
A REFORMA DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT – E SUAS REPERCUSSÕES SOBRE A VIDA SINDICAL BRASILEIRA

THE REFORM OF THE CONSOLIDATION OF LABOR LAWS – CLT – AND ITS REPERCUSSIONS ON THE LIFE OF BRAZILIAN TRADE UNIONS

LA REFORMA DE LA CONSOLIDACIÓN DE LAS LEYS DEL TRABAJO – CLT – Y SUS REPERCUSIONES SOBRE LA VIDA SINDICAL BRASILEÑA

Noêmia Lazzareschi

<https://orcid.org/0000-0003-1730-5401>
<https://lattes.cnpq.br/1049090105081864>

RESUMO: Este artigo tem como objetivo apresentar as repercussões da reforma da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – sobre os sindicatos corporativos brasileiros e as centrais sindicais. A aprovação da reforma pelo Congresso Nacional – lei 13.467 de 13 de julho de 2017 - pôs fim à arrecadação da contribuição sindical obrigatória, um dos pilares da estrutura sindical, definida e implantada pelo decreto 19.770 do Ministério do Trabalho da era Getúlio Vargas. O fim da contribuição sindical obrigatória significa uma ameaça à sobrevivência dos sindicatos e das centrais sindicais brasileiras como legítimas organizações políticas da classe trabalhadora e exigirá de seus líderes uma atuação de convencimento da importância da representação sindical para a defesa dos interesses dos trabalhadores a fim de garantir a elevação dos índices de sindicalização e, em consequência, a sua própria sobrevivência.

Palavras-chave: reforma da CLT; movimento sindical; corporativismo; sindicatos corporativos; centrais sindicais

ABSTRACT: This article aims to present the repercussions of the reform of the Consolidated Labour Laws – CLT – about trade unions and trade union power plants enterprise. The approval by the National Congress reform – law 13.467 of July 13/2017 –ended the collection of Union dues mandatory, one of the pillars of the Union structure, determined and implemented by the decree 19.770 of the Ministry of Labour in Getúlio Vargas government. The end of compulsory union dues threatens the survival of unions and union stations in Brazil as legitimate political organizations of the working class and will require of their leaders a convincing performance of your importance to the defense of the interests of workers in order to ensure the high rates of unionization and, as a result, your own survival.

Keywords: reform of the labour Code; trade union movement; corporatism; trade union; trade stations

RESUMEN: este artículo tiene como objetivo presentar las repercusiones de la reforma de la Consolidación de las Leyes Laborales – CLT – sobre la vida sindical brasileña. La aprobación de la reforma por el Congreso Nacional – Ley 13.467 de 13 de Julio de 2017 – terminó la colección de cuota sindical obligatoria, uno de los pilares de la estrutura sindical, determinada y puesta em ejecución por el decreto 19.770 del Ministerio del Trabajo de la era Getulio Vargas. El final de las cuotas sindicales obligatorias significa uma amenaza para la supervivencia de los sindicatos y centrales sindicales brasilenãs como legítimas organizaciones políticas de clase obrera y requiere de sus lideres una actuación de convencimiento de la importancia del sindicato para la defensa de los intereses de los trabajadores a fin de assegurar elevación de las tasas de sindicalización y, en consecuencia, su própria supervivencia.

Palabras clave: Reforma de la CLT; movimento sindical; corporativismo; sindicato corporativo; centrales sindicales

INTRODUÇÃO

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua): “Características adicionais do mercado de trabalho”, publicados pelo IBGE em junho de 2024, informam que, em uma década, - de 2013 a 2023 - os sindicatos brasileiros perderam 6.2 milhões de trabalhadores filiados e que, em apenas um ano, 731 mil pessoas deixaram de ser sindicalizadas. Na mesma publicação, o IBGE afirma que, entre 2017 e 2023, os sindicatos perderam 4.3 milhões de trabalhadores associados; no mesmo período, foram abertos 9.5 milhões de novos postos de trabalho; o número de pessoas trabalhando subiu de 91.4 milhões em 2013 para 100.7 milhões em 2023, cerca de 9.3 milhões de vagas a mais, e a sindicalização foi de apenas 8.4% dos trabalhadores ocupados em 2023, o menor patamar da série histórica iniciada em 2012, quando 16.1% dos ocupados eram sindicalizados. Ao mesmo tempo e na contramão dos trabalhadores das empresas privadas, os dados do IBGE informam que a maior taxa de sindicalização em 2023 foi a dos trabalhadores do setor público – 18.3% - que obtiveram o direito à representação sindical apenas a partir da promulgação da Constituição de 1988, seguida dos trabalhadores familiares auxiliares – 10.4% - e dos trabalhadores com carteira assinada no setor privado – 10.1%. A adesão mais baixa a sindicatos foi a dos empregados no setor privado sem carteira assinada – 3.7% - e a dos trabalhadores domésticos – 2.0%. (IBGE, PNAD Contínua, junho de 2024)

Esses números não surpreendem aqueles que acompanham o movimento sindical brasileiro desde a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas, pois sempre foram registrados percentuais inferiores a um terço do total dos trabalhadores com carteira assinada e sindicalizados, muito embora o século XX tenha conhecido picos de sindicalização e de dessindicalização. Assim, antes mesmo da aprovação da reforma da CLT, a Pesquisa Nacional Por Domicílios (PNAD) do IBGE, intitulada “Aspectos das Relações de Trabalho e Sindicalização”, publicada em 2017, indicava que apenas 14.4% de um total de 91.4 milhões de trabalhadores ocupados eram sindicalizados no País. (IBGE, PNAD Contínua, outubro de 2017)

Quais as razões determinantes dos baixos índices de sindicalização no Brasil, mesmo em conjunturas políticas muito favoráveis para a livre manifestação e defesa dos interesses econômicos de todos os segmentos da população, isto é, de 1954 a 1964, e, depois de 1981, com o fim dos governos militares e o início do processo de democratização do País? Responder a essa questão é fator fundamental para a compreensão do comportamento político da classe trabalhadora brasileira e, em consequência, para a definição da orientação política dos próprios sindicatos e de suas respectivas centrais sindicais.

Partindo-se do pressuposto de que as condições objetivas de trabalho e as condições materiais de vida dos trabalhadores transformam as percepções subjetivas da realidade vivida e fundamentam, em decorrência, novos comportamentos políticos, isto é, novas estratégias de ação política, este artigo procura demonstrar que a estrutura sindical brasileira, datada dos anos de 1930 e consolidada desde 1943, é, em grande parte, responsável pela desconexão entre novas realidades do mundo do trabalho e atuação política dos sindicatos capaz de responder com clareza às perspectivas de realização dos interesses individuais e coletivos dos trabalhadores numa economia globalizada e revolucionada pelas tecnologias digitais, causa principal dos baixos índices de sindicalização e de participação dos trabalhadores na vida sindical.

Assim, o comportamento político dos trabalhadores, em especial, a sua não participação na vida sindical no Brasil e, sobretudo, a desindicalização daqueles poucos trabalhadores de alguns setores ainda sindicalizados antes da reforma da CLT de 2017, resulta de decisões elaboradas pelos próprios trabalhadores a partir do desenvolvimento de uma análise racional das condições dadas e das possibilidades, nessas condições, de realização dos interesses das partes envolvidas: capital e trabalho, que hoje mantêm novas relações.

Com efeito, as profundas transformações dos mundos do trabalho com a introdução de novas e sofisticadas tecnologias digitais e novas técnicas de organização do processo de produção e de prestação de serviços numa economia globalizada estão impondo um novo perfil de relacionamento entre empresas e empregados que está exigindo o desenvolvimento de novas perspectivas de análise. Hoje essas relações tendem a ser relações de “parceria capital/trabalho” ou “colaboração capital/trabalho”, como resposta às necessidades das empresas de resolverem rapidamente seus conflitos internos, sob pena de não atenderem, também rapidamente, às exigências do mercado altamente competitivo, acompanhando a velocidade da introdução de novas tecnologias e das mudanças na demanda por produtos sempre mais diversificados e de melhor qualidade.

Além disso, as empresas são mais dependentes de sua força de trabalho, treinada em seu interior para ser sobretudo altamente responsável, pelo fato de que paralisações, interrupções e produção defeituosa ou mesmo fora dos padrões internacionais de qualidade são mais dispendiosas do que no passado recente, isto é, durante a predominância do taylorismo/fordismo, e mesmo do toyotismo, como formas de organização do processo de trabalho, dadas as atuais condições tecnológicas e econômicas internacionais.

Por outro lado, os trabalhadores, ameaçados pelo desemprego tecnológico e pela nova realidade do mercado de trabalho – marcado pela nova regulamentação das relações de trabalho pós reforma da CLT que consolidou a terceirização, a subcontratação, o trabalho em tempo parcial, o contrato temporário de trabalho, o trabalho intermitente, a plataformização ou uberização, e, sobretudo, a pejetização – se vêm obrigados a negociar direta e rapidamente com as empresas a solução dos conflitos. Demissões por intransigências dos trabalhadores que inviabilizam ou parecem inviabilizar a sobrevivência das empresas não interessam a ninguém e podem significar impossibilidade de encontrar novo emprego num curto espaço de tempo e nas mesmas - na verdade, quase sempre inferiores – condições de trabalho e de salário.

Daí a tendência à colaboração entre as partes como escolha racional dentre as alternativas possíveis de comportamento para a realização dos interesses envolvidos, desde que se garanta o cumprimento das condições do compromisso: alta produtividade e qualidade do produto por parte dos trabalhadores e alguma estabilidade no emprego, salários condizentes com a qualificação profissional e participação nos lucros das empresas. Afinal, as outras alternativas de comportamento parecem não interessar nem aos trabalhadores e nem às empresas: a própria sobrevivência depende, hoje, da capacidade de competir no mercado

internacional e isso, por sua vez, depende da capacidade de adaptação às novas condições tecnológicas de produzir.

Isso significa que aqui, neste artigo, a apresentação das formas de resistência dos trabalhadores às condições de trabalho e de vida nem sempre foram, são e/ou serão aquelas pensadas e elaboradas pelos sindicatos, isto é, pelos líderes sindicais, mas frutos de decisões estratégicas na busca da realização de seus interesses e aspirações enquanto indivíduos e enquanto grupos de interesses, apesar de, no limite, esses interesses coincidirem, após uma avaliação racional das alternativas de escolhas de comportamento nas condições dadas. E isso por que:

As relações sociais estabelecem estruturas de escolhas segundo as quais as pessoas percebem, avaliam e agem. As pessoas consentem quando escolhem determinadas linhas de ação e quando seguem na prática essas escolhas. Os assalariados dão seu consentimento à organização capitalista da sociedade quando agem como se fossem capazes de melhorar suas condições materiais dentro dos limites do capitalismo. Mais especificamente, consentem quando agem coletivamente como se o capitalismo fosse um jogo de soma positiva, ou seja, quando cooperam com os capitalistas ao escolher suas estratégias (Adam Przeworski, 1989, p.175).

Em outras palavras: a estrutura social se mantém se puder oferecer às pessoas, enquanto indivíduos e enquanto membros de vários grupos, alguma garantia de que seus interesses, pelo menos parcialmente, serão realizados, o que implica afirmar que o consentimento e a colaboração são sempre provisórios porque a avaliação racional das condições dadas em função das possibilidades de realização de interesses é permanente.

Com essas afirmações, evidencia-se que a apresentação do tema deste artigo tem como fundamento o esquema teórico desenvolvido por Olson (1968), Cohen (1978), Elster (1989), Roemer (1986), Adam Przeworski (1989) e que se convencionou denominar de individualismo metodológico ou marxismo analítico, cujos pressupostos permitem estabelecer as relações entre estrutura e sujeito na história e sociedade humana e, em especial, permite demonstrar que a parceria ou colaboração capital/trabalho, impensável segundo o esquema teórico marxista ortodoxo, a não ser como fruto do processo de imposição da ideologia da classe dominante e, portanto, como alienação, é, como acima se afirmou, resultado de decisões estratégicas de ambas as partes para a defesa de seus interesses individuais e/ou coletivos.

A reforma da CLT

Promulgada em 01 de maio de 1943 pelo decreto-lei 5452, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT -, acrescida das leis 6019, de 03/01/74; 8036, de 11/05/90 e 8212, de 24 de 07 de 1991, foi reformada pela lei 13.467 de 13 de julho de 2017 que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, após um ano de acaloradas discussões no Congresso Nacional acalentadas pela forte resistência e protestos da maioria dos sindicatos, das centrais sindicais e de parte da população do país com o argumento de que a reforma tinha como objetivo exclusivo reduzir e mesmo retirar direitos dos trabalhadores, já duramente atingidos pelos altos índices de desemprego provocados pela crise econômica que teve início nos dois últimos anos do governo Dilma Rousseff. A reforma entrou em vigor em novembro de 2017, mas o governo federal enviou uma proposta ao Congresso, via medida provisória - a MP 808-, para alterar o projeto de lei em pelo menos dezessete pontos polêmicos, como, por exemplo, trabalho intermitente, férias fracionadas, trabalho insalubre para gestantes, etc., alterações que deveriam ter sido votadas na Câmara e no Senado até o dia 23 de abril/2018 para a aprovação em definitivo da nova lei. A comissão mista de deputados e senadores encarregada de examinar o texto da MP sequer se reuniu para debater as 967 emendas suscitadas pela matéria, e, por isso, desde o dia 23 de abril de 2018 estava em vigor a lei 13.467 de 13 de julho de 2017 sem que se tivesse clareza quanto à sua aplicação integral aos contratos de trabalho vigentes e aqueles celebrados antes de novembro de 2017, cuja consequência era, evidentemente, um clima de insegurança jurídica que teria sido evitado se a MP 808 tivesse sido votada. Apenas nos anos seguintes, isto é, em 2019 e 2020, os pontos polêmicos da reforma foram regulamentados por lei.

Os protestos públicos contra a reforma da CLT foram organizados pelos militantes dos partidos de esquerda e dos partidos de oposição ao Governo Temer, por alguns movimentos sociais, como o Movimento dos Trabalhadores Sem Teto – MTST – e a Frente Povo sem Medo, e pelos militantes do maior número dos sindicatos e das centrais sindicais que, naquele momento, uniram-se sobretudo para a defesa da manutenção da contribuição sindical obrigatória, ameaçada pela reforma, e sem a qual fica comprometida a própria manutenção dos sindicatos e das centrais, uma vez que a grande maioria dos trabalhadores brasileiros não é sindicalizada e, portanto, não contribui espontaneamente para a manutenção dos sindicatos. Registre-se, no entanto, que a maior central sindical do Brasil, a Central Única dos Trabalhadores – CUT – desde a sua fundação na década de 80, sempre defendeu o fim do

imposto sindical e sua substituição pela contribuição negocial decidida livremente em assembleia da categoria, embora se pronunciasse contra a aprovação da reforma por discordar do conteúdo de vários outros artigos.

Se aprovada, a reforma obrigaria os sindicatos a obterem autorização dos trabalhadores para a cobrança da contribuição. Além disso, a proposta de prevalência dos acordos coletivos sobre o legislado e a permissão para celebrar acordos individuais aos trabalhadores com curso superior e salário duas vezes maior que o teto do INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social - reduziriam, de fato, o poder dos sindicatos, pois a partir da aprovação da reforma estaria definitivamente reconhecida a suficiência, isto é, a capacidade intelectual e, daí política, dos trabalhadores para lutar pela defesa de seus interesses individuais e coletivos pela via da negociação coletiva permanente.

Assim, compreende-se que os protestos dos sindicatos e das centrais sindicais contra a reforma da CLT visavam sobretudo defender a manutenção da contribuição sindical obrigatória e a manutenção do poder dos líderes sindicais como únicos representantes dos interesses das categorias profissionais, podendo, inclusive, desconsiderar a negociação direta dos próprios interessados com suas empresas. E para impedir a aprovação da reforma, compreende-se também que era necessário apresentá-la como instrumento de redução e retirada de direitos dos trabalhadores que, como se sabe, estão definidos no capítulo II - Dos Direitos Sociais - do Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais -, art. 7º, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, cuja alteração depende da aprovação de uma PEC, isto é, de uma Proposta de Emenda Parlamentar, por 308 votos dos deputados e de 49 votos dos senadores. A reforma não era, portanto, uma PEC, mas simplesmente um projeto de lei que não poderia jamais propor retirar ou reduzir os direitos fundamentais dos trabalhadores inscritos na Constituição Federal de 1988, a Constituição Cidadã, cuja obediência estrita garante a manutenção do Estado de Direito.

Mas a imensa maioria dos trabalhadores não só não participou dos protestos contra o projeto de reforma como também não reagiu negativamente à sua aprovação, muito mais preocupada com o desemprego (mais de 12 milhões de trabalhadores ao longo de 2017), com a queda da renda, com a persistência da crise econômica inibidora de investimentos e, em consequência, de geração de empregos. Além disso, foi muito insatisfatória a comunicação pelo governo federal do conteúdo do projeto da reforma e os diferentes meios de comunicação de massa em nada contribuíram para esclarecê-lo, dada a celeuma provocada pela defesa ideológica, mas sobretudo corporativista, dos interesses exclusivos dos sindicalistas, como

também dos juízes do Ministério do Trabalho que anteviam na aprovação do projeto de lei da reforma a redução de seu poder legislador, como veremos adiante. Assim, a grande maioria dos trabalhadores brasileiros permaneceu à margem do processo de discussão do projeto de reforma, mesmo porque compreendeu que a reforma não lhes retirava direitos fundamentais e, ao mesmo tempo, apenas ampliava as suas possibilidades de contratação e de negociação direta com os empresários e, por isso, não se manifestou maciçamente, como esperavam os líderes sindicais. Além disso, muitas propostas da reforma, como algumas das ‘novas’ relações de trabalho, não eram mais novidade: estavam de fato em vigor, graças à tendência de o negociado se sobrepor ao legislado desde a primeira década deste século. Dessa maneira, a participação dos trabalhadores nas grandes manifestações de rua dos anos de 2013 a 2017 em todos os Estados brasileiros não tinha como foco a reforma da CLT, mas o conjunto de problemas que afetavam e continuam a afetar a vida dos cidadãos do país.

Para a compreensão dos protestos dos líderes sindicais e das centrais sindicais contra a aprovação da reforma, será preciso compreender o contexto histórico da promulgação da CLT, a estrutura sindical que foi por ela determinada e, ao mesmo tempo, o contexto histórico da globalização da economia e da reestruturação produtiva que determinaram as novas configurações dos mundos do trabalho e estabeleceram novas relações de trabalho em todas os países industrializados desde as três últimas décadas do século passado. Impossível manter a CLT tal como há mais de oitenta anos quando foi promulgada. No entanto, este artigo tem como objetivo apenas e tão somente analisar as repercussões da reforma da CLT, agora aprovada, sobre a vida sindical brasileira que depende desde sempre da arrecadação da contribuição sindical obrigatória, hoje extinta.

A Consolidação das Leis do Trabalho

Nunca é demais registrar que a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – é um decreto-lei que regulamenta as relações de trabalho desde os anos 20 do século passado, quando foi criado o Conselho Nacional do Trabalho e a instituição da previdência social, (1923) e quando da promulgação da lei de férias em 1925. Em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, período de intensa atividade legislativa no campo do trabalho, marcando definitivamente a década de 30 que terminou com a elaboração completa da legislação trabalhista, promulgada em 1943, durante o Estado Novo presidido pelo ditador Getúlio Vargas. Apesar da reforma, a CLT continua a ter mais de 900 artigos e há mais de duzentas

súmulas, isto é, diretrizes ditadas pelo Tribunal Superior do Trabalho para o julgamento de situações não previstas em lei. Até recentemente, havia 463 súmulas, mas mais da metade foi cancelada, muito embora 14 questões referentes aos direitos do trabalhador ainda sejam reguladas por súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. As súmulas não são leis, mas dificilmente julgamentos nelas baseados eram revistos quando contestados e sua existência era – ainda é, em parte - a expressão do poder legislador do Tribunal Superior do Trabalho que se antepunha ao poder legislador do Congresso Nacional na esfera das relações de trabalho até a aprovação do projeto da reforma. Aprovada a reforma, as súmulas não mais poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei, o que significa retirar ou pelo menos reduzir consideravelmente o poder legislador do Tribunal Superior do Trabalho, razão pela qual alguns de seus membros ameaçaram não cumprir ou dificultar o cumprimento da nova lei.

A CLT de 1943 sempre foi a mais volumosa e rígida legislação trabalhista dentre todos os países industrializados do mundo, e, por isso, sempre foi considerada por muitos empresários e estudiosos das relações de trabalho (por exemplo, José Pastore em vários de seus estudos: 1994; 1997; 2007 e muitos artigos publicados nos principais jornais do país), um entrave para a geração de empregos formais e para o aumento de salários, dados os encargos sociais elevados que preveem:

O nosso país combina um sistema rígido de remuneração com produtividade reduzida o que dá, como resultado, um alto custo total para as empresas, baixos salários para os trabalhadores e uma reduzida capacidade de emprego, em especial, nos momentos de crise (1994, p. 137).

Por isso, a CLT, ainda segundo aquele autor, seria também responsável pela contratação informal de milhares de trabalhadores que, quando demitidos, se veem obrigados a recorrer à Justiça do Trabalho para a restituição de seus direitos. E a Justiça do Trabalho, sempre muito sobrecarregada com a entrada anual de, em média, dois milhões de processos, demora anos para pronunciar uma sentença definitiva ou permite a celebração de acordos entre as partes em sua grande maioria muito desvantajosos para os trabalhadores. Mas, com tantos artigos de leis a reger o mercado de trabalho, não se pode deixar de reconhecer a estrita regulamentação das relações de trabalho no Brasil, que ainda recentemente ampliou, regulamentando, os direitos de mais duas categorias profissionais: empregados domésticos e cuidadores de idosos, doentes e crianças. E apesar dos 922 artigos de leis a reger o mercado de trabalho até a data da vigência da reforma, subsistiram no Brasil o trabalho escravo, o

trabalho infantil e a remuneração inferior ao salário mínimo, o que significa que a regulamentação não evita a precarização das relações de trabalho.

Como vimos, a CLT reúne artigos de leis que datam dos anos 20 e sobretudo dos anos 30, quando do início da intensificação do processo de industrialização do Brasil patrocinado pelo governo Getúlio Vargas e efetivado sobretudo por trabalhadores de origem rural, analfabetos na sua imensa maioria, desprovidos de experiência política, e, por isso, considerados hipossuficientes, portanto, para a defesa de seus próprios interesses, isto é, hipossuficientes para a luta de classes organizadas em partidos e sindicatos independentes. Assim, a CLT, especialmente no item referente à representação dos trabalhadores, foi escrita apenas e tão somente por representantes do governo federal – ditatorial – e da classe patronal sem qualquer participação efetiva dos trabalhadores que, em decorrência, não puderam determinar a estrutura dos sindicatos que representam os seus interesses. Apesar das profundas transformações dos mundos do trabalho e das transformações de toda natureza da sociedade brasileira em seu conjunto, persiste a mesma estrutura sindical dos anos 30 e 40, agora por interesse das mais diferentes lideranças sindicais que, na Constituinte de 1988, não propuseram qualquer alteração em sua organização e estrutura, origem de seu poder político e, em decorrência, eleitoral. E, no entanto, nunca é demais enfatizar o fato de que, dentre todas as transformações econômicas, políticas, sociais e culturais que tipificaram as últimas décadas do século passado e o início do século 21, a mais significativa para a classe trabalhadora brasileira refere-se, sem sombra de dúvida, ao seu acesso à educação escolarizada e aos meios de comunicação de massa, sobretudo à mídia eletrônica, cuja consequência é, inevitavelmente, o desenvolvimento da consciência política para exigir participar livre e soberanamente da determinação dos rumos de sua própria história. Os trabalhadores brasileiros não são – e, com certeza, nunca foram – hipossuficientes e, por isso, compreendem que a legislação trabalhista e sindical deve refletir as expectativas e necessidades do tempo presente, tal como a sua associação política.

A estrutura sindical vigente impede a existência de verdadeiros sindicatos no país, isto é, de organizações políticas livres e soberanas de representação de interesses dos trabalhadores e da classe patronal e, ao mesmo tempo, explica a contribuição sindical obrigatória, isto é, o imposto sindical, hoje extinto pela reforma da CLT.

O Sindicalismo no Brasil

Não se pretende aqui reconstituir a história do sindicalismo brasileiro, mas apenas apresentar os seus traços estruturais fundamentais a fim de fornecer subsídios básicos para a compreensão da luta dos trabalhadores pela melhoria de suas condições de trabalho e de vida, condição necessária para a análise do processo histórico e, portanto, das transformações da estrutura social, mas sobretudo para a compreensão das reações negativas dos sindicatos e das centrais sindicais à aprovação da reforma da CLT.

Um ano após a criação do Ministério do Trabalho pelo governo provisório de Getúlio Vargas, em 1930, foi instituído o modelo sindical no Brasil pelo decreto-lei nº 19.770. Apesar de sofrer algumas alterações ao longo do século 20, sobretudo na Constituição de 1988, o modelo sindical em vigor guarda as mesmas características principais do momento de seu nascimento e que permitem qualificá-lo de corporativo ou corporativista.

Segundo Philippe Schmitter (1974), deve-se entender por corporativismo:

Um sistema de representação de interesses no qual as unidades constituintes são organizadas num número limitado de categorias singulares, compulsórias, não-competitivas, hierarquicamente ordenadas e funcionalmente diferenciadas, reconhecidas ou permitidas (se não criadas) pelo Estado, às quais se outorga o monopólio de uma representação deliberada no interior das respectivas categorias em troca da observância de certos controles na seleção de seus líderes e na articulação de suas demandas e apoios (Schmitter, P., 1974, p.93-4).

As razões pelas quais o sindicalismo brasileiro é corporativo são muito claras:

- 1ª) estrutura sindical criada e imposta pelo Estado;
- 2ª) unicidade sindical para cada categoria profissional e econômica, com base territorial, com monopólio da representação dos interesses dos trabalhadores e patrões;
- 3ª) reconhecimento obrigatório pelo Ministério do Trabalho, isto é, somente o sindicato reconhecido pelo Estado tem o direito de representação dos interesses de cada uma das categorias profissionais e econômicas, organizadas em sindicatos únicos com base territorial distrital, municipal, intermunicipal, estadual e interestadual, mas nunca nacional, o que deu origem a milhares de sindicatos, - antes da reforma eram mais de 16.000 entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos da classe patronal e hoje são um pouco mais de 10.000 no total, de acordo com os números oficiais - enquanto no Reino Unido existem 168, na Dinamarca, 164, na Argentina 91, na Alemanha 9. Das 16.429 entidades sindicais brasileiras, 5.4 mil eram patronais e a reforma da legislação reduziu consideravelmente esse número, pois o fim do imposto sindical provocou o fechamento não só das entidades patronais

como também de muitos pequenos sindicatos de trabalhadores com menos de mil associados, como o Sindicato dos Comerciários de Itapira, no Estado de São Paulo, segundo notícia publicada em 27 de abril de 2017, no jornal O Estado de São Paulo, Caderno Economia, pag. B4)

4^a) filiação voluntária dos representados, “indicativa”, segundo Leôncio Martins Rodrigues, “da intenção de reduzir a influência do sindicato ao deixar de fora dele a grande massa de trabalhadores” (RODRIGUES, L.M., 1990. p. 61);

5^a) mesmo os não voluntariamente filiados obrigam-se a sustentá-lo financeiramente mediante o pagamento do imposto sindical, isto é, do pagamento da ‘contribuição’ sindical compulsória, que representa o valor de um dia de trabalho, descontado em folha de pagamento; em 2016, a arrecadação da contribuição sindical (patronal e dos trabalhadores) somou quase R\$ 3.5 bilhões e as centrais sindicais arrecadaram R\$ 202.4 milhões, segundo dados do Ministério do Trabalho e Previdência Social; os números da arrecadação nos dias de hoje correspondem a menos da metade;

6^a) todos os representados, filiados ou não, têm direito às conquistas obtidas pelo movimento sindical de sua categoria profissional ou econômica, o que constitui mais uma razão para as pífias filiação e participação dos trabalhadores nos seus respectivos sindicatos, além da compreensão de que este modelo sindical não lhes permite contar com uma organização política democrática;

7^a) os conflitos de direito e os conflitos de interesses, individuais e coletivos, entre empresários e assalariados são resolvidos pela Justiça do Trabalho, nos Tribunais do Trabalho, ou seja, pela mediação do Estado;

8^a) as federações sindicais são constituídas por pelo menos cinco sindicatos do mesmo grupo, têm base estadual e representam, coletivamente, os interesses dos sindicatos do seu grupo, celebram contratos coletivos e instauram dissídios coletivos na falta de sindicatos representativos das categorias interessadas;

9^a) as confederações representam os interesses dos sindicatos de seu grupo no plano nacional, mas, seu poder de ação é limitado pelos sindicatos mais expressivos;

10^a) até a Constituição de 1988, o Ministério do Trabalho se outorgava o direito de destituir a diretoria do sindicato e nomear um interventor, tal como a havia nomeado a partir de uma lista tríplice de candidatos. A nova Constituição pôs fim à intervenção governamental nos assuntos internos dos sindicatos, ao mesmo tempo em que ampliou o direito de greve,

mas as alterações por ela consolidadas não representam o resgate do direito à liberdade de organização, pois permanecem as demais características do corporativismo;

11^a) a reforma da CLT de 2017 não alterou a estrutura sindical brasileira. Apenas retirou dos sindicatos o direito de cobrar a contribuição sindical obrigatória – o imposto sindical –correspondente a um dia de trabalho, muito embora a nova legislação autorize a cobrança se os sindicatos, por sua vez, forem devidamente autorizados pelos trabalhadores.

Como se pode facilmente inferir, essa estrutura sindical fragmenta a classe trabalhadora ao mobilizar as diferentes categorias profissionais para a defesa de seus interesses específicos. A disparidade das situações de trabalho, salariais e de vida e, em consequência, as disparidades das reivindicações para atender as expectativas imediatas de cada uma das categorias profissionais impedem a união da classe trabalhadora em torno da defesa de interesses comuns e reduzem o seu poder de barganha. Na verdade, era essa a intenção de Getúlio Vargas ao promulgar, em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho, inspirada na Carta Del Lavoro da Itália de Mussolini: atendia a antiga reivindicação dos trabalhadores de regulamentação das relações de trabalho e, ao mesmo tempo, impossibilitava a sua unidade política com a criação de sindicatos corporativos, evitando-se, assim, o conflito de classes.

Assim, durante décadas, os movimentos sindicais foram cerceados pelo governo federal e se, naquele período, registrou-se, em algum momento, o crescimento do número de filiados a explicação encontra-se no fato de que os sindicatos brasileiros tornaram-se verdadeiros organismos de assistência social, com a prestação de serviços jurídicos aos sindicalizados junto à Justiça do Trabalho, de serviços médicos e odontológicos, de lazer em suas colônias de férias, bailes, festas e serviços pessoais, como manicure, cabeleireiro, barbeiro, podólogo, ao invés de serem o *locus* de defesa dos interesses econômicos dos trabalhadores e, portanto, de luta política democrática.

As duas décadas de ditadura militar foram particularmente difíceis para o movimento sindical, pois os sindicatos mais fortes, como os dos metalúrgicos do ABC em São Paulo, sofreram intervenções e suas lideranças foram presas. Mas, foi durante o regime autoritário, sobretudo na década de 1970, que os sindicatos iniciaram uma onda de greves nos setores mais dinâmicos da economia, como o setor metalúrgico e o bancário, por exemplo, em 15 diferentes locais do Brasil, num confronto aberto com o Estado e o patronato, apresentando muitas e variadas reivindicações, tais como: reposição salarial de acordo com os altos índices de inflação que solapavam o poder de compra dos salários; melhores condições de trabalho;

ampliação da representação política dos trabalhadores no interior das empresas, com a organização de comissões de fábrica, e na sociedade, com a participação na elaboração de políticas públicas para a melhoria das condições de vida do conjunto da população, políticas que atendessem a demanda por direitos de moradia, de melhorias salariais e de justiça social. Em 1979, foram mais de 400 greves, envolvendo mais de 3 milhões de trabalhadores, que inauguraram uma nova fase na história do sindicalismo brasileiro, denominada de “o novo sindicalismo”, e abriram o caminho para a consolidação da abertura do processo democrático, em 1985.

O “novo sindicalismo” foi responsável pela autonomia sindical, pela fundação do Partido dos Trabalhadores, pelo surgimento das Centrais Sindicais, pelo nascimento do sindicalismo no setor público, pela participação dos trabalhadores nos fóruns tripartites de discussão e negociação dos princípios gerais das políticas públicas de geração de empregos e renda, de requalificação profissional e das políticas sociais, apresentando propostas nas questões globais e não apenas setoriais, de interesse imediato.

As Centrais Sindicais – Central Única dos Trabalhadores, CUT -, Força Sindical e Confederação Geral dos Trabalhadores, CGT – criadas na década de 1980, e as criadas mais recentemente, representam os interesses de todas as categorias profissionais cujos sindicatos a elas estão filiados e significam a tentativa de unificação da classe trabalhadora em torno de reivindicações comuns que transcendem as expectativas de cada uma das categorias profissionais. Ou seja: cabe às centrais sindicais a participação nas negociações para a elaboração de políticas econômicas e sociais para a melhoria das condições de trabalho e de vida de todos os trabalhadores.

Abaixo a relação das centrais sindicais e o número de seus filiados em 2017, ressaltando que, para ser reconhecida, a central sindical precisa atender a quatro requisitos mínimos: ter 100 sindicatos filiados nas cinco regiões do país; três regiões com 20 sindicatos em cada; sindicatos em cinco setores de atividade econômica; representar 7% do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional. Elas têm direito a até 10% do valor das contribuições sindicais; o restante é assim distribuído: 15% para a confederação, 60% para o sindicato respectivo e 10% para o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT. Não há números atualizados dos trabalhadores filiados nas diferentes centrais sindicais fornecidos pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social. As centrais sindicais são as mesmas de 2017, com um número muito inferior de trabalhadores filiados pelas razões apresentadas ao longo deste artigo.

Centrais Sindicais	Sindicatos		Trabalhadores Filiados	
	nº	%	nº	%
CUT - Central Única dos Trabalhadores	2.319	21,22	3.878.261	30,40
UGT - União Geral dos Trabalhadores	1.277	11,69	1.440.121	11,29
CTB - Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil	744	6,81	1.286.313	10,08
FS - Força Sindical	1.615	14,78	1.285.348	10,08
CSB - Central dos Sindicatos Brasileiros	597	5,46	1.039.902	8,15
NCST - Nova Central Sindical de Trabalhadores	1.136	10,40	950.240	7,45
CONLUTAS	105	0,96	286.732	2,25
CGTB - Central Geral dos Trabalhadores do Brasil	217	1,99	239.844	1,88
CBDT - Central Brasileira Democrática dos Trabalhadores	94	0,86	85.299	0,67
PÚBLICA	21	0,19	16.580	0,13
INTERSINDICAL	1	0,01	1.739	0,01
Central Unificada dos Profissionais Servidores Públicos do Brasil	3	0,03	875	0,01
UST - União Sindical dos Trabalhadores	6	0,05	791	0,01
Sem declaração de filiação/Centrais não cadastradas	2.791	25,54	2.245.076	17,60
Total	10.926	100	12.757.121	100

Fonte: Assessoria de Imprensa MTPS Ministério do Trabalho e Previdência Social, 2017.

A persistência da estrutura sindical corporativista no Brasil é um dos fatores determinantes dos baixos índices de sindicalização dos trabalhadores dos mais diferentes setores da economia, com exceção, por exemplo, dos metalúrgicos do ABC, dos petroleiros, dos transportes, ou de alguma outra categoria profissional muito importante economicamente

em alguma região ou município do país. E os baixos índices de sindicalização se explicam, em grande parte, pelo fato de que sindicalizados ou não os trabalhadores sempre se beneficiaram das conquistas dos movimentos sindicais, muito embora sempre insatisfeitos com a atuação de suas lideranças que, atuantes ou não na defesa dos verdadeiros interesses dos trabalhadores, graças ao imposto sindical sempre puderam garantir sua sobrevivência financeira e, dessa maneira, seus interesses pessoais. Filiação para quê? Por quê, se a estrutura sindical se mantém?

Daí a importância da reforma, pois, a partir dela as lideranças sindicais deverão convencer os trabalhadores das categorias profissionais que representam que são, de fato, fundamentais não só para promover a união dos trabalhadores, mas também e sobretudo são fundamentais na organização da luta em defesa dos seus interesses pontuais. E não se trata apenas e tão somente da convocação dos trabalhadores para as assembleias com pautas já definidas pela diretoria ou da convocação para a greve. O trabalho da liderança sindical será muito maior: elaboração de estudos, cursos de capacitação profissional, seminários, enfim, o esclarecimento das condições econômicas, políticas, sociais, tecnológicas determinantes das condições de trabalho e das condições para a apresentação de reivindicações porque os trabalhadores de hoje são alfabetizados, participam de movimentos sociais, têm experiência político-partidária, têm acesso às diferentes mídias e, por isso, não se deixam facilmente submeter e enganar.

No entanto, as transformações no mundo do trabalho, que se iniciaram na década de 1970 nos países mais ricos e a partir da década de 1990 no Brasil, arrefeceram os ímpetus reivindicatórios do novo sindicalismo, como também reduziram o poder de barganha dos sindicatos de todo o mundo industrializado, cuja preocupação e reivindicação principais passaram a ser a defesa do emprego. Além do mais, as novas formas de execução do trabalho em todos os setores da vida econômica que se transformam graças à utilização da inteligência artificial, blockchain, big data e profusão de aplicativos para a satisfação de um sem número de necessidades sociais reduzirão ainda mais os postos de trabalho e os remanescentes exigirão a aquisição de novas e sofisticadas competências profissionais que a grande maioria dos trabalhadores não tem, o que significa perder empregabilidade, pelo menos temporariamente. Assim, no cenário atual das condições de trabalho, a principal preocupação dos sindicatos e das centrais sindicais deverá ser a participação efetiva na elaboração de políticas públicas de geração de emprego e renda, de melhoria da educação em todos os

níveis, de qualificação profissional, de empreendedorismo, enfim, de políticas públicas que garantam a sobrevivência digna da maioria da população brasileira.

Uma questão: essa nova orientação política poderá ajudar os sindicatos e as centrais sindicais na recuperação do número – sempre muito pequeno – de seus antigos filiados, como também na conquista de novos? Se isso não acontecer no curto e médio prazos, estará definitivamente comprometida a sua sobrevivência. Há razões para acreditar nas enormes dificuldades que os sindicatos e as centrais sindicais irão enfrentar. A primeira refere-se ao fato de que os trabalhadores não só não se filiaram como também não autorizaram o pagamento da contribuição sindical, passados cinco anos da reforma da CLT.

A segunda razão nos remete à greve dos caminhoneiros em maio de 2018. Chamou a atenção de todos os brasileiros a rápida, eficiente e direta mobilização dos caminhoneiros sem a intervenção do sindicato. As tecnologias da informação, mais precisamente o Whatsapp, isto é, esse poderoso meio de comunicação entre as pessoas, permitiu a mobilização dos caminhoneiros para uma greve que durou dez dias e que só chegou ao fim com a celebração de um acordo muito vantajoso para essa categoria profissional. A greve demonstrou que os trabalhadores não são hipossuficientes e, por isso, podem dispensar a intervenção das lideranças sindicais, muitas vezes mais voltadas para a defesa de seus interesses pessoais do que para a defesa das diferentes categorias profissionais, sobretudo interessadas na manutenção da estrutura sindical brasileira que muito lhes favorece e que não foi estabelecida pelos próprios trabalhadores.

A terceira razão – a mais recente – nos remete à rejeição pelos trabalhadores das plataformas de transporte – trabalhadores “uberizados” – da proposta de regulamentação de sua atividade tal apresentada pelo Ministério do Trabalho e pelo sindicato correspondente, numa clara demonstração de que os trabalhadores sabem quais são seus interesses e como defendê-los, o que significa considerar a CLT um empecilho para a geração e manutenção de empregos e os sindicatos organizações políticas que, desconectados da realidade dos mercados de trabalho, não representam os reais interesses daqueles que dizem representar. Daí a aceitação, desde a primeira hora, da sobreposição do negociado sobre o legislado e a negociação direta, sem a intermediação do sindicato, entre as partes.

Considerações Finais

O que aqui se quis registrar e ressaltar é o fato de que o modelo sindical brasileiro sempre se constituiu num verdadeiro obstáculo para o avanço das conquistas reivindicatórias dos trabalhadores, mesmo em conjunturas econômicas muito favoráveis, ao impedir o nascimento e o desenvolvimento de uma organização propriamente democrática de representação de interesses.

A estrutura sindical brasileira tem mais de sete décadas, situando-se a sua existência definitiva na promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943. Passados mais de oitenta anos, a estrutura sindical, em linhas gerais, permanece a mesma, apesar de não ter defensores de quaisquer ideologias políticas e apesar das transformações econômicas, políticas, sociais e culturais que transformaram o mundo. Como explicar a sua longevidade? Leôncio Martins Rodrigues a explica nesta passagem que, embora longa, merece ser citada:

De modo geral, pensando nos efeitos da estrutura corporativa sobre as relações entre patrões e empregados, tendemos a acreditar que, no cômputo final, o sistema funcionou no sentido de uma atenuação dos conflitos trabalhistas, particularmente intensos nas fases iniciais da industrialização. O sistema conteve um “excesso” de demanda da classe operária ao mesmo tempo que lhe garantia, mesmo nas conjunturas políticas e econômicas adversas, certas vantagens ou direitos básicos (férias, jornada de oito horas, pagamento de horas extras, etc.). Nesse sentido, pensamos que o sindicalismo corporativo, em consonância com a legislação de proteção ao trabalhador e a Justiça do Trabalho, tende a apresentar mais vantagens para as camadas e grupos operários menos qualificados e que dispõem de menor capacidade de pressão e organização autônomas. Para esses setores, a via legal parece claramente mais vantajosa do que a via contratual. Esta requer a existência de grupos de trabalhadores com capacidade de pressão, em condições de negociar em situação de relativa igualdade com o patronato (Rodrigues, L.M., 1990, p. 67).

Considere-se também que o desmoronamento dessa estrutura sindical significaria a supressão de milhares de postos de trabalho especialmente gerados para alimentá-la, tanto na Justiça do Trabalho quanto na administração e na prestação de serviços dos milhares de sindicatos espalhados pelo País. Considere-se ainda que os líderes sindicais não têm interesse em desmoroná-la, pois foi por meio dela que muitos fizeram carreira e ali se perpetuaram em postos-chave da burocracia, seja do próprio sindicato e/ou das federações, confederações e centrais sindicais; outros, tal como o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, conquistaram, graças a ela, cadeiras no legislativo municipal, estadual e federal, como também no executivo de um grande número de importantes municípios, efetivando o processo de ascensão pessoal e, ao mesmo tempo, de ascensão dos trabalhadores na participação da vida política nacional.

Mas, as transformações do mundo do trabalho tendem a institucionalizar as negociações diretas entre patrões e trabalhadores, empresa por empresa, e a sobrepor o negociado ao legislado, tendência agora consolidada com a aprovação da reforma da CLT, dando início ao processo de transformação do padrão regulatório das relações de trabalho no Brasil e do padrão de ação sindical. Com efeito, pode-se identificar o início da mudança do padrão de ação sindical já nos anos de 1990, quando de conflitivo passou a ser negociado com a experiência da câmara setorial do setor automotivo, por exemplo, e com os acordos celebrados entre capital e trabalho relacionados com a organização, gestão e estratégia industrial que deram prosseguimento a esse processo, tal como aquele que se estabeleceu entre o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e a Volkswagen do Brasil referente à reestruturação produtiva dessa empresa multinacional.

São muitos os autores que compartilham dessas análises sobre o comportamento sindical dos trabalhadores das indústrias modernas e sobre as dificuldades dos sindicatos na manutenção de seu papel tradicional de representação e de defesa expressa dos interesses desses trabalhadores. Dentre eles, citem-se Manuel Castells (2012), Leôncio Martins Rodrigues (2002), Iram Jácome Rodrigues (1999) e muitos outros. Algumas citações, apesar de longas, devem ser aqui apresentadas:

Entre os fatores de debilitamento da solidariedade dos trabalhadores estão a dispersão da produção (às vezes por países diferentes e distantes), a redução da dimensão das unidades de fabricação e o aumento da produção em pequenas empresas; a maior mobilidade do capital internacional; a tendência em direção a acordos por empresas e locais de fabricação; a flexibilização da produção, das normas e regulamentos que regiam tarefas, hierarquias e carreiras dos empregados, a maior heterogeneidade da força de trabalho em virtude do aparecimento de novas profissões, da maior presença da mulher e dos imigrantes no conjunto da mão-de-obra. O resultado desses novos desenvolvimentos não é apenas o fim (ou o começo do fim) do velho modelo taylorista-fordista, mas também, como dificilmente poderia deixar de ser, da velha classe operária sobre a qual se apoiara o sindicalismo como fenômeno de massa (Rodrigues, L. Martins, 1999, p. 177).

São afirmações que se repetem em numerosos outros textos, como no volume I do livro de Manuel Castells (2012) “A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura”, onde se lê:

Os sindicatos de trabalhadores, principal obstáculo à estratégia unilateral de reestruturação, foram enfraquecidos por sua incapacidade de representar os novos tipos de trabalhadores (mulheres, jovens, imigrantes), de atuar em novos locais de trabalho (escritórios do setor privado, indústria de alta tecnologia) e de funcionar nas novas formas de organização (a empresa em rede em escala global). (Castells, 2012, p.350)

No artigo de Iram Jácome Rodrigues “Sindicalismo, emprego e relações de trabalho na indústria automobilística”, como também em “Para Além do ‘Novo Sindicalismo’: A Crise do ‘Assalariamento’ e as Experiências com Trabalho ‘Associado’ de autoria de Jacob Carlos Lima e Neyara Araújo (1999) encontramos análises semelhantes:

... devemos reconhecer que as intensas transformações no mundo do trabalho, inclusive no que concerne aos aspectos da legislação, necessariamente terão que trazer alterações na identidade do movimento sindical. Rodrigues (1997) levanta a suposição de que a atuação dos sindicatos deverá estar mais voltada para a negociação e para o fortalecimento da atividade sindical no interior das empresas, em face das mudanças na gestão do trabalho que provocam significativas dispersão, e até mesmo fragmentação, entre os trabalhadores, resultando em um dilema crucial para o sindicalismo (Lima e Araújo, 1999, p.234).

O reconhecimento de que os trabalhadores das empresas tecnológica e organizacionalmente modernas tendem a negociar suas condições de trabalho e de salário seja individualmente ou seja empresa por empresa se expressa nas pesquisas que fundamentam todas as obras citadas na bibliografia deste artigo e que são também o seu fundamento teórico, ou seja, o fundamento das análises dos dados aqui reportados. Artigos ainda mais recentes têm se dedicado a analisar essa nova orientação política dos sindicatos: a negociação direta e permanente empresa por empresa ou mesmo individualmente. Citem-se os artigos “Para Onde Foram os Sindicatos? Do Sindicalismo de Confronto ao Sindicalismo Negocial, de autoria de Ricardo Antunes e Jair Batista da Silva, e o artigo “Trabalho e Sindicalismo no Brasil”. Para onde foram os Sindicatos? De Iram Jácome Rodrigues, ambos publicados nos Cadernos CRH, vol. 28, nº 75, issn 1983-8239 (2015). Afirmam Ricardo Antunes e Jair Batista da Silva no artigo supra citado:

Para onde foram os sindicatos? Esse é o tema proposto para este dossiê. Nossa resposta à hipótese apresentada no início deste artigo é que as últimas décadas parecem empurrar o novo sindicalismo em direção a uma esdrúxula combinação, síntese de, ao menos, três movimentos: a velha prática peleguista, a forte herança estatista e a forte influência do ideário neoliberal (ou social-liberal), impulsionada, ainda, pelo culto da negociação e defesa do cidadão. Vale dizer que cada um destes elementos pode ter prevalência em diferentes conjunturas.” (Antunes e Silva, 2015, p.525)

No entanto, ainda prevalece no Brasil, sobretudo para as pequenas e médias empresas, o modelo estatutário que garante por lei a maioria dos direitos e deveres que regulamentam as relações de trabalho e que atribui à Justiça do Trabalho poderes para resolver os conflitos de direito e os conflitos de interesses, fazendo dela um órgão normativo muitíssimo poderoso. Quanto aos antigos poderes da Justiça do Trabalho, afirma José Pastore:

O Brasil é um caso raro em que a Justiça do Trabalho tem poderes para dirimir divergências de direito e de interesse. Aqui, os juízes determinam o valor dos salários, das horas extras, da produtividade das empresas, da produtividade setorial, da jornada de trabalho, do desconto de dias parados, e tantas outras coisas que acabam dando à Justiça do Trabalho um poder quase absoluto para resolver praticamente qualquer tipo de divergência entre empregados e empregadores. De um trabalho de pesquisa comparada, realizado por Robertella, conclui-se que em nenhum país do mundo existe a solução jurisdicional com a amplitude que se vê no Brasil (Pastore, José, 1994, pp. 159-160).

Mas a reforma da CLT, consolidada na lei 13.467 de 13 de julho de 2017, extinguiu o enorme poder da Justiça do Trabalho, proibindo-a de restringir direitos legalmente previstos e de criar obrigações que não estejam previstas em lei. Agora, cabe ao trabalhador lutar pela conquista de suas reivindicações seja individualmente, seja pela via do sindicato de sua categoria a partir de sua livre autorização, isto é, a partir de sua sindicalização, da qual dependerá a própria sobrevivência da organização sindical. E a tendência não é o confronto, mas a negociação permanente como nova orientação política para a defesa dos interesses de ambas as partes.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo; SILVA, João Batista da. Para Onde Foram os Sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 511-525, set./dez. 2015.

CASTELLS, Manuel. **A Era da Informação**: economia, sociedade e cultura, v. 1, A Sociedade em Rede. São Paulo: Paz e Terra, 2011.

COHEN, G.A. **Karl Marx's Theory of History**: A defense. Oxford: Clarendon Press, 1978.

ELSTER, J. **Marx hoje**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Aspectos das Relações de Trabalho e Sindicalização. In: **Pnad contínua – Pesquisa Nacional Por Domicílios**. Rio de Janeiro: IBGE, 2015. Publicado em 31 out. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Características adicionais do mercado de trabalho. In: **Pnad contínua – Pesquisa Nacional por Domicílios**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Publicado em 21 jun. 2024.

LIMA, Jacob Carlos; ARAÚJO, Neyara. Para Além do ‘Novo Sindicalismo’: a crise do assalariamento e as experiências com trabalho associado. In: RODRIGUES, Iram Jácome (org.). **O Novo Sindicalismo**: Vinte Anos Depois. Petrópolis: Editora Vozes, 1999.

OLSON, M. Jr. **The logic of collective action**: public goods and theory of groups. New York: Schocken Books, 1968.

PASTORE, José. **Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva**. São Paulo: LTr, 1994.

PASTORE, José. **Encargos Sociais**: implicações para o emprego, salário e competitividade. São Paulo: LTr, 1997.

PASTORE, José. **Trabalhar Custa Caro**. São Paulo: LTr, 2007.

PRZEWORSKI, A. **Capitalismo e Social-Democracia**. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

RODRIGUES, Iram Jácome. Trabalhadores e Sindicalismo no Brasil: para onde foram os sindicatos? **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 479-491, set./dez. 2015.

RODRIGUES, Iram Jácome. Sindicalismo, emprego e relações de trabalho na indústria automobilística. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**: Reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra. São Paulo: Boitempo Editorial, 1997. p. 115-128.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Destino do Sindicalismo**. São Paulo: Editora da USP: Fapesp, 1999.

ROEMER, J. **Analytical Marxism**. Cambridge: Cambridge University Press, 1986.

SCHMITTER, Philippe. Still the Century of Corporatism? In: PIKE, Frederick B.; STRITCH, Thomas. **The New Corporatism**. Notre Dame: University of Notre Dame Press, 1974.