 467 da CLT	371.380
Férias Proporcionais	354.436
13º Salário Proporcional	341.223
Horas Extras/Adicional de Horas Extras	316.808
Horas Extras	289.680
Adicional de Insalubridade	267.502
Intervalo Intrajornada/Adicional de Hora Extra	264.339
Verbas Rescisórias/Saldo de Salário	243.374
Horas Extras / Reflexos	243.332
FGTS Depósito / Diferença de Recolhimento	238.831
Verbas Rescisórias	210.849
Indenização / Dobra / Terço Constitucional	195.166
CTPS/ Anotação / Baixa / Retificação	193.852
Intervalo Intrajornada	190.439
FGTS	179.918
Rescisão do Contrato de Trabalho/ Rescisão Indireta	168.964
Indenização por Dano Moral	164.630

### **2.3 As alterações legislativas e seus efeitos sobre a justiça do trabalho**

A reforma trabalhista ataca o sistema de proteção social e às instituições públicas que atuam no mundo do trabalho que são: o sistema federal de fiscalização do extinto Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho – MPT, a Justiça do Trabalho e as organizações sindicais dos trabalhadores. (CESIT/IE/UNICAMP, 2017)

Um dos argumentos utilizados pelo governo do presidente Michel Temer para aprovação da reforma é a excessiva judicialização dos conflitos trabalhistas e pela atuação da Justiça do Trabalho que estaria em conflito com a modernização das relações de trabalho, gerando insegurança e afastando os investimentos aptos ao desenvolvimento econômico e à ampliação dos postos de trabalho.

A reforma introduz diversos dispositivos para reduzir a área de atuação da Justiça do Trabalho, como a redução das atribuições e as possibilidades interpretativas de seus magistrados, a oneração do processo trabalhista com a possibilidade do autor da ação seja responsabilizado pelo pagamento de custas processuais e dos honorários sucumbenciais (da outra parte no que o pedido não for acolhido) e de peritos, mesmo para os beneficiários de Justiça Gratuita quando sucumbentes no pedido objeto de perícia, bem como em casos de sucumbência recíproca (quando nem todos os pedidos são acolhidos) serão responsabilizados pelos honorários periciais e advocatícios da parte contrária, estabelecendo, inclusive, que esses honorários possam ser deduzidos do crédito trabalhista reconhecido na sentença. O crédito trabalhista tem natureza alimentar, devendo, portanto, ser vedada a compensação em caso de sucumbência parcial ou recíproca. (CESIT/IE/UNICAMP, 2017)

Um dos pontos da reforma que reduz a possibilidade interpretativa do magistrado é o estabelecimento de limites para indenizações recebidas por dano extrapatrimonial na Justiça do Trabalho. A partir da reforma, o valor máximo passa a ser de 50 vezes o salário da vítima. O dano extrapatrimonial é subjetivo, trata-se de quando se atinge honra, moral, imagem, intimidade e sexualidade, entre outros. O dano extrapatrimonial pode ser moral, estético ou existencial. Justamente por ser subjetivo, a análise do dano deve ser feita pelo magistrado em cada caso concreto e

não pelo salário, com base na ofensa moral sofrida e nos impactos causados na vítima, como também a capacidade financeira do ofensor, cabendo ao juiz avaliar e quantificar o dano, sem que se tenha critérios legais fixados.

Segundo a nova legislação, as indenizações serão calculadas com base no salário do empregado. Quanto maior a gravidade do caso, maior o número de salários a que o profissional terá direito, caso ganhe a ação trabalhista. A reforma cria quatro categorias de ofensas: de natureza leve (até três vezes o último salário do ofendido), média (até cinco vezes o último salário), grave (até vinte vezes o último salário) e gravíssima (até cinquenta vezes o último salário). Entretanto, a norma não explica quais atos ou danos configuram cada tipo de ofensa, apenas aponta os critérios de valoração, cabendo ao juiz e aos tribunais avaliar o caso concreto para determinar a gravidade da ofensa.

A reforma introduz ainda, a exigência de pagamento de custas processuais pelo reclamante quando a reclamatória for arquivada por ausência injustificada à audiência, como condição para a propositura de nova demanda, ainda que a parte seja beneficiária de justiça gratuita. Essas modificações introduzidas pela reforma trabalhista afetam substancialmente o sistema de justiça, inviabilizando a concretização da garantia constitucional de acesso ao Judiciário.

Outro efeito gerado pela reforma trabalhista foi o salto no volume de acordos trabalhistas extrajudiciais levados à Justiça para homologação após inclusão do artigo 855-B para criar o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial de iniciativa de ambas as partes (empregado e empregador), que por petição conjunta assinada por advogados diferentes postulam ao Poder Judiciário a homologação de acordo firmado extrajudicialmente para prevenir futuros dissídios individuais e para que tenha força de título executivo judicial.

De acordo com dados do Tribunal Superior do Trabalho, nos 12 meses anteriores à reforma entrar em vigor, foram processados 1.732 acordos extrajudiciais. Nos primeiros 12 meses de vigência da reforma, foram 37,6 mil, um salto de 2.070%. Somente até setembro do ano de 2019 foram 38 mil acordos levados à Justiça do Trabalho. Oito em cada dez desses acordos foram homologados pela justiça.

Antes da Reforma, o acordo extrajudicial firmado entre empregados e empregadores não impedia a propositura de ação trabalhista para créditos resultantes da relação trabalhista não adimplidos.

A transação pressupõe concessões recíprocas por parte daqueles que pretendem prevenir ou terminar conflitos (art. 840 do Código Civil). O acordo traz segurança pela homologação judicial, porém desperta preocupação quanto à forma de sua utilização, uma vez que esse instrumento não pode ser utilizado para fraudar a quitação de verbas rescisórias e outros direitos dos trabalhadores em geral. Deve o Juiz analisar a existência de vícios de vontade na manifestação das partes, inclusive por meio da realização de audiência no intuito de verificar se o que foi acordado corresponde a verdadeira intenção das partes.

Por fim, a Lei nº 13.467/2017 alterou o artigo 878 da CLT para a seguinte redação: “a execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado”.

Antes da alteração legislativa, a execução no processo do trabalho poderia ser promovida de ofício pelo juiz. Existia uma crítica de que esta possibilidade era uma exceção aos princípios da inércia e dispositivo que regula o Poder Judiciário, que prevê que nenhum juiz prestará a tutela jurisdicional senão quando a parte ou interessado a requerer.

A Justiça do Trabalho sempre se caracterizou por sua celeridade e esta alteração implicará em atrasos desnecessários ao processo. Algumas considerações acerca de tal alteração legislativa devem ser feitas. Inicialmente, todos os dispositivos legais devem ser interpretados à luz da Constituição Federal e dos princípios que informam o processo do trabalho.

A Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso LXXVIII, garante que a “todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”. Já o artigo 765 da CLT, que não sofreu alterações com a reforma trabalhista, prevê que “os Juízos e

Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas”.

Mesmo no processo civil, em que o princípio da inércia sempre foi aplicado à execução, existem os princípios da cooperação e da efetividade previstos no artigo 6º do Código de Processo Civil, em que “todos os sujeitos do processo devem cooperar entre si para que se obtenha, em tempo razoável, decisão de mérito justa e efetiva”.

Portanto, em que pese a alteração legislativa que prevê a aplicação do princípio da inércia à execução trabalhista, o entendimento de que melhor se adequa aos princípios da celeridade, da cooperação e da efetividade era a manutenção da previsão anterior em que a execução era promovida de ofício com o seu desenvolvimento por impulso oficial do Juízo, acreditando, inclusive, que tal prática deveria se estender ao demais ramos processuais no Brasil.

O ataque à Justiça do Trabalho tem o claro objetivo de atender aos interesses da elite econômica representada por grupos patronais como a Federação da Indústria do Estado de São Paulo (Fiesp) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI), tendo em vista a crise econômica, governos e empresas buscam restaurar a acumulação capitalista por meio da mercantilização de direitos sociais. Quando você desmonta a proteção trabalhista você comprime o valor da força de trabalho, barateando os custos das empresas.

Em entrevista concedida no dia 03 de janeiro de 2019 ao SBT, o presidente da república Jair Messias Bolsonaro disse que pretende "facilitar a vida de quem produz no Brasil", classificado por ele como "o país dos direitos em excesso, mas onde faltam empregos". "A Justiça do Trabalho não existe em nenhum outro país e gera muitos entraves não só para o empregador, mas para o trabalhador também. Ninguém quer ficar desempregado. Temos que solucionar isso”, criticou o presidente. (BRASIL ECONÔMICO, 2019)

A afirmação que só existe Justiça do Trabalho no Brasil não é verdadeira. No mundo há, basicamente, cinco modelos neste campo, como divulgado pelo professor José Pastore (2019):

1) Justiça do Trabalho separada da Justiça comum e que julga todos os tipos de conflitos trabalhistas: Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Cuba, Equador, El Salvador, Guatemala, Haiti, Honduras, Nicarágua, Panamá, Peru, República Dominicana, Uruguai e Venezuela;

2) Justiça do Trabalho separada da Justiça comum e que julga apenas conflitos coletivos: Dinamarca, Finlândia, França, Alemanha, Irlanda, Suécia, Nova Zelândia, Noruega, Hungria;

3) Justiça do Trabalho separada da Justiça comum e que julga apenas conflitos individuais na primeira instância: Bélgica, Portugal, Espanha, Holanda;

4) Justiça do Trabalho como parte da Justiça comum: Polônia, Eslováquia, Áustria, Bulgária, Dinamarca, Estônia, Finlândia, Holanda, Grécia, Itália, Letônia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Polônia e Romênia;

5) Órgãos administrativos fora do Poder Judiciário: Câmaras de Arbitragem (Estados Unidos, Austrália, Japão, Nova Zelândia), tribunais administrativos (industrial tribunals na Inglaterra). Quando judicializados, os conflitos nesses países são dirimidos pela Justiça Comum.

Nos Estados Unidos, utilizado como parâmetro pelos defensores do fim da Justiça do Trabalho, não é verdade quando dizem que não existem direitos nem demandas trabalhistas. Naquele país, a ação trabalhista típica é coletiva, um trabalhador pode representar na Justiça os demais trabalhadores e ex-trabalhadores em situação igual à sua. Em 2015, as empresas que desrespeitaram direitos trabalhistas nos Estados Unidos pagaram US\$ 2,5 bilhões em acordos judiciais.

Portanto, o Brasil não é o único a ter Justiça do Trabalho, o conflito de interesses, entre patrões e empregados, é inerente ao regime capitalista, impossível é ignorá-lo.

## **2.4 Estudo de caso através da análise de conteúdo de sentenças proferidas pela 4ª Vara do Trabalho de Campos dos Goytacazes-RJ**

Nesta dissertação, utiliza-se a metodologia da análise de conteúdo para avaliar os impactos da Reforma Trabalhista nas decisões da Justiça do Trabalho. Para isso, os documentos selecionados para análise foram 100 sentenças judiciais proferidas pelos juízes da 4ª Vara do Trabalho de Campos dos Goytacazes.

No Município de Campos dos Goytacazes existem quatro Varas do Trabalho, a escolha pela 4ª Vara do Trabalho se deve ao fato de que desde sua instalação utiliza o Processo Judicial Eletrônico – PJE, não sendo necessária a consulta das sentenças através de processos físicos disponíveis apenas no interior da vara.

Não é objeto deste estudo a divulgação dos números dos processos e é garantida a preservação da identidade das partes. O foco é analisar como as alterações legislativas têm impactado a busca pelo trabalhador dos seus direitos na Justiça do Trabalho. O próprio Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região divulga, em seu sítio oficial, notícias com destaques jurídicos para que a sociedade possa ter conhecimento do posicionamento adotado pelo tribunal em casos relevantes.

A análise de conteúdo, atualmente, pode ser definida como um conjunto de instrumentos metodológicos, em constante aperfeiçoamento, que se presta a analisar diferentes fontes de conteúdos (verbais ou não-verbais). Quanto a interpretação, a análise de conteúdo transita entre dois polos: o rigor da objetividade e a fecundidade da subjetividade. É uma técnica refinada, que exige do pesquisador disciplina, dedicação, paciência e tempo. Faz-se necessário também, certo grau de intuição, imaginação e criatividade, sobretudo na definição das categorias de análise. Jamais esquecendo, do rigor e da ética, que são fatores essenciais (FREITAS, CUNHA, & MOSCAROLA, 1997).

A exploração do material consiste na construção das operações de codificação, considerando-se os recortes dos textos em unidades de registros, a definição de regras de contagem e a classificação e agregação das informações em categorias simbólicas ou temáticas. Bardin (1977) define codificação como a transformação, por meio de recorte, agregação e enumeração, com base em regras



precisas sobre as informações textuais, representativas das características do conteúdo.

Com vistas a responder ao problema e aos objetivos que este artigo se propôs, os dados coletados previamente foram analisados, por meio da análise categorial, que, conforme Bardin (2011), consiste no desmembramento do texto em categorias agrupadas analogicamente. A codificação se deu em função da temática a que o estudo que está sendo descrito se propôs, a intenção do legislador de dificultar o acesso à Justiça do Trabalho com a adoção do instituto das custas judiciais, até então gratuitas na 1ª instância e pagamento dos honorários advocatícios da parte sucumbente em seus pedidos, que até então só eram devidos ao trabalhador quando defendidos pelo seu sindicato. Assim, foram definidas as categorias: Concessão de gratuidade de justiça para o trabalhador, condenação do trabalhador ao pagamento de custas judiciais, o posicionamento quanto aos danos morais e condenação do trabalhador ao pagamento dos honorários advocatícios em favor do advogado da empresa da parte em que foi sucumbente em seus pedidos.

Após definição das categorias, passa-se ao tratamento dos resultados, inferência e interpretação, consiste em captar os conteúdos manifestos e latentes contidos em todo o material coletado. A análise comparativa é realizada por meio da justaposição das diversas categorias existentes em cada análise, ressaltando os aspectos considerados semelhantes e os que foram concebidos como diferentes.

Quanto a concessão de gratuidade de justiça é importante ressaltar que os benefícios da Justiça Gratuita encontram-se previstos no artigo 5º, inciso LXXIV, da Carta Magna, e no parágrafo 3º do artigo 790 da CLT. Para que seja deferida a sua concessão, basta simples declaração de miserabilidade firmada pelo autor. Até entrada em vigor da reforma trabalhista a análise era feita pelo juiz da ação mediante pedido do autor, não havendo critério uniforme para sua concessão, a partir da reforma, foi criado o critério de que o salário do autor deve ser inferior a 40% do limite máximo do maior benefício da previdência social para concessão da gratuidade de justiça, ou seja, o valor de R\$ 2.440,42 em 2020. Os dados das 100 sentenças analisadas:

**Tabela 6 – Análise de Sentenças – Gratuidade de Justiça**

<b>Gratuidade de Justiça</b>	<b>Ocorrências</b>	<b>Frequência</b>
Concessão pelo critério uniformizado de salário máximo de 40% do limite do maior benefício da previdência social	42	42%
Concessão pela análise feita pelo juiz da ação mediante pedido do autor	50	50%
Pedido negado	8	8%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fonte: Sentenças da 4ª Vara do Trabalho de Campos dos Goytacazes-RJ. Elaboração própria.

Quanto as custas judiciais ou processuais, antes da reforma trabalhista, a Justiça do Trabalho em 1ª instância era gratuita. Das 100 sentenças analisadas, em 98 as empresas réis nos processos foram condenadas em pelo menos um dos pedidos formulados pelos autores, assim, foram condenadas ao pagamento das custas processuais. Pode-se perceber que o pagamento foi dispensado em 8 sentenças como ocorria antes da reforma trabalhista.

Em duas sentenças, o autor da ação que é o trabalhador foi condenado ao pagamento das custas, sendo que em uma foi dispensado do pagamento e na outra foi condenado ao pagamento de custas no valor de R\$10.939,43, calculadas sobre o valor dado pela parte autora à causa de R\$546.971,62. Neste processo o trabalhador exercia função de confiança na empresa e requeria o adicional de 40% sobre o salário, já a empresa alegou que o salário do empregado era 40% maior que os salários de todos os funcionários subordinados e a sentença confirmou esse entendimento, dando ganho de causa à empresa e condenando o trabalhador ao pagamento de custas e honorários de sucumbência.

**Tabela 7 – Análise de Sentenças – Custas Judiciais**

<b>Custas Judiciais</b>	<b>Ocorrências</b>	<b>Frequência</b>
Empresa ré condenada	90	90%
Empresa ré condenada e dispensada do pagamento	8	8%
Autor/trabalhador condenado	1	1%
Autor/trabalhador condenado e dispensado do pagamento	1	1%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fonte: Sentenças da 4ª Vara do Trabalho de Campos dos Goytacazes-RJ. Elaboração própria.

Um dos temas mais polêmicos na reforma trabalhista é a possibilidade de condenação em honorários advocatícios da parte sucumbente em seus pedidos. Antes da reforma, a única previsão existente era a condenação da empresa ré em honorários assistenciais em no máximo 15% do valor da condenação nos casos em que o empregado era assistido pelo sindicato.

Nos casos analisados, os dados coletados apontam para um equilíbrio entre o número de processos em que ocorreu condenação das partes ao pagamento de honorários advocatícios e os em que nenhuma das partes foi condenada como ocorria antes da reforma trabalhista:

**Tabela 8 – Análise de Sentenças – Honorários Advocatícios**

<b>Honorários Advocatícios</b>	<b>Ocorrências</b>	<b>Frequência</b>
Nenhuma das partes condenadas	38	38%
Só a empresa como ré no processo condenada	38	38%
Ambas as partes condenadas	23	23%
Só o autor/trabalhador condenado	1	1%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fonte: Sentenças da 4ª Vara do Trabalho de Campos dos Goytacazes-RJ. Elaboração própria.

Nos casos analisados, alguns processos foram propostos antes da reforma trabalhista em que não havia previsão de pagamento de honorários advocatícios, sendo que a justificativa usada pelos juízes para condenação em honorários foi a jurisprudência do STJ de que o direito aos honorários advocatícios não surge com o ajuizamento da ação ou com a apresentação de defesa, porque este direito depende da atuação do advogado no processo, ou seja, da sucumbência, a qual somente é avaliada ao final do processo.

Portanto, somente quando da sentença o direito aos honorários advocatícios surge, aplicando-se então o regramento novo para todos os processos ainda não sentenciados.

Já para os casos em que não houve condenação em honorários advocatícios, a justificativa utilizada pelo juiz foi que quando do ajuizamento das ações havia mera expectativa de direito ao recebimento e condenação aos honorários sucumbenciais, pois como regra, eles não eram devidos, e seu deferimento poderia ser considerado decisão surpresa. No mesmo sentido da Diretriz 02/2018, aprovada no 8º Fórum Gestão Judiciária: Reforma Trabalhista e seu impacto na Jurisdição, realizado entre os dias 17 a 19 de janeiro de 2018, no C. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que assim dispõe:

“em relação aos honorários sucumbenciais, a fim de garantir a segurança jurídica e em respeito ao princípio processual da não surpresa, as novas regras incidirão apenas sobre as ações ajuizadas na vigência da Lei 13.467/2017, permanecendo os processos distribuídos até 10.11.2017 tramitando sob a regência das normas processuais anteriores.”

O cálculo dos honorários advocatícios é feito sobre o valor da causa, que é a soma dos valores dos pedidos. Nos 23 casos analisados em que o autor/trabalhador também foi condenado ao pagamento de honorários advocatícios, os valores extraídos dos processos variam entre 5% e 10% do valor dos pedidos em que foi sucumbente, ou seja, pedidos que não foram acolhidos na sentença.

Em um dos casos, a empresa ré foi condenada a pagar o valor de R\$ 2.072,89 ao autor que foi condenado a pagar o valor de R\$ 2.050,56 restando um saldo positivo de R\$ 22,33. Em outro caso, a empresa foi condenada a pagar o valor de R\$ 75,25 ao autor que foi condenado a pagar o valor de R\$ 1.000,00 restando um saldo negativo de R\$ 924,75.

Considerando que os honorários advocatícios são devidos aos advogados que atuaram no processo e não aproveitam as partes, no primeiro caso citado, o empregado deverá pagar o combinado com seu advogado do valor de R\$ 2.072,89 em que foi vencedor e assumir sozinho a dívida no valor de R\$ 2.050,56 da condenação em honorários de sucumbência.

A sentença em que apenas o trabalhador foi condenado ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais ocorreu no já citado processo em que o trabalhador exercia função de confiança na empresa e requeria o adicional de 40% sobre o salário tendo sido condenado ao pagamento de 10% sobre o valor do pedido 546.971,62, ou seja, R\$ 54.697,16. Este trabalhador terminou o processo com uma dívida de R\$ 65.636,59, sendo que até entrada em vigor da reforma trabalhista não existiria esta condenação.

Vale citar também, que em um dos processos analisados que o juiz não concedeu a gratuidade de justiça, o trabalhador foi condenado ao pagamento dos honorários do perito no valor de R\$ 1.220,00 já que foi sucumbente no pedido objeto da perícia.

A última categoria analisada é quanto ao pedido e concessão de Danos Morais nas sentenças trabalhistas. Sabe-se que quem provoca dano a outrem comete ato ilícito, o que gera o dever de indenização pelo prejuízo sofrido, seja moral ou material. Nesse sentido, os artigos 186 e 927 do Código Civil. O dano material ocorre com o decréscimo do patrimônio material presente (danos emergentes) ou futuro (lucros cessantes), conforme preceitua o artigo 402 do Código Civil.

Já o dano moral é ocasionado pela violação ao patrimônio imaterial da vítima, atingindo direitos da personalidade (artigo 5º, X, da CF) e, em consequência, violando a dignidade humana, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (artigo 3º, III, da CF). Para que a responsabilidade advinda do dano seja caracterizada, necessária a prova da conduta ilícita, do dano, do nexo causal entre ambos e da culpa, dispensada esta última nas hipóteses em que a lei atribui a responsabilidade objetiva ao causador do prejuízo.

O dano moral constitui lesão no campo subjetivo do empregado, causado por ato ilegal praticado pelo empregador ou seu preposto, no curso do contrato ou decorrente desse. Não basta a ilegalidade, mas que esta tenha causado o sofrimento subjetivo, ou seja, efeitos na órbita interna do ser humano, causando-lhe uma dor, uma tristeza ou qualquer outro sentimento capaz de lhe afetar o lado psicológico, sem qualquer repercussão de caráter econômico.

O não pagamento de salário é um dos atos ilegais praticados pelo empregador que constituem para o empregado efetivo dano moral, já que ele depende do montante a ser recebido para arcar com suas despesas habituais, ante a natureza alimentar do salário.

O atraso no pagamento do salário por parte do empregador também configura ato ilícito causador de dano moral ao trabalhador, que tem de socorrer-se da ajuda alheia para sua manutenção, enquanto o empregador silencia-se.

Como demonstrado na Tabela 5, no ranking dos assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho, a categoria “verbas rescisórias de rescisão do contrato de trabalho” é a maior e como o salário possui natureza alimentar. Porém, neste caso a sua concessão se tornou mais difícil no Estado do Rio de Janeiro de acordo com o disposto no Incidente de Uniformização de Jurisprudência do TRT da 1ª Região n. 0000065-84.2016.5.01.000 em que se decidiu que é necessária a prova da violação ocorrida. Consta do acórdão proferido pelo Órgão Especial do TRT da 1ª Região que:

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA. DANO MORAL. INADIMPLEMENTO CONTRATUAL OU ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. DANO IN RE IPSA E NECESSIDADE DE PROVA DE VIOLAÇÃO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE DO TRABALHADOR. Ainda que o dano moral seja in re ipsa, não é toda a situação de ilegalidade que é capaz de, automaticamente, causar um abalo moral indenizável. A situação de ilegalidade que constitui suporte para a indenização moral é aquela que impõe ao homem médio um abalo moral significativo. O dano moral não decorre, por si só, de mero inadimplemento contratual ou da falta de pagamento das verbas rescisórias pelo empregador, a não ser que alegue e comprove (CLT, art. 818 c/c do CPC/15, art. 373, inciso I) de forma inequívoca, o nexo de causalidade entre o inadimplemento e a superveniência de transtornos de ordem pessoal dele advindos.

O ônus da prova do efetivo dano moral é do empregado que fez o pedido o que dificulta em diversos casos a sua concessão.

Quanto ao pedido de danos morais, em 51 processos o autor da ação não fez o pedido de danos morais. Nos 49 processos em que o pagamento de danos morais na relação trabalhista foi pedido, em 29 o juiz da ação negou o pedido e em apenas 20 a indenização por danos morais foi concedida:

**Tabela 9 – Análise de Sentenças – Danos Morais**

<b>Danos Morais</b>	<b>Ocorrências</b>	<b>Frequência</b>
Não foi pedido pelo autor da ação	51	51%
Pedido e negado pelo juiz da ação	29	29%
Pedido e concedido pelo juiz da ação	20	20%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Fonte: Sentenças da 4ª Vara do Trabalho de Campos dos Goytacazes-RJ. Elaboração própria.

Desses 20 processos em que ocorreram a condenação do empregador ao pagamento de danos morais em favor do empregado, em 2 o valor da condenação foi de R\$ 1.000,00, em outros 3 o valor de R\$ 1.500,00, em 2 processos o valor foi de R\$ 2.000,00, em 7 processos o valor foi de R\$ 2.500,00 e em 2 o valor de R\$ 3.000,00.

Em geral valores relativamente baixos para empregados que demonstraram prejuízo real. Os principais motivos para essas condenações foram: salário não pago com frequência ou atrasos no pagamento; contrato de trabalho fraudado; exposição de empregado a condições degradantes, sem observância dos padrões mínimos de higiene e segurança do trabalho configurando ofensa à dignidade do trabalhador.

Em uma das sentenças, o valor da condenação foi no valor de R\$ 7.000,00 para autor que devido ao inadimplemento da rescisão por parte do empregador fora preso pelo atraso no pagamento da pensão alimentícia.

Em outros dois casos analisados, o valor da condenação foi de R\$ 10.000,00, sendo um por motivo de acidente de trabalho e o outro para trabalhadora que se viu

desamparada ante o irregular cancelamento do seu plano de saúde, em período em que se encontrava doente e em gozo de benefício previdenciário.

Por fim, um processo em que houve a condenação no valor de R\$ 50.000,00, a empregada doente e em estado pré-cirúrgico foi dispensada sem motivação ficando sem o plano de saúde para atendimentos médicos e de fisioterapia, no momento em que mais precisava e mesmo após ordem emitida pelo juiz de reintegração da funcionária ao serviço e imediata restituição do plano de saúde não foi cumprida imediatamente pela empresa ré, apenas dois meses depois.

Pode-se concluir através desta análise, que a reforma trabalhista ainda é muito recente e seus reais impactos ainda deverão ser amplamente estudados. O presente estudo, de natureza qualitativa, permitiu a análise de alterações importantes introduzidas pela reforma trabalhista, como a possibilidade da condenação das partes em custas processuais e honorários advocatícios, concessão ou não de gratuidade de justiça, bem como decisões quanto ao dano moral devido ao trabalhador.

Um dos impactos da reforma foi a queda no número de ações trabalhistas. Entre 2017 e 2018, o volume caiu 34%, segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho. Em 2019 até o mês de outubro foram 2.867.455 casos novos, uma redução parcial de 26%.

Algumas sentenças aqui analisadas foram proferidas em processos iniciados antes da reforma trabalhista em que não se era exigido que a petição inicial apresentasse pedidos líquidos e certos, ou seja, já devem ser apresentados com os valores expressos do que o autor entende possuir direito.

Com essa exigência, se, por exemplo, o autor formular pedido de danos morais entendendo que teria direito ao valor de R\$ 50.000,00 e o pedido for negado pelo juiz, que além disso condena o autor em honorários advocatícios desse pedido em que foi sucumbente na proporção de 10%, esse empregado já estaria devendo o valor de R\$ 5.000,00 no processo.

Em sentido oposto, se o autor for cauteloso e formular pedido de danos morais com valor baixo, mesmo o juiz entendendo que o pedido é justo e o valor é



baixo, não poderá julgar em valor superior, já que estará restrito ao pedido formulado na petição inicial.

O percentual de novos processos com pedidos de indenização por danos morais segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho caiu. Em outubro de 2017, 27,7% das novas ações abertas no mês continham pedidos deste tipo. Esse percentual caiu e se mantém próximo de 18% desde então.

O estabelecimento de limites para indenizações recebidas por dano extrapatrimonial na Justiça do Trabalho é alvo de ações (ADI 5.870, ADI 6.082, ADI 6.050 e ADI 6.069), ainda sem julgamento, no Supremo Tribunal Federal questionando a sua constitucionalidade.

Segundo as ações, a lei não pode impor limitação ao Poder Judiciário para a fixação de indenização por dano moral, sob pena de limitar o próprio exercício da jurisdição:

"Nos termos da nova legislação, o Poder Judiciário fica impedido de fixar uma indenização superior à efetivamente devida para reparar o dano causado ao trabalhador. A Lei 13.467/2017, em seu texto original, previa que a indenização decorrente de um mesmo dano moral teria valor diferente em razão do salário de cada ofendido, violando o princípio constitucional da isonomia. Isso porque a indenização decorrente de um mesmo dano moral a um servente ou ao diretor da mesma empresa não seria a mesma". (ADI 5.870 proposta pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA em tramitação no STF)

Uma outra Ação Direta de Inconstitucionalidade pendente de julgamento no Supremo Tribunal Federal é a ADI 5.766 em que a Procuradoria Geral da República – PGR questiona pontos da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) que estabelecem a necessidade de pagamento de honorários periciais e advocatícios pela parte derrotada (honorários de sucumbência), mesmo que esta seja beneficiária da Justiça gratuita. Também é alvo da ADI dispositivo no qual se estabelece pagamento de custas pelo beneficiário da Justiça gratuita que faltar injustificadamente à audiência de julgamento.

Essas exigências criadas pela reforma trabalhista se apresentam como verdadeiros mecanismos impeditivos para que o trabalhador exerça seu direito constitucional de ingressar na justiça para garantir seus direitos trabalhistas,

normalmente verbas salariais que são necessárias para o sustento de famílias inteiras.

Pode-se demonstrar, através dos dados apresentados, que a Justiça do Trabalho, em comparação com os demais órgãos do Poder Judiciário, é o que apresenta maior índice de conciliação, menor tempo para resolução de conflitos, baixo custo em relação ao volume de processos e a sua extensão geográfica, o que se permite afirmar que é o órgão judiciário mais eficiente do país.

### **3 – A defesa coletiva dos direitos trabalhistas: os efeitos da reforma sobre as organizações sindicais dos trabalhadores.**

Neste capítulo pretende-se analisar as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/17, com ênfase no enfraquecimento da organização sindical dos trabalhadores, já que importantes institutos foram modificados, como por exemplo, que os termos acordados entre empregados e empregadores poderão se sobrepor à legislação trabalhista e o fim da contribuição sindical obrigatória.

Para isso, será apresentado o resultado de entrevistas com os presidentes dos sindicatos de trabalhadores que se disponibilizaram, com base de atuação no município de Campos dos Goytacazes – RJ, para análise da atuação do movimento sindical na defesa dos direitos dos trabalhadores após a reforma trabalhista.

Sindicato é uma associação não política para defesa e coordenação dos interesses sociais, econômicos e profissionais de um grupo, ligados à atividade laboral dos seus integrantes. Trata-se de organizações democráticas que se encarregam de negociar as condições gerais da relação de trabalho entre associados e instituições, coerentes com interesses de um grupo de profissionais que exerçam a mesma atividade ou atividades semelhantes.

O sindicato existe para equilibrar a relação entre trabalhadores e empresas, já que o trabalhador sozinho é muito mais fraco do que a empresa.

#### **3.1 Breve história do sindicalismo no Brasil**

A história do sindicalismo está amplamente difundida em diversos livros e outras fontes de pesquisa e aqui não há a pretensão de se aprofundar em sua história, apenas contextualizar o tema.

O surgimento do sindicalismo está ligado ao período da industrialização e consolidação do capitalismo na Europa a partir do século XVIII, quando ocorreu a

Revolução Industrial. A época foi marcada pelas péssimas condições de vida e trabalho às quais estava submetida boa parte da população europeia.

As relações sociais nessa época atingiram uma enorme polarização, com a sociedade dividida em duas grandes classes: a burguesia e o proletariado. É nesse momento que fica evidente o antagonismo de interesses entre elas.

Na obra clássica, O Manifesto Comunista, um dos tratados políticos de maior influência mundial, publicado em 1848, Karl Marx e Friedrich Engels afirmam que a luta do proletariado contra a burguesia começa com a sua existência e descrevem o embrião das lutas operárias:

Com o desenvolvimento da indústria, contudo, o proletariado não só se expande, mas se concentra em grandes massas; sua força aumenta e ele a reconhece cada vez mais. Os interesses e as situações de vida no interior do proletariado igualam-se cada vez mais, na medida em que a maquinaria elimina as diferenças no trabalho e os salários são reduzidos aos mesmos níveis em quase todo lugar. A concorrência mais acirrada entre os burgueses e as crises comerciais dela resultantes tornam o salário do trabalhador cada vez mais instável; o aperfeiçoamento incessante e acelerado da maquinaria torna sua existência cada vez mais insegura. Cada vez mais, os choques entre trabalhadores individuais e burgueses individuais tomam o caráter de choque entre duas classes. Os trabalhadores começam a formar associações contra a burguesia; lutam juntos para assegurar seu salário. Fundam organizações permanentes, de modo a se prepararem para a ocorrência de ondas esporádicas de sublevações. Em alguns lugares a luta explode em revoltas. (MARX, ENGELS, 2008, p.24-25)

Com o tempo, trabalhadores passaram a se organizar como meio de confrontar empregadores e questionar a situação da época. Os primeiros indícios de união entre trabalhadores aparecem com a quebra de máquinas fabris como forma de resistência, movimento conhecido como ludismo. A motivação era a visão dos trabalhadores de que estariam sendo substituídos pela maquinaria nas indústrias.

Mais tarde, começam a ser criadas na Inglaterra as **trade unions**, organizações sindicais equivalentes aos atuais sindicatos. As *trade unions* passam então a negociar em nome do conjunto de trabalhadores, unificando a luta na busca por maiores direitos e salários. A ideia era evitar que os empregadores pudessem exercer pressão sobre trabalhadores individualmente.

A formação sindical e seu fenômeno foi observada por Durkheim em seu livro “Da Divisão do Trabalho Social” (1999) para explicar as relações mútuas surgidas da moral profissional: “Os únicos agrupamentos que tiveram uma certa permanência são aqueles que se chamam hoje sindicatos, seja de patrões, seja de operários. Seguramente há aí um começo de organização profissional, mas ainda bem disforme e rudimentar.” (DURKHEIM, 1999, p. 6)

A história de formação dos sindicatos no Brasil é influenciada pela migração de trabalhadores vindos da Europa para trabalhar no país. No final do século XIX, a economia brasileira sofre uma grande transformação, marcada pela abolição da escravidão e a Proclamação da República.

Neste momento, a economia brasileira deixa de se concentrar na produção de café e cede espaço para as atividades manufatureiras, surgidas nos centros urbanos e no litoral brasileiro. A abolição da escravidão, substituída pelo trabalho assalariado, atrai muitos imigrantes vindos da Europa, que ao chegar se depararam com uma sociedade que oferecia pouquíssimos direitos aos trabalhadores, ainda marcada pelo sistema escravocrata.

Estes novos trabalhadores possuíam experiência de trabalho assalariado e relativos direitos trabalhistas já conquistados em seu antigo país. Assim, rapidamente essas pessoas começaram a formar organizações. As primeiras formas de organização foram as sociedades de auxílio-mútuo e de socorro, que objetivavam auxiliar materialmente os operários em períodos mais difíceis. Em seguida, são criadas as Uniões Operárias, que com o advento da indústria passam a se organizar de acordo com seus diferentes ramos de atividade. Surgia assim o movimento sindical no Brasil.

Em abril de 1906, realizou-se no Rio de Janeiro, o 1º Congresso Operário Brasileiro, com a presença de vários sindicatos, federações, ligas e uniões operárias, principalmente do Rio e São Paulo. Nascia a Confederação Operária Brasileira (COB), a primeira entidade operária nacional. Mas a reação patronal e do governo não demorou. Em 1907, foram expulsos do país 132 sindicalistas. A crise de produção gerada pela 1ª Guerra Mundial e a queda vertiginosa dos salários dos operários, caracterizou-se por uma irresistível onda de greves entre 1917 e 1920. A

greve de 1917 paralisou São Paulo e chegou a envolver 45 mil pessoas, quando os trabalhadores reivindicaram melhores condições de salário e de trabalho, regulamentação da jornada, direito de férias e descanso semanal, porém a repressão do Governo foi total sobre os trabalhadores.

Com a "Revolução de 1930", liderada por Getúlio Vargas, já abordada no capítulo 2 desta dissertação, é iniciado um processo de modernização e consolidação de um Estado Nacional forte e atuante em todas as relações fundamentais da sociedade. Vargas acabaria atrelando a estrutura sindical ao Estado, destruindo todas as bases sociais e políticas em que tinha se desenvolvido o movimento sindical no período anterior. A partir da década de 30, o Brasil passou a ser um país industrial e a classe operária ganhou uma importância maior. O conflito entre capital e trabalho passou a ser tratado como uma questão política. Por um lado, criou uma estrutura sindical corporativista, dependente e atrelada ao Estado, por outro, criou o Ministério do Trabalho, a Justiça do Trabalho e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Através do decreto 19.770 de 1931, o governo Vargas estabelece uma série de normas sobre os sindicatos no Brasil:

- o controle financeiro do Ministério do Trabalho sobre os recursos dos sindicatos, inclusive proibindo a utilização destes recursos em períodos de greve;
- a participação do Ministério nas assembleias sindicais;
- que atividades políticas e ideológicas não poderiam existir por parte dos sindicatos;
- veto à filiação de trabalhadores a organizações sindicais internacionais;
- proibição da sindicalização dos funcionários públicos;
- definição do sindicato como órgão de colaboração e cooperação com o Estado;
- participação limitada dos operários estrangeiros nos sindicatos. Este era um ponto bastante problemático, já que boa parte das lideranças sindicais ainda era de origem estrangeira;
- garantia de sindicato único por categoria, a chamada unicidade sindical.

Vargas, em seu governo, converteu demandas dos operários em projetos do Estado como cita Werneck Vianna (1978), porém tinha claro que para o sucesso do projeto industrial necessitaria de regulamentação e controle do trabalho. Para garantir o projeto industrializante era imprescindível regulamentar a mercadoria força de trabalho e, desse modo, consolidar o mercado interno com a implementação de um salário mínimo base.

Ainda assim, o período do getulismo foi marcado por intensas greves de trabalhadores e pela crescente luta sindical. Nos anos 40, o movimento volta a ganhar forças, mesmo em meio a restritivas leis impostas por Vargas, que continuaram vigentes mesmo após o fim do Estado Novo, em 1945. Mas é durante os anos 1960 que a luta sindical atinge seu ápice, com imensas manifestações grevistas e a realização do III Congresso Sindical Nacional, quando foi criado o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT). No campo, as lutas também se intensificaram com a criação das ligas camponesas, onde aos poucos cresciam os sindicatos rurais.

Trinta anos após sua criação, o sindicalismo sofreu uma grande repressão durante o período militar iniciado em 1964, gerando diversas greves no país. O golpe militar de 1964 significou a mais intensa e profunda repressão política que a classe trabalhadora enfrentou na história do país. As ocupações militares e as intervenções atingiram cerca de 2 mil entidades sindicais em todo o país. Suas direções foram cassadas, presas e exiladas. A desarticulação, repressão e controle do movimento foram acompanhados de uma nova política de arrocho de salários, da lei antigreve nº 4.330 e do fim do regime de estabilidade no emprego. A ditadura passou a se utilizar de práticas de tortura, assassinatos e censura, acabando com a liberdade de expressão, organização e manifestação política.

Na década de 70, principalmente, começa a surgir um novo sindicalismo, que retomou as comissões de fábrica e propôs um modelo de sindicato livre da estrutura sindical atrelada. Este fenômeno aparece com maior nitidez no ABCD paulista (cidades de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul e Diadema). Também, houve a união de lideranças sindicais e grupos de trabalhadores na formação de movimentos, como o Movimento dos Sem Terra.

A jornada de luta nos anos 1970 inseriu o movimento operário no cenário político, econômico e social brasileiro, levando a criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e do Partido dos Trabalhadores (PT), que passaram a organizar diversas greves gerais nos anos 1980 e desempenharam importante papel em movimentos políticos como as “Diretas Já”.

A atuação deste novo sindicalismo também foi decisiva na defesa dos interesses da classe trabalhadora durante a Assembleia Nacional Constituinte até a promulgação da Constituição, ainda que esta tenha preservado a unicidade sindical e o imposto sindical, até então, combatidos pelos sindicatos como elementos restritivos.

### **3.2 Sindicalismo na Constituição de 1988**

A Constituição Federal de 1988, criada no período da redemocratização, trouxe mais liberdade ao movimento sindical, retirando regras como a necessidade de autorização do Ministério do Trabalho para funcionamento de um sindicato e possibilitando a sindicalização dos servidores públicos.

A Constituição Federal prevê em seu artigo 8º que a proteção e defesa aos direitos dos trabalhadores cabe ao sindicato e, também, que a negociação entre empregados e empregadores requer a atuação incondicional do sindicato:

“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 assembléia 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.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.”

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

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. (CF, 1988)

Os principais pontos constitucionais quanto aos sindicatos são:

- Liberdade sindical que é a liberdade de associação, também é a liberdade de organizar-se da forma que assim entender sem o intervencionismo do Estado e do ponto de vista individual que assegura a cada pessoa o direito de fazer parte ou não dos sindicatos.
- Unicidade sindical que é a possibilidade de haver apenas um sindicato, em determinado espaço geográfico para uma categoria profissional, não podendo assim, o mesmo indivíduo ser representado por mais de um sindicato.
- Base territorial mínima que prevê que qualquer sindicato que for formado, não poderá ter base territorial menor que um município, não podendo haver sindicatos distritais, por bairros ou ainda por empresas.
- Sistema Confederativo que estabelece uma estruturação do sistema de representação sindical, que funciona com um sistema de hierarquias, onde há no nível inferior os sindicatos, no nível médio as federações que para a sua constituição há de existir ao menos cinco sindicatos em sua base de atuação, sendo em sua maioria, entes estaduais e no topo, as confederações que para que haja a sua formação é necessário que haja ao menos três federações unidas e assim possuem alcance nacional.
- Participação obrigatória do sindicato nas negociações coletivas de trabalho para que o trabalhador individualmente não fique a mercê do

seu empregador, coletivamente através do sindicato as reivindicações têm mais força.

- Estabilidade dos dirigentes sindicais e suplentes para que haja real liberdade sindical, não tendo os empregadores poderes para perseguições arbitrárias e assim dando liberdade para o dirigente sindical buscar as melhores condições para sua categoria. O dirigente sindical só pode ser demitido, se for cometida falta grave, devendo haver um inquérito judicial para apuração desta falta grave, e comprovada a mesma pelo empregador, poderá ser demitido com justa causa, dando fim assim a estabilidade. Sem a comprovação da falta grave, não há possibilidade de ser cessada a estabilidade do dirigente sindical.
- Contribuição sindical obrigatória com a intenção de gerar um valor pago de forma obrigatória pelos trabalhadores, sendo essa de natureza tributária, sustentando assim o Sistema Sindical da Confederação, fortalecendo o mesmo, que com recursos poderia se manter de forma autônoma, sem intervenção do governo e tendo assim maior poder na representação de suas classes.
- Direito de greve aos trabalhadores, a quem compete decidir sobre a oportunidade e os interesses a serem defendidos por meio da greve. A legitimidade, porém, para a instauração da greve pertence a organização sindical dos trabalhadores, visto que se trata de direito coletivo

### **3.3 Sindicatos nos governos após a Constituição de 1988**

Com a vitória de Fernando Collor de Mello na primeira eleição presidencial após a promulgação da Constituição de 1988, os anos de 1990 ficam conhecidos como a década neoliberal. O novo sindicalismo seria confrontado por um contexto bastante adverso, a pressão para uma nova inserção do Brasil na divisão internacional do trabalho através da reestruturação produtiva, financeirização da economia, livre circulação de capitais, privatização do setor produtivo estatal e flexibilização da legislação trabalhista. (ANTUNES, 2018)

Neste período começa-se uma fase dentro do sindicalismo de substituição do sindicalismo de luta, que tinha na greve o seu principal instrumento, pelo sindicalismo negocial, propositivo e da cooperação conflitiva, como observado por Arnaldo Nogueira (1998).

Após o impeachment de Collor em 1992 devido a intensa corrupção que marcou seu governo e o término do mandato pelo até então vice-presidente Itamar Franco, é eleito em 1994 e depois reeleito em 1998 Fernando Henrique Cardoso. Este período teve um enorme impacto e gerou fortes consequências no movimento sindical.

Esse período é caracterizado pela intensa privatização e desindustrialização, flexibilização, desregulamentação, sendo que a informalidade, a terceirização, o subemprego e o desemprego atingiram altos níveis. (RAMALHO e MARTINS, 1994)

Neste período, greves de trabalhadores foram duramente reprimidas pelo governo para manutenção de sua política neoliberal, como a dos petroleiros em 1995, que proporcionou o aumento no processo de reestruturação produtiva em curso.

A nova realidade arrefeceu e tornou mais moderado e defensivo o novo sindicalismo, que assumia um perfil mais propenso à negociação, num cenário sindical marcado pela existência de várias centrais sindicais e pela emergência de um sindicalismo mais sintonizado com a onda neoliberal, como a Força Sindical, criada em 1991 e que viria a polarizar com a CUT os espaços de representação dos trabalhadores. (ANTUNES, 2018)

Em 2002, Luís Inácio Lula da Silva é eleito presidente do Brasil, depois reeleito em 2006. Era a chegada de um sindicalista ao poder com enormes perspectivas para os trabalhadores e sindicatos, porém em vez de ruptura com o modelo neoliberal, o mercado, especialmente o financeiro, exigia continuidade da política de FHC, o que foi atendido e tranquilizado através do documento conhecido como “Carta aos brasileiros” publicado pelo PT.

O governo de Lula é marcado pela ampliação da política de alianças, no chamado governo de coalização nacional que tinha por missão preservar a

estabilidade monetária, seguir a agenda de reformas não concluídas por Fernando Henrique Cardoso, retomar o crescimento econômico e implementar políticas sociais efetivas em um pacto social envolvendo os principais segmentos organizados da sociedade. (VÉRAS DE OLIVEIRA, BRIDI e FERRAZ, 2014)

O período é marcado por um sentimento dúbio dentro do sindicalismo, se manter autônomo, correndo o risco de minar as bases de apoio ao governo e fortalecer o discurso conservador presente até então nos governos anteriores ou, como segunda opção, apoiar o governo e correr o risco de comprometer sua representatividade e autenticidade caso viesse a assumir compromissos contraditórios com as suas reivindicações históricas. (VÉRAS DE OLIVEIRA, BRIDI e FERRAZ, 2014)

Apesar da postura crítica em relação à Reforma da Previdência aprovada em 2003 e à política econômica de manutenção de altas taxas internas de juros, do rígido sistema de metas de inflação e de geração de superávits fiscais, essas críticas diminuíram com a melhoria dos indicadores de crescimento da indústria, com a formalização do emprego e a queda do desemprego e, ainda com a agenda social implementada, como o Programa Fome Zero e a política de transferência de renda, o Bolsa Família. (VÉRAS DE OLIVEIRA, BRIDI e FERRAZ, 2014)

Outra importante política implementada foi a de recuperação do poder de compra do Salário Mínimo, que segundo dados do DIEESE (2010), considerando todo o período do governo Lula (janeiro de 2003 a janeiro de 2010) o reajuste nominal foi de 132,50%, e um aumento real de 44,95% em um país em que 46,1 milhões de pessoas viviam com rendimentos de até um salário mínimo. (VÉRAS DE OLIVEIRA, BRIDI e FERRAZ, 2014)

Durante o governo Lula, a cúpula sindical ascenderia a cargos na alta burocracia estatal, as verbas foram ampliadas via Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e outros fundos estatais, garantindo o apoio das principais centrais sindicais ao governo. A Lei nº 11.648 de 2008 instituiu o direito de as centrais sindicais receberem 10% do total da Contribuição Sindical recolhida dos trabalhadores, em clara contradição com a posição histórica da CUT da defesa da supressão do imposto sindical. (VÉRAS DE OLIVEIRA, BRIDI e FERRAZ, 2014)

Com isso, existe uma forte crítica como a dos sociólogos Ruy Braga (2015) e Francisco de Oliveira (2003) de que com a participação da alta cúpula sindical em postos governamentais, principalmente nos fundos de pensão, se aproximaram do setor financeiro, preocupados com a rentabilidade dos fundos que administravam e se afastaram de sua origem e das suas bases, tornando-se uma espécie de sindicalismo negocial de Estado.

Importante ressaltar, que a crise política gerada pelo “escândalo do mensalão” teve forte impacto sobre o sindicalismo entre as centrais e no interior da CUT. Com isso, novas entidades surgiram como a CSP-Conlutas, com adesão de sindicatos de funcionários públicos descontentes com a aprovação da reforma da previdência em 2003 e outros dissidentes da CUT, a Intersindical, a Nova Central Sindical – NCST, União Geral dos Trabalhadores – UGT e a Central dos Trabalhadores do Brasil – CTB, um cenário claramente marcado pelo pluralismo das centrais sindicais. Outro impacto gerado pela crise política foi a não aprovação das reformas sindical e trabalhista até então debatidas pelo governo Lula.

Após o fim do segundo mandato e com aprovação na casa dos 80%, Lula consegue transferir seus votos para a candidata Dilma Roussef que é eleita presidente do país mantendo a política adotada por seu antecessor de expansão do mercado interno, valorização de *commodities* e conciliação social.

Seu governo começa a sofrer turbulências após as manifestações ocorridas em 2013, que inicialmente protestavam contra o aumento e as condições do transporte coletivo no Estado de São Paulo e se ampliaram por todo país com diversas pautas, classes sociais e ideologias. As manifestações se voltaram contra o sistema de governo, não especificamente contra um específico e sim contra todos.

As manifestações tomaram as ruas e apesar da tentativa efetuada pelas centrais sindicais de se inserirem no movimento ficou difícil assumir o protagonismo que outrora exerceram em movimentos populares já que mantinham uma postura de defesa do governo.

Após a reeleição da presidente Dilma em 2014 em uma eleição difícil e que dividiu o país, a grave crise econômica internacional e seus efeitos no Brasil, a crise

política gerada pelas denúncias de corrupção que levaram políticos tradicionais do PT à prisão e o rompimento com partidos que faziam parte da base do governo e por fim a política de ajuste fiscal que prejudicava trabalhadores e setores produtivos para tentar acalmar o mercado financeiro corroeram as bases sociais que sustentavam o governo levaram ao *impeachment* da presidente.

Sindicatos e setores ligados à classe trabalhadora fizeram esforço para impedir o *impeachment*, porém o Congresso Nacional utilizando de instrumentos previstos na Constituição, com apoio da grande mídia, dos conservadores e das instituições empresarias como a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo – FIESP, Confederação Nacional da Indústria – CNI, Federação Brasileira de Bancos – Febraban, entre outras, que sempre tentaram ampliar a precarização do trabalho.

O vice-presidente Michel Temer assume o governo e em seu documento chamado de “uma ponte para o futuro” em que apresenta suas propostas de governo prevê a aprovação das proposta neoliberais para atender os interesses das entidades que apoiaram o *impeachment*, que baseava-se no tripé: privatizar o que ainda não foi, impor o negociado sobre o legislado nas relações de trabalho e a flexibilização total das relações de trabalho com a aprovação da terceirização total e da reforma trabalhista.

O governo Temer teve um grande sucesso na aprovação destas medidas no mesmo Congresso Nacional que aprovou o *impeachment*. O governo aprovou também a Emenda Constitucional conhecida com a PEC do Teto dos Gastos Públicos, alterou a Constituição brasileira de 1988 para instituir um novo Regime Fiscal. Trata-se de uma limitação ao crescimento das despesas do governo brasileiro durante 20 anos, alcançando os três poderes, além do Ministério Público da União e da Defensoria Pública da União.

As despesas e investimentos públicos ficam limitadas aos mesmos valores gastos no ano anterior, corrigidos pela inflação medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA). Na prática, para acomodar o aumento das despesas obrigatórias, o Poder ou órgão pode ir reduzindo progressivamente suas despesas discricionárias (investimentos e custeio da máquina) o que resultaria na paralisação da atividade do Poder ou do órgão.

Esta Emenda Constitucional tem um enorme impacto sobre os mais pobres e a possibilidade de, em futuro próximo, inviabilizar e até acabar com o Sistema Único de Saúde – SUS, com a educação pública e a pesquisa científica que são dependentes de investimento do governo.

As eleições presidenciais de 2018 dividiram a sociedade de forma mais profunda que a vista em 2014. A vitória de Jair Bolsonaro vem para ampliar o projeto de reformas iniciadas por Temer e com características ultraliberais. No seu primeiro ano de governo aprovou uma reforma previdenciária extremamente injusta para trabalhadores, públicos e privados.

A reforma aumentou a idade mínima e o tempo de contribuição para aposentadoria, passa a calcular o benefício sobre o total das contribuições realizadas, aumenta a alíquota de contribuição para o servidor público, modifica a regra de aposentadoria por invalidez e pensão por morte.

O governo Bolsonaro tem como proposta ampliar a reforma trabalhista do governo Temer em 2017, algumas já aprovadas pela Medida Provisória da Liberdade Econômica já convertida em Lei, como a restrição aos bens dos sócios em empresas falidas, dispensa de alvará emitido pelos Bombeiros para abertura de empresas de baixo risco, obrigatoriedade de registrar apenas horas extras no ponto dos funcionários dispensando o registro do horário de entrada e término do expediente, entre outras.

Ainda em debate existem novas medidas, como por exemplo, permitir o expediente de agências bancárias aos sábados, estender a possibilidade de trabalho aos domingos para todas as categorias econômicas, diminuir normas de saúde e segurança do trabalho, reduzir direitos para trabalhadores de 18 até 29 anos com o programa verde e amarelo, além da diminuição da obrigação das empresas com cotas como de pessoas com deficiência - PCD e aprendizes.

### 3.4 Impacto da reforma trabalhista nos sindicatos de trabalhadores

Para que o sindicato seja representativo, é preciso que ele tenha força para implementar as políticas necessárias à defesa dos direitos e interesses da categoria representada e, a contribuição sindical foi instituída pela União como meio para o fortalecimento de toda a categoria profissional, pois com ela a entidade de classe ganha força para implementar políticas de defesa dos interesses e direitos de seus representados perante o empregador, Estado e sociedade.

Porém, com a Lei nº. 13.467/17 o imposto sindical obrigatório foi extinto, o que fragilizará a luta em defesa dos trabalhadores:

“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” (NR) ” (Lei nº 13.467, 2017)

Com a extinção do imposto sindical obrigatório, a arrecadação dos sindicatos caiu 85% de 2017 para 2018. Até junho deste ano, segundo dados da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, a arrecadação foi 66% se comparada a igual período do ano anterior.

**Figura 2 – Arrecadação dos sindicatos**



\*Até julho

Fonte: Ministério da Economia

A questão da representatividade passa a ser chave para o futuro dos sindicatos, já que eles dependerão das contribuições voluntárias. Existe a preocupação de que sindicatos menos representativos, com pouco dinheiro e com



objetivo de evitar a sua extinção, sucumbam às vontades patronais a fim de ganhar remuneração por meio de acordos e convenções coletivas, a chamada contribuição assistencial.

A queda na arrecadação ainda não impactou o número de sindicatos ativos no Brasil —cerca de 17,6 mil, segundo dados do governo federal. Porém, esse deve ser o efeito no longo prazo. Caso não haja mudanças no formato de financiamento do setor, há previsão de impacto progressivo na redução no número de sindicato.

**Figura 3 – Número de sindicatos**



Fonte: Ministério da Economia

Sobre o impacto da reforma trabalhista nas negociações coletivas, inicialmente é preciso esclarecer que a Constituição Federal, que não foi alterada, prevê em seu artigo 8º que a negociação entre empregados e empregadores requer a atuação incondicional do sindicato, sendo assim, dúvidas importantes surgirão na aplicação da nova lei.

Na análise do Dieese (Departamento Intersindical de Estudos Estatísticos), houve uma queda significativa no número de negociações coletivas registradas no sistema mediador do antigo Ministério do Trabalho em 2018, na comparação com 2017.

A queda foi de 28% nos acordos coletivos e de 41% nas convenções coletivas no primeiro semestre de 2018. No ano de 2019 houve recuperação, mas ainda sem atingir o mesmo patamar de 2017. Até setembro de 2019, o número de registros de acordos coletivos foi 4% superior ao observado em igual período de 2018, mas

ainda 21% inferior ao observado em 2017. Em relação às convenções coletivas, o número é 10% maior do que o de 2018, mas 20% menor que o de 2017.

Algumas hipóteses são levantadas pelo Dieese para explicar essa queda: a conjuntura desfavorável, que dificulta as negociações, a insegurança jurídica e a falta de entendimento sobre o recolhimento de contribuições aos sindicatos.

A entidade analisou 8.499 negociações registradas até julho de 2019 e verificou que 15,2% faziam menção explícita à reforma trabalhista. Os assuntos mais mencionados são contribuição sindical, desligamento e demissão, e compensação de jornada.

"Para determinar um impacto mais preciso da reforma nas negociações, seria preciso analisar uma a uma", disse o coordenador de Relações Sindicais do Dieese, José Silvestre Prado de Oliveira em entrevista ao portal UOL.

Assim, dúvidas importantes surgirão na aplicação da nova lei, como por exemplo, o negociado nas convenções ou acordos coletivos pelo sindicato dos trabalhadores com a empresa valerá para os que não forem filiados ao sindicato, já que agora o sindicato não terá qualquer contrapartida dos não sindicalizados.

Em decisão proferida pelo juiz da 30ª Vara do Trabalho de São Paulo, antes da vigência da reforma trabalhista, que sentenciou como inaplicável as vantagens negociadas para a Convenção Coletiva de Trabalho aos empregados não sindicalizados, pode ser um indicativo de como sindicatos e empresas atuarão nas próximas negociações coletivas em relação aos não sindicalizados.

Para o juiz Eduardo Rockenbach Pires, a aqueles que não contribuem com a entidade sindical de sua categoria não cabem também o direito de usufruir dos benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho. A sentença proferida é referente ao processo 01619-2009-030-00-9, item 6:

"Item 6 - O autor sustentou não ser sindicalizado e, por isso, negou-se a contribuir para a entidade sindical dos trabalhadores. A despeito disso, não menos certo é que as entidades sindicais devem ser valorizadas, e precisam da participação dos trabalhadores da categoria (inclusive financeira), a fim de se manterem fortes e aptas a defenderem os interesses comuns. Aliás, como qualquer associação de particulares. Já que o autor

não concorda em contribuir com o sindicato, é justo que também não aufera as vantagens negociadas por este em favor da categoria profissional. "*Ubi emolumentum, ibi ónus*".

Por estas razões, não procedem os pedidos pertinentes a direitos previstos na convenção coletiva de trabalho, conforme os tópicos respectivos". (TRT2, 2017)

Outro ponto importante a se destacar na reforma trabalhista e que deve alterar o papel dos sindicatos é a prevalência do negociado sobre o legislado nos itens arrolados no art. 611-A da CLT, ou em outras matérias:

"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 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.

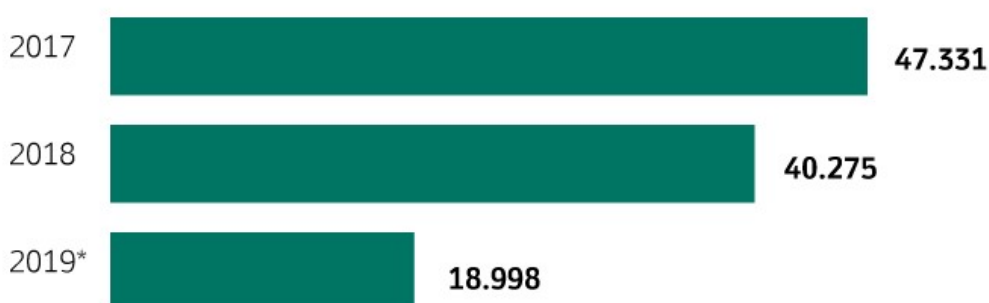
§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 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. " (Lei nº 13.467, 2017)

Na prática, antes das medidas serem efetivadas, o acordo só prevalecia sobre a lei se fosse mais favorável ao empregado. Caso a lei fosse mais vantajosa, ela ficaria acima da norma coletiva. Com a reforma, será possível reduzir ou suprimir os direitos se forem feitas negociações com sindicatos não representativos perante a base ou em cenários econômicos adversos.

Sobre a hipótese do negociado prevalecer sobre legislado, em outubro de 2019, o Tribunal Superior do Trabalho – TST suspendeu a tramitação de todos os processos que envolvam possibilidade de reduzir direitos trabalhistas não assegurados pela Constituição por meio de negociação coletiva. O Supremo Tribunal Federal deve decidir sobre a constitucionalidade do tema.

**Figura 4 – Negociações entre patrões e empregados**



\*Até setembro

Fonte: Dieese/Ministério da Economia

Com a reforma surgem ainda os acordos individualizados, em que empregados com instrução de nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS (R\$ 6.101,05 em 2020) podem negociar diretamente com o patrão um acordo específico que irá prevalecer sobre o coletivo.

A ideia, por trás dessa alteração, é a de que funcionários com salários melhores têm mais poder de barganha para negociar de igual para igual com os patrões e, ainda, que estes trabalhadores possuem interesses diferentes dos demais trabalhadores com salários menores. Porém, é preciso ponderar que nem todas as pessoas cujo salário ultrapassa 12 mil reais são altos executivos com força de

negociação e que sem o suporte do sindicato, esse grupo de trabalhadores ficaria à mercê do empregador, ainda mais em um período de crise econômica, quando ninguém quer ser demitido.

Outra questão polêmica é o fato de, com a reforma trabalhista, ter sido aberta a possibilidade de empregado e empregador negociarem uma demissão de comum acordo. Assim, neste tipo de demissão, o trabalhador perde o direito ao seguro-desemprego e ganha somente a metade do valor correspondente ao aviso prévio, se indenizado e da multa do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), neste caso, podendo sacar até 80% do saldo existente na conta. As demais verbas trabalhistas devem ser pagas em sua integralidade.

Se por um lado esta nova forma de demissão possibilite que a empresa atenda a vontade do empregado em ser desligado e entenda, por sua liberalidade, que o acordo é viável, aquele trabalhador poderá receber os direitos que não receberia em caso de pedido de demissão. Por outro lado, esta nova ferramenta pode ser utilizada para coagir o trabalhador no momento da rescisão contratual.

Alteração promovida pela reforma trabalhista que gera uma grande preocupação é a que excluiu a obrigatoriedade de homologação da rescisão do contrato de trabalho para empregados com mais de um ano de tempo de serviço perante a entidade sindical representativa da categoria ou outro órgão competente, como o extinto Ministério, atual Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

Só para contextualizar, essa obrigatoriedade já não existia para empregados com menos de um ano de tempo de serviço, portanto atualmente não existe mais essa obrigatoriedade para nenhum empregado.

O fim dessa exigência aumenta a possibilidade de fraude, de sonegação e de retirada de direitos dos trabalhadores. A legislação trabalhista tem diversas nuances que às vezes o trabalhador não tem o conhecimento, e para isso é fundamental a participação das entidades sindicais, para dar proteção, para saber que quando aquele trabalhador é demitido vai receber as verbas que lhe são devidas ou receber as orientações adequadas para buscar seus direitos na Justiça do Trabalho.

Por fim, a reforma trabalhista também traz de volta um personagem que estava presente na Constituição de 1988, mas nunca foi regulamentado: o representante dos funcionários nas empresas. Os trabalhadores poderão escolher entre três e sete funcionários que os representarão em empresas com, no mínimo, 200 funcionários para promover o entendimento direto com os empregadores. No processo de escolha está vedada a interferência da empresa ou do sindicato da categoria.

Os participantes devem encaminhar reivindicações de seus colegas aos superiores e buscar soluções para conflitos no ambiente de trabalho, além de acompanhar o cumprimento das leis e acordos coletivos. O novo texto legal não proíbe essas comissões de fechar acordos coletivos com as empresas, apesar de a Constituição determinar a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações.

Existem algumas preocupações sobre estas comissões e seus representantes, o primeiro ponto é que apesar de serem escolhidos pelos trabalhadores, não têm o respaldo sindical nem estabilidade, tornando-os vulneráveis à demissão em caso de um processo de negociação complicado ou estejam criando “problemas” no ponto de vista da empresa e, o pior cenário, cedam às vontades dos superiores por medo de serem demitidos. O segundo ponto é a possibilidade de que as comissões poderiam competir com os sindicatos e até substituí-los no futuro.

### **3.5 Análise das entrevistas com os presidentes dos sindicatos de trabalhadores do município de Campos dos Goytacazes**

A pesquisa de campo realizada para esta dissertação orientou-se pela metodologia do estudo de caso, sendo uma pesquisa social de caráter explicativa realizada com a finalidade de investigar o tema da reforma trabalhista e impacto provocado na relação sindical, utilizando a técnica da entrevista, tendo como público alvo os presidentes dos principais sindicatos de trabalhadores com base territorial no município de Campos dos Goytacazes.

A primeira etapa foi a elaboração do questionário estruturado com questões abertas para proporcionar ampla liberdade nas respostas aos entrevistados, no primeiro semestre do ano de 2018, a partir disto, inicia-se a pesquisa de campo propriamente dita, estendendo-se, no tocante às entrevistas em profundidade, até o fim do ano de 2019. Os principais passos percorridos pela pesquisa nessa primeira etapa incluíram: 1) visitas aos sindicatos para apresentar a pesquisa e seus objetivos e a tentativa de agendamento da entrevista com os presidentes dos sindicatos, 2) realização de entrevistas com os presidentes dos sindicatos dos trabalhadores que se dispuseram para isso.

Foram entrevistados os presidentes de 8 sindicatos de trabalhadores, abaixo identificados, que autorizaram a divulgação do conteúdo e dos seus nomes e das instituições que presidem:

- Sindicato dos Bancários de Campos dos Goytacazes e Região – Rafanele Alves Pereira.
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Construção Civil e Mobiliário, de Ladrilhos, de Artefatos de Cimento, de Mármore e Granito, de Cerâmica, de Vimes, de Carpintaria, de Estradas, Pontes e Canais de Campos Norte e Noroeste do Estado do Rio de Janeiro – José Carlos da Silva Eulálio.
- Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Campos dos Goytacazes – José Wilson Santos Ferreira.
- Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação em Edifícios de Campos – Ezequiel Santos da Silva.
- Sindicato dos Metalúrgicos de Campos e Região – João Paulo Cunha.
- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Produtos Químicos para fins Industriais, Farmacêuticos e Similares do Norte e Noroeste do Estado do Rio de Janeiro – Carlos Antônio Ribeiro Rodrigues.
- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Purificação e Distribuição de Água e em Serviço de Esgoto de Campos e Região Norte e Noroeste do Estado do Rio de Janeiro – Saneamento, João Marcos Andrade da Silva.

- Sindicato dos Empregados no Comércio de Campos – Ronaldo Nascimento.

Importante salientar, que outros sindicatos de trabalhadores situados no município de Campos dos Goytacazes foram procurados de diversas formas, seja presencialmente, ligações telefônicas, envio de correspondência eletrônica (*e-mail*) e pelo setor jurídico dos sindicatos, por mais de uma oportunidade e por diferentes motivos não agendaram a entrevista. Ainda, insta esclarecer, que apesar de várias tentativas de agendamento formal, a entrevista concedida pelo presidente do Sindicato dos Comerciantes se deu através de ligação telefônica e sem que todas as perguntas fossem respondidas.

As observações de campo foram realizadas em sindicatos que representam categorias diferentes, abrangendo sindicatos que apresentam trabalhadores com níveis de escolaridade, valores salariais, condições de trabalho e de vida totalmente diferenciados. Os sindicatos também possuem condições financeiras, número de sindicalizados e estrutura bem díspares. Isso permite dizer que, as entrevistas realizadas com os presidentes destes 8 sindicatos, representam uma amostra da realidade do impacto causado após a reforma trabalhista.

A primeira pergunta da entrevista era bem aberta e com ampla liberdade para resposta que era a opinião do sindicato sobre a reforma trabalhista. Em geral, todas as respostas foram para ressaltar o prejuízo sofrido pelo trabalhador com a aprovação desta reforma.

Os principais retrocessos apontados pelos presidentes dos sindicatos foram a prevalência do negociado sobre o legislado, o fim da ultratividade do acordo ou convenção coletiva, que é a validade do acordo ou convenção após o término do seu prazo até a assinatura de um novo, a não obrigatoriedade de homologação das rescisões contratuais com a participação dos sindicatos, dificuldade de acesso à Justiça do Trabalho e a possibilidade de terceirização irrestrita.

O presidente do sindicato dos rurais também ressaltou a velocidade com que a reforma foi aprovada sem um real debate com a sociedade e representantes dos trabalhadores e o presidente do sindicato dos trabalhadores em asseio e



conservação opinou que a reforma deveria reduzir os tributos existentes sobre o salário dos trabalhadores e folha de pagamento das empresas para incentivar a economia.

Sobre um dos problemas citados pelos presidentes dos sindicatos, na entrevista existia uma questão sobre como seria a atuação do sindicato com a não obrigatoriedade da participação destes entes nas homologações das rescisões contratuais. Todos os presidentes afirmaram que esta obrigatoriedade de homologação junto ao sindicato deve ser colocada em acordo ou convenção coletiva.

É importante pontuar, como já afirmado nesta dissertação que muitos trabalhadores não têm o conhecimento de todos os direitos que possuem e na rescisão poderiam não receber os valores corretos. Outro ponto a ser observado é que se o trabalhador assinar a rescisão sem receber os valores ali descritos poderá não receber estes valores, em verdadeira fraude do empregador, já que, a rescisão tem valor de recibo de quitação.

Nesta dissertação foi apresentada uma posição jurídica de que apenas os sindicalizados se beneficiariam dos benefícios conquistados pela categoria através dos acordos e convenções coletivas negociadas pelo sindicato. A posição do sindicato foi questionada sobre este tipo de atuação.

As respostas foram no mesmo sentido, de que os sindicatos sempre assistiram e continuariam assistindo a todos os trabalhadores, sejam sindicalizados ou não. Que não haverá diferença de tratamento destinado ao trabalhador sindicalizado e o não sindicalizado. No entanto, os presidentes dos sindicatos dos metalúrgicos e dos trabalhadores em asseio e conservação afirmaram que no futuro isto poderia ocorrer, com os benefícios negociados apenas para os sindicalizados.

Sobre a possibilidade de negociação direta entre chefe e subordinado para funcionários com diploma de nível superior e salário maior do que dois benefícios máximos no INSS, somente os presidentes dos sindicatos dos bancários e o do saneamento não afirmaram que não possuem trabalhadores nesta condição e

responderam que a orientação é que a negociação deve ser efetivada pelo sindicato e não pelo trabalhador diretamente.

Durante as entrevistas, foi perguntado aos presidentes se já havia ocorrido e como foram as negociações de um novo acordo coletivo após a entrada em vigor da reforma trabalhista. Todos os presidentes responderam que as negociações foram extremamente difíceis, todas levaram mais tempo do que o normal e extrapolaram o prazo de validade do acordo anterior, como exemplo, no ano de 2019, sindicatos da construção civil e saneamento que tem como data base o mês de maio, só conseguiram concluir o acordo coletivo no mês de agosto.

Todas as respostas foram no sentido de que não ocorreram perdas de direitos, porém não ocorreu um ganho real nos salários e benefícios além do reajuste para compensar as perdas com a inflação do período. Em geral, a demora na negociação foi utilizada pelos sindicatos patronais para pressionar a categoria gerando o temor quanto à perda de direitos.

Um dos temas abordados na entrevista com os presidentes era sobre as ações trabalhistas impetradas pelo sindicato como representantes dos trabalhadores, se já era possível verificar uma redução no número de ações propostas e como estavam lidando com a possibilidade de o reclamante ser condenado a pagar honorários advocatícios para a parte contrária relativos aos pedidos que foram negados (sucumbência), custas processuais e de peritos, e, como o assistido está sendo orientado sobre essa possibilidade.

Alguns pontos foram citados por todos os presidentes, que estas modificações da reforma trabalhista têm por objetivo impedir o acesso do trabalhador ao Judiciário para buscar seus direitos, e, ainda, que todos possuem um corpo jurídico capacitado e que só ingressam com a ação trabalhista com pedidos devidamente comprovados, minimizando a possibilidade de condenação em honorários de sucumbência.

O presidente do sindicato dos trabalhadores da construção civil afirmou que o jurídico sabendo das dificuldades e da possível condenação em custas e honorários de sucumbência, não mais distribui a procuração em nome do sindicato e sim

particular, em nome do trabalhador para o advogado, já pedindo gratuidade de justiça. Nos casos de perícias é solicitado que esta prova seja apresentada pela parte ré. O presidente citou um processo em que o sindicato está sendo cobrado pelas custas processuais em que representou um empregado. Na ação nem todos os pedidos foram acolhidos e o pagamento das custas não foi feito pelo trabalhador. Afirmou, por fim, que as ações propostas pelo sindicato tiveram redução na ordem de 40% a 50%.

O presidente do sindicato dos bancários afirmou que a proposta é liquidar com a Justiça do Trabalho, que foi chamada por Gilmar Mendes de “laboratório do PT”. Afirmou ainda, que a reforma atua em duas frentes, primeiro dificulta os ritos processuais: limitando o acesso à justiça gratuita, passando a exigir que o trabalhador pague os honorários de peritos, mesmo se demonstrar não ter recursos e facilitando as condições de prescrição do processo. Depois, limitando os poderes do juiz do trabalho em arbitrar, por exemplo, indenizações por danos morais.

Para contextualizar a afirmação do presidente deste sindicato, o ministro do Supremo Tribunal Federal (STF) e presidente do Tribunal Superior Eleitoral (TSE) à época, em evento na cidade de São José dos Campos, no dia 03/04/2017, disse que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) é um 'laboratório do Partido dos Trabalhadores (PT)' e que conta com simpatizantes da Central Única dos Trabalhadores (CUT).<sup>3</sup>

A crítica existente na literatura sindical, já apresentada neste capítulo, efetuada pelos sociólogos Ricardo Antunes, Ruy Braga e vários outros autores importantes, de que o movimento sindical durante os anos do governo PT, especialmente durante o governo Lula, perdeu seu poder de mobilização, combate e ocorreu um afastamento das direções sindicais em relação as bases. Este posicionamento foi apresentado aos presidentes dos sindicatos durante a entrevista e foi questionado como foi a atuação sindical no período e qual a opinião sobre esta crítica.

---

<sup>3</sup> Ver em: <https://g1.globo.com/sp/vale-do-paraiba-regiao/noticia/gilmar-mendes-chama-tribunal-superior-do-trabalho-de-laboratorio-do-pt.ghtml>

Em geral, todos os presidentes concordaram com a afirmação de que os sindicatos, principalmente nos níveis superiores, se politizaram e que as mobilizações em nível nacional diminuíram. Todos, porém, ressaltaram que o governo Lula foi ótimo para os trabalhadores, que a negociação substituiu a mobilização. O presidente do sindicato do saneamento afirmou que o pensamento coletivo era “o governo é nosso” e que o erro deveria ser assimilado para que no futuro os sindicatos mantenham o poder de mobilização, independente do governo.

É importante ressaltar, que todos os presidentes afirmaram que o sindicato sempre trabalhou em prol da sua base no período do governo do PT, com negociações de acordos e convenções coletivas com os sindicatos patronais, mobilização por aumentos salariais e dos benefícios da categoria e que estas negociações foram bem sucedidas neste período.

Durante as entrevistas, duas informações eram solicitadas aos presidentes: a quantidade de trabalhadores sindicalizados e o número total de trabalhadores da categoria na área geográfica do sindicato; e o valor arrecadado pelo sindicato quando o imposto sindical ainda era obrigatório e o valor após a reforma trabalhista, ao menos percentualmente. Como eram dados que precisavam ser pesquisados, as respostas eram fornecidas posteriormente e nem todos forneceram.

O sindicato dos bancários respondeu que a sua base possui 860 trabalhadores. Desses, 588 são sindicalizados. No sindicato dos trabalhadores do saneamento, que representa os funcionários da CEDAE e os da empresa Águas do Paraíba, são 520 sindicalizados e um total de 1.200 trabalhadores.

No sindicato dos trabalhadores em asseio e conservação, os sindicalizados são em torno de 600 e aproximadamente 8.000 trabalhadores da categoria. No sindicato dos trabalhadores da construção civil, o número total da categoria com CTPS assinada são 22.500 e sindicalizados 2.404. Por fim, no sindicato dos trabalhadores rurais, são em torno de 25.136 trabalhadores e pequenos produtores na região, contudo muitos deles são falecidos, e o sindicato não sabendo precisar quantos ainda estão vivos, pois a família não comunica ao sindicato acerca do falecimento. O sindicato acredita possuir em média 400 contribuintes, porém a maioria é de pequenos proprietários rurais.

Estes números apresentados pelos sindicatos no município de Campos dos Goytacazes refletem a realidade nacional. Segundo dados do IBGE, em 2018, das 92,3 milhões de pessoas ocupadas no país, 12,5% eram sindicalizadas. No ano de 2017, o percentual de sindicalizados representava 14,4% do total. A redução em números absolutos foi de 1,5 milhão de trabalhadores associados a sindicatos no país. Existe uma trajetória de queda no número de associados desde 2016, e este percentual de 12,5 em 2018 é o menor da série histórica do IBGE.

Sobre a segunda informação solicitada, os valores arrecadados pelo sindicato antes e depois do fim do imposto sindical obrigatório, apenas o sindicato dos bancários forneceu números concretos, sendo no ano de 2017 a arrecadação com as mensalidades dos sindicalizados foi de R\$ 538.372,00 e com a contribuição sindical foi de R\$ 203.981,58, totalizando R\$ 742.353,58. A arrecadação de 2018 teve apenas as mensalidades dos sindicalizados, uma perda de receita de 27,5%.

O sindicato dos trabalhadores em asseio e conservação respondeu que o percentual de arrecadação caiu em torno de 80% em 2018 e em 2019 chegou a 95%. Por fim, a resposta do sindicato da construção civil foi que a arrecadação sempre foi muito baixa, por motivos de sonegação do empregador, ou que estes de propósito preenchem o código sindical errado e que por isso existem verbas que se encontram retidas na Caixa Econômica Federal, ainda não liberadas pelo órgão competente, apesar de processos para recuperação destas verbas.

Os demais sindicatos entrevistados se limitaram a responder que a queda na arrecadação foi brusca. Esta queda também reflete a realidade nacional como já demonstrado neste capítulo, na figura 2, sendo o valor arrecadado em 2017 de 18,96 bilhões de reais, o valor de 2,87 bilhões de reais em 2018 e 399 milhões de reais em 2019 até o mês de julho.

Uma preocupação atual com a queda da arrecadação é que alguns sindicatos sucumbam as vontades patronais a fim de ganhar remuneração por meio de acordos e convenções coletivas – a chamada contribuição assistencial, em claro prejuízo à categoria. Este questionamento foi feito aos presidentes durante a entrevista.

A resposta dos presidentes ao questionamento foi a mesma, que apenas os sindicatos fracos, que não tem força de mobilização, ou chamados “pelegos”, poderiam sucumbir à vontade patronal, que no futuro este tipo de sindicato vai ser extinto. Que o movimento sindical deve atuar com seriedade, responsabilidade e comprometimento com a defesa dos interesses da categoria.

Importante pergunta efetuada durante as entrevistas era qual o impacto e os problemas enfrentados pelo sindicato com a redução das verbas e quais as medidas seriam ou estão sendo adotadas para minimizar estes impactos. As respostas foram muito parecidas com os destaques a seguir apresentados.

A resposta comum a todos os sindicatos é a adaptação a nova realidade de redução de recursos. O corte de custos, fechamento de algumas salas existentes na sede dos sindicatos e a redução da mão de obra também foram citadas, com exceção do sindicato dos bancários. A dificuldade em fiscalizar empresas pela redução de verbas e funcionários também foi citada. A grande preocupação é inviabilizar os serviços médico, jurídico e odontológico oferecidos pelos sindicatos aos trabalhadores.

Alguns sindicatos estão efetuando ações para aumentar a arrecadação. O sindicato dos bancários afirmou que está ampliando a oferta de datas para aluguel dos espaços para eventos que possui em suas sedes. O sindicato dos metalúrgicos, que possui sede no centro do município, está servindo refeição no horário do almoço, com preços populares para auxiliar no pagamento das despesas.

Todos os sindicatos apontaram que a solução para minimizar o impacto causado pela reforma trabalhista é o incentivo à filiação de trabalhadores e para isso, afirmaram que os sindicatos precisam se reinventar e melhorar os serviços prestados aos trabalhadores, buscar novas parcerias, convênios e descontos em clínicas, clubes e no comércio, bem como oferecer cursos de formação para os trabalhadores.

Os presidentes dos sindicatos entrevistados possuíam uma longa trajetória no movimento sindical, sendo o que possuía menos tempo, está desde 2013 atuando no sindicato. As duas últimas perguntas da entrevista eram sobre as principais

transformações ocorridas no que diz respeito aos desafios enfrentados e às possibilidades de ação do sindicato, como avaliavam os períodos de governo de Fernando Henrique Cardoso, do Partido dos Trabalhadores (Lula e Dilma), Michel Temer e Jair Bolsonaro, e por fim, se ainda acreditavam na força dos sindicatos atualmente.

O governo Fernando Henrique Cardoso foi apontado como o de início do desmonte aos direitos dos trabalhadores com uma política neoliberal agressiva. Outra característica apontada foi a luta dos sindicatos para tentar evitar as privatizações. Nos governos do PT houve a acomodação dos sindicatos, com a diminuição da mobilização, porém com ganhos reais para os trabalhadores. O governo Temer foi caracterizado pela aprovação da reforma trabalhista, sem consulta aos sindicatos e aprofundamento das políticas neoliberais. Já o governo Bolsonaro é apontado como um risco para os trabalhadores e para os sindicatos. Foi citado que mesmo nos governos FHC e Temer havia um respeito pelos sindicatos e que no governo Bolsonaro existe uma perseguição com objetivo de inviabilizar o funcionamento para provocar a extinção.

Os presidentes afirmaram acreditar na força dos sindicatos e principalmente dos trabalhadores unidos e que se não acreditassem, não estariam trabalhando nos sindicatos. Que neste momento terrível em que o país se encontra, os sindicatos devem trabalhar para mobilizar a base e fortalecer o movimento sindical com plano de ação unificado com todas as categorias.

### **3.6 O futuro dos sindicatos**

Após a compilação das respostas fornecidas pelos presidentes dos sindicatos dos trabalhadores sobre a atuação do movimento, e principalmente sobre o futuro das organizações sindicais, é importante contextualizar o tema e para isso, apresentar uma importante questão do sociólogo Ricardo Antunes em seu livro *O privilégio da servidão – o novo proletariado de serviços na era digital* (2018) sobre o futuro dos sindicatos: “se em uma fase tão nefasta de destruição dos direitos sociais do trabalho como poderão sobreviver os sindicatos? E ainda, se a indústria taylorista

e fordista é parte do passado, como um sindicalismo verticalizado pode representar esse novo e compósito mundo do trabalho?” (ANTUNES, 2018, p. 294)

Para responder estes questionamentos, Antunes indica alguns desafios centrais para revitalização dos organismos sindicais de classe. O primeiro ponto é uma organização sindical ampliada, para abranger não só a classe trabalhadora “estável” como também os trabalhadores intermitentes, em tempo parcial, precarizados, subempregados e desempregados sob pena de se tornarem muito corporativistas e pouco classistas. (ANTUNES, 2018, p. 294)

O segundo desafio é a necessidade de os sindicatos articularem as questões de classe com as de gênero, geração, raça e etnia. Abrindo espaço para mulheres, jovens e trabalhadores de distintas raças e etnias eliminando qualquer resquício de tendências xenófobas, ultranacionalistas, de apelo ao racismo e de convivência com as ações discriminatórias de qualquer ordem, incluindo as sexistas e homofóbicas. (ANTUNES, 2018, p. 294-295)

O terceiro desafio é a incorporação dos novos trabalhadores da área de serviços, nos mais tipos de novos trabalhos que surgiram, que não tem tradição anterior de organização em sindicatos, devem ser representados por sindicatos que estejam conectados com os problemas do século XXI. (ANTUNES, 2018, p. 295)

No quarto desafio proposto, os sindicatos precisam romper com todas as formas de corporativismo ou neocorporativismo, que privilegiam suas respectivas categorias profissionais, diminuindo ou abandonando os seus conteúdos mais marcadamente classistas. Ainda, que esta modalidade de organização sindical é excludente e acentua o caráter fragmentado da classe trabalhadora, em sintonia com os interesses do capital que buscam o individualismo contra os interesses solidários, coletivos e sociais. (ANTUNES, 2018, p. 295)

O quinto afirma que o sindicato deve estar atento à questão da preservação da natureza e da humanidade em que questiona se é plausível que no século XXI os sindicatos defendam a ampliação de empregos em atividades que ampliam a destruição da natureza ou da humanidade. (ANTUNES, 2018, p. 295-296)



O sexto desafio é decisivo que é o sindicalismo de classe romper com a institucionalização e burocratização que o distancia das suas bases sociais e aumenta o fosso para os movimentos sociais autônomos. É impreterível a necessidade de retomar a base social dos sindicatos e romper com o burocratismo e o institucionalismo. (ANTUNES, 2018, p. 296)

O sétimo desafio afirma que é fundamental reverter o sindicalismo vertical surgido no fordismo e o “sindicalismo de empresa” surgido no toyotismo impossibilitados de enfrentar os desafios do capitalismo contemporâneo. O sindicato moderno deve se estruturar de modo horizontal, organizado pela base e incorporando todos os segmentos da classe trabalhadora atual, desde os que tem contrato mais estáveis até os mais precarizados, sejam terceirizados, intermitentes, informais e também os desempregados. (ANTUNES, 2018, p. 296)

O oitavo desafio proposto é o resgate do sentido de pertencimento de classe contra as fraturas impostas pelo capital em uma fase em que o trabalhador, ou proletário nas palavras do autor, que conseguiu preservar alguns de seus direitos parece se diferenciar e até se antagonizar em relação ao chamado precariado, ocorrendo também com os trabalhadores imigrantes. (ANTUNES, 2018, p. 297)

O nono desafio se refere a escala global em que a ação sindical deve se desenvolver, já que com a expansão do capital em escala planetária e a divisão internacional do trabalho obriga os sindicatos a desenvolverem formas internacionais de ação, solidariedade e confrontação. (ANTUNES, 2018, p. 297)

O décimo desafio é fundamental para os sindicatos que é romper a barreira imposta pelo capital entre a ação reivindicativa e ação parlamentar, entre luta econômica e luta política, articulando e fundindo essas lutas sociais de maneira mais autônoma e ao mesmo tempo mais abrangente. (ANTUNES, 2018, p. 297)

Após apresentar os dez desafios, Ricardo Antunes conclui que estes não são poucos ou simples e que é vital compreender a nova morfologia do trabalho e, ainda, instiga os sindicatos com um questionamento que tem estado praticamente ausente das ações e práticas sindicais: qual é o futuro da classe trabalhadora no capitalismo? (ANTUNES, 2018, p. 297-298)

## CONCLUSÃO

A reforma trabalhista ainda é muito recente e seus reais impactos ainda deverão ser amplamente estudados. O presente estudo, de natureza qualitativa, permitiu a análise de alterações importantes introduzidas pela reforma trabalhista, sobretudo, sobre o funcionamento da Justiça do Trabalho e dos sindicatos dos trabalhadores.

Na Justiça do Trabalho, a reforma trabalhista introduziu a possibilidade de condenação das partes em custas processuais e honorários advocatícios de sucumbência e de peritos, bem como restringiu a possibilidade interpretativa dos magistrados na valoração do dano moral devido ao trabalhador e na concessão da gratuidade de justiça.

Essas exigências criadas pela reforma trabalhista se apresentam como verdadeiros mecanismos impeditivos para que o trabalhador exerça seu direito constitucional de ingressar na justiça para garantir seus direitos trabalhistas, normalmente verbas salariais que são necessárias para o sustento de famílias inteiras.

Nesta dissertação, foi possível demonstrar, através dos dados apresentados, que a Justiça do Trabalho, em comparação com os demais órgãos do Poder Judiciário, é o que apresenta maior índice de conciliação entre as partes, menor tempo para resolução de conflitos, baixo custo em relação ao volume de processos e a sua extensão geográfica, o que se permite afirmar que é o órgão judiciário mais eficiente do país.

É na Justiça do Trabalho que se impõe limites à exploração do trabalho, se protege a dignidade da pessoa humana e se promove o cumprimento e execução de direitos básicos assegurados durante e após a extinção do contrato, funcionando inclusive como óbice a uma concorrência desleal, cabe aos diversos setores da sociedade a sua defesa.

Os sindicatos são responsáveis pela defesa coletiva dos trabalhadores, responsáveis por negociar com empresas e sindicatos patronais melhores condições

de trabalho, salário, benefícios e fiscalizar o cumprimento da legislação, acordos e convenções coletivas.

Quanto aos sindicatos, a reforma trabalhista extinguiu o imposto sindical obrigatório, sem uma contrapartida, retirou a obrigatoriedade de homologação junto ao ente sindical das rescisões dos contratos de trabalho, o fim da ultratividade do acordo ou convenção coletiva e a regulamentação do trabalho intermitente, a possibilidade de terceirização sem restrições contribuem para formação de trabalhadores ainda mais precarizados.

A formação sindical remonta aos tempos da Revolução Industrial na Europa e no Brasil se inicia após o fim do período de escravidão. É importante analisar este contexto nacional, são pouco mais de 130 anos de trabalho livre e remunerado, ao passo que foram cerca de 400 anos nos quais a economia se apoiou no trabalho escravista.

Este retrospecto revela que o período histórico de trabalhadores livres e assalariados é muito curto no Brasil frente ao trabalho escravo. Os ventos de liberdade são muito recentes em nossa história e só podem ser entendidos na sua complexidade se analisarmos o contexto de opressão que os antecederam.

Como é possível observar em todas as fases do sistema capitalista, a implementação no Brasil de políticas públicas voltadas para o trabalho tinha como princípio de que os direitos trabalhistas não podiam comprometer o acúmulo de capital do empresariado urbano, bem como, dos grandes produtores rurais.

Por isso, não causa estranheza o sistemático ataque por parte de governos neoliberais aos direitos trabalhistas, aos sindicatos dos trabalhadores e à Justiça do Trabalho pois, quando você desmonta a proteção trabalhista, você comprime o valor da força de trabalho, barateando os custos das empresas e conseqüentemente aumentando o lucro dos empresários.

É possível concluir, que a Reforma Trabalhista, foi aprovada em um contexto de crise econômica e política no Brasil. É este capitalismo contemporâneo que impõe novos padrões de reconhecimento e critérios seletivos cada vez mais excludentes. Se no atual cenário do Brasil onde precarizações, terceirizações,

desregulações e assédios parecem tornar-se mais a regra do que a exceção, com o nível altíssimo de pessoas desempregadas, em trabalhos intermitentes, informais ou sobrevivendo no que se convencionou a chamar de *uberização* do serviço, a reforma trabalhista vem para ampliar a desigualdade e a precariedade.

Os sindicatos, a Justiça do Trabalho, trabalhadores e a sociedade em geral terão um grande desafio neste cenário tão complicado que se apresenta de fim dos direitos sociais. Porém, é observando a história que é possível concluir que todos os movimentos são cíclicos, é preciso perceber que este modelo implementado não funcionou, empregos não foram criados, a economia não melhorou, as pessoas não estão seguras, não existe proteção social ou previdenciária para o cidadão, portanto é preciso lutar para que um novo marco legal seja implementado para corrigir estes erros cometidos!

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 1. ed. – São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro; OLIVEIRA, Roberto Vêras. *O sindicalismo na era Lula: entre paradoxos e novas perspectivas*. In: OLIVEIRA, Roberto Vêras; BRIDI, Maria Aparecida; FERRAZ, Marcos (Orgs.). *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*. 1ª Edição, Belo Horizonte: Fino Traço, 2014.

BARDIN L. *L'Analyse de contenu*. Editora: Presses Universitaires de France, 1977.

BARDIN L. *Análise de conteúdo*. SP: Edições 70, 2011.

BEDIN, Gilmar. *Os Direitos do Homem e o Neoliberalismo*. Ijuí: UNIJUÍ, 1997.

BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. Tradução por Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BRAGA, Ruy. *Rebeldia do Precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global*. São Paulo: Boitempo, 2017.

BRAGA, Ruy. *Precariado e sindicalismo no Brasil contemporâneo: um olhar a partir da indústria do call center*. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/rccs/n103/n103a03.pdf>. Acessado em 10/12/2019.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/legislacao>. Acessado em 22/06/2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/legislacao>. Acessado em 22/06/2019.

BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/legislacao>. Acessado em 22/06/2019.

BRASIL ECONÔMICO. Fim da Justiça do Trabalho é bom ou ruim? Proposta de Bolsonaro divide opiniões. Disponível em: <https://economia.ig.com.br/2019-01-04/extincao-justica-do-trabalho-pros-e-contras.html>. Acessado em 22/06/2019.

CARVALHO, José Murilo. *Cidadania no Brasil: o longo caminho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Método, 2017.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Tradução de Iraci D. Poletti. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO – CESIT. *Dossiê Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista*. Grupo de Trabalho Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP. Campinas, 2017. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>. Acessado em 22/06/2019.

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO – CESIT. *Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil*. José Dari Krein (coordenação). Disponível em: <https://www.cesit.net.br/apresentacao-dos-textos-de-discussao-do-projeto-de-pesquisa-subsidios-para-a-discussao-sobre-a-reforma-trabalhista-no-brasil/>. Acessado em 22/06/2019.

COORDENADORIA DE ESTATÍSTICA E PESQUISA DO TST – CESTP. *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2017*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/26682/0/Relat%C3%B3rio+Anal%C3%ADtico+e+Indicadores+Reduzido.pdf/04476e8c-2f5b-9d81-e6c9-de581099b8e2>. Acessado em 22/06/2019.

COORDENADORIA DE GESTÃO DOCUMENTAL E MEMÓRIA DO TST – CGEDM. *Memória Viva. História da Justiça do Trabalho*. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>. Acessado em 22/06/2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Introdução ao Direito do Trabalho*. São Paulo, LTr Editora, 2001, 3ª ed.

DIAS, Antonio Carlos. *A história das organizações sindicais*. Disponível em: <http://www.arco.org.br/artigos/a-historia-das-organizacoes-sindicais/>. Acessado em 10/11/2018.

DURKHEIM, Émile. *Da divisão do trabalho social*. Tradução Eduardo Brandão. 2ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

FADEL, Luiz Carlos. *Hipóteses, absurdos e incoerências orientam reforma trabalhista aprovada no Senado*. Disponível em: <http://www.ensp.fiocruz.br/portal-ensp/informe/site/materia/detalhe/42196>. Acessado em 20/10/2019.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*. São Paulo, LTr Editora, 1998.

FERRAZ, Fabio. *Evolução histórica do direito do trabalho*. Disponível em: <http://www.advogado.adv.br/estudantesDireito/anhembimorumbi/fabioferraz/evolucao/historica.htm>. Acessado em 02/05/2010.

FREITAS, H. M. R.; CUNHA, M. V. M., JR., & MOSCAROLA, J. Aplicação de sistemas de software para auxílio na análise de conteúdo. *Revista de Administração da USP*, 32(3), 97-109, 1997.

GASPARI, Elio. *Perigo: a Fiesp e a CNI apoiam o governo*. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/colunas/eliogaspари/2017/07/1897751-perigo-a-fiesp-e-a-cni-apoiam-o-governo.shtml?loggedpaywall>. Publicado em 02/07/2017.

HARVEY, D. *17 Contradições e o fim do capitalismo*. São Paulo: Boitempo, 2016.

HOBBSAWM, Eric J. *A era das revoluções – 1789 a 1848*, 11ª ed. RIO DE JANEIRO: Ed. Paz e Terra, 1998.

HOBBSAWM, Eric. *A era dos extremos – o breve século XX – 1914-1991*. São Paulo: Companhia das LETRAS, 1995.

HONNETH, A. *O direito da liberdade*. São Paulo: Martins Fontes, 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)*, Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2015/default.shtm>. Acessado em 28/12/2019

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Quarto Trimestre de 2019*, Disponível em:

[https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad\\_conti\\_nua/defaulttab.shtm](https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_conti_nua/defaulttab.shtm). Acessado em 20/02/2020

KRAWULSKI, E. (1998). *A orientação profissional e o significado do trabalho*. Revista da Associação Brasileira de Orientadores Profissionais, Florianópolis, 2(1), 5-19.

LEITE, Glauco Salomão. CONCI, Luiz Guilherme Arcaro. *Controle jurisdicional sobre a reforma trabalhista não é autoritarismo judicial*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-out-19/opinioao-controle-judicial-reforma-trabalhista-nao-autoritarismo>. Acessado em 20/11/2017.

MACEDO, Ana Raquel Macedo. Especial Sindicalismo 1: A história dos sindicatos no Brasil. in: <https://www.camara.leg.br/radio/programas/307874-especial-sindicalismo-1-a-historia-dos-sindicatos-no-brasil-1009/>. Acessado em 10/11/2019.

MACIEL, Fabrício. *A nova sociedade mundial do trabalho: para além de centro e periferia?* São Paulo: Annablume, 2014.

MACIEL, Fabrício. *Reconhecimento e desigualdade: da ética da autenticidade à cultura do novo capitalismo*. Ciências Sociais Unisinos 53(2):281-291, maio/agosto 2017. Unisinos - doi: 10.4013/csu.2017.53.2.12

MACIEL, Fabrício. *Todo Trabalho é digno?: um ensaio sobre moralidade e reconhecimento na modernidade periférica*. In: SOUZA, Jessé (Org.). *A invisibilidade da desigualdade brasileira*. Belo Horizonte: UFMG, 2006.

MARSHALL, T. H. *Cidadania e Classe Social* [Ed. atual trad. e rev. Por EaD/CEE/MCT], 2. ed. Brasília: Senado Federal, Centro de Estudos Estratégicos, Ministério da Ciência e Tecnologia, 2002.

MARX, Karl, ENGELS, Friedrich. *Manifesto do Partido Comunista*. São Paulo: Expressão Popular, 2008, 1ª ed.

MIRANDA, Maria Bernadete. *História do Sindicalismo no Brasil*. Revista Virtual Direito Brasil – Volume 5 – nº 1 – 2011.

MORLINO, Leonardo. Qualidades da democracia: como analisá-las. *Sociedade e Cultura*, Goiânia, v. 18, n. 2, 2015. Disponível em:



<https://www.revistas.ufg.br/fchf/article/viewFile/42383/21342>. Acessado em: 08/04/2018.

ODILLA, Fernanda. *O 'jeitinho italiano' para driblar quarentena e bloqueios contra o coronavírus*. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-51881511>. Acessado em 14/03/2020.

OLIVEIRA, Francisco de. *Crítica à razão dualista/O ornitorrinco*. São Paulo: Boitempo, 2003.

OLIVEIRA, Roberto Vêras; BRIDI, Maria Aparecida; FERRAZ, Marcos (Orgs.). *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*. 1ª Edição, Belo Horizonte: Fino Traço, 2014.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de. *Sindicalismo e democracia no Brasil: do novo sindicalismo ao sindicato cidadão*. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2011.

PASTORE, JOSÉ. O fim da Justiça do Trabalho? Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,o-fim-da-justica-do-trabalho,70002738560>. Acessado em 22/06/2019.

RODRIGUES, Diego Augusto. *Sindicatos no Brasil - Formação e Constitucionalismo Sindical*. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/sindicatos-no-brasil-formação-e-constitucionalismo-sindical>. Acesso em 10/11/2019.

RODRIGUES, Lucas de Oliveira. *Introdução à teoria de Max Weber*, Brasil Escola. Disponível em <<http://brasilecola.uol.com.br/sociologia/introducao-teoria-max-weber.htm>>. Acesso em 29 de novembro de 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998.

SENNETT, R. *A corrosão do caráter. Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 27a. edição - São Paulo: Malheiros, 2006.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Aula Aberta na ENSP em junho de 2017*. Disponível em: <http://www.ensp.fiocruz.br/portal-ensp/informe/site/materia/detalhe/42196>. Acesso em 06/03/2018.

SOUZA, Isabela. Como surgiram os sindicatos? in: <https://www.politize.com.br/sindicalismo-no-brasil-e-no-mundo/>. Acesso em: 15/12/2019.

SOUZA, Jessé. *A invisibilidade da desigualdade brasileira*. Belo Horizonte: UFMG, 2006.

SOUZA, Jessé. *A radiografia do golpe: entenda como e por que você foi enganado*. Rio de Janeiro: LeYa, 2016.

TAYLOR, C. 1997. *As fontes do self. A construção da identidade moderna*. São Paulo, Edições Loyola, 672 p.

VIANNA, Luis Werneck. *Liberalismo e Sindicato no Brasil*. 2 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1978.

WEBER, M. *Política como Vocação*. IN: *Ensaio de Sociologia*. 5ª ed. Rio de Janeiro: LTC/Editora, 1982b.

WEBER, Max. *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*. São Paulo: Pioneira, 1987. 87pp.

WEBER, Max. *Conceitos básicos de Sociologia*. Editora Moraes. São Paulo, 1987.

WOLKMER, Antônio Carlos. *Constitucionalismo e Direitos Sociais no Brasil*. São Paulo: Acadêmica, 1989.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Rolling updates on coronavirus disease (COVID-19)*. Disponível em: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/events-as-they-happen>. Acessado em: 15/03/2020.