

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PROGRAMA DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS EM DIREITO
NÍVEL DOUTORADO**

Mario Luiz Ribeiro

**Qualificação profissional e educacional: caminhos legais por meio da
negociação coletiva para mitigação da desigualdade**

**SÃO PAULO
2023**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PROGRAMA DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS EM DIREITO
NÍVEL DOUTORADO

Mario Luiz Ribeiro

**Qualificação profissional e educacional: caminhos legais por meio da
negociação coletiva para mitigação da desigualdade**

Tese apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), como exigência parcial para obtenção do título de DOUTOR em **Direito do Trabalho**, sob orientação do Prof. Dr. **Paulo Sérgio João**.

SÃO PAULO
2023

Autorizo exclusivamente para fins acadêmicos e científicos a reprodução total ou parcial desta Tese de Doutorado por processos de fotocopiadoras ou eletrônicos.

Assinatura: _____

Data: 16/06/2023

E-mail: mribeiro@ribeirosampaio.com.br

M538

Ribeiro, Mario Luiz

Qualificação profissional e educacional: caminhos legais por meio da negociação coletiva para mitigação da desigualdade. – São Paulo: [s.n.], 2023.

152 p. ; 30 cm.

Tese (Doutorado em Direito) -- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-graduados em Direito, 2023.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Sérgio João.

1. Direito do Trabalho. 2. Relação juslaboral. 3. Trabalhador. 4. Negociação coletiva. 5. Igualdade. João, Paulo Sérgio. II. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-graduados em Direito. III. Título.

CDD 340

MARIO LUIZ RIBEIRO

**Qualificação profissional e educacional: caminhos legais por meio da
negociação coletiva para mitigação da desigualdade**

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Paulo Sérgio João
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)

Prof. Dr. Adalberto Martins
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)

Profª Dra. Fabíola Marques
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP)

Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso
Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto (USP Ribeirão Preto)

Profª Dra. Denise Poiani Delboni
Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas
(EAESP/FGV)

Aos meus pais, Anadir Ribeiro e Maria Luiza Franco Ribeiro.

A minha esposa, Cristiane dos Santos Ribeiro, e aos meus filhos, Pedro Henrique dos Santos Ribeiro e Ana Laura dos Santos Ribeiro.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que me oferece o dom da vida. Pela gratuidade do oxigênio concedido, que a cada movimento de respiração me faz compreender minha pequenez e finitude – e que, apesar disso, me outorga diariamente a possibilidade de contribuir positivamente na vida de outras pessoas e, por isso, nunca me abandona.

Ao Professor Paulo Sérgio João, pela orientação.

Aos professores das disciplinas de Doutorado da PUC-SP: Carla Teresa Martins Romar, Claudimir Supioni Júnior, Leonel Maschietto, da área de Direito do Trabalho, e Paulo de Barros Carvalho, Robson Maia Lins e Luiz Alberto David Araújo, pelo compartilhamento de seus conhecimentos.

Ao amigo-irmão e sócio de escritório Luis Ricardo Sampaio, pelo incentivo ao reingresso na vida acadêmica e pelo apoio constante ao longo dos últimos vinte três anos de convivência.

Aos colegas de escritório Greicyane dos Santos Ribeira e Mateus Guilherme Chiaroti, pela convivência diária, paciência e profissionalismo na troca de conhecimentos e no compartilhamento de seus tempos em atendimentos, estudos, audiências e processos.

Aos dedicados funcionários da Secretaria de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), pela atenção a todos os alunos deste ciclo.

A todos os meus alunos de graduação, pelos debates e questionamentos que me trouxeram até aqui.

LISTA DE FIGURA, GRÁFICOS E QUADROS

Figura 1 Gráfico da evolução dos dados econômicos no Brasil

Gráfico 1 Evolução da população e da quantidade de trabalhadores entre 1940 e 2022

Gráfico 2 (A) e (B) Alocação dos trabalhadores em 1940 e 2022

Gráfico 3 Evolução do número de sindicatos em 1940 e 2022

Gráfico 4 Evolução do número de matriculados e de analfabetos em comparação com a população (1940 e 2022)

Quadro 1 Síntese da linha cronológica do Direito Laboral no Brasil

Quadro 2 Mapeamento da proporção de trabalhadores urbanos e rurais nos anos de 1940 e 2022

Quadro 3 Trabalhadores e sindicatos – quantificação e proporção nos anos de 1940 e 2022

Quadro 4 Panorama numérico da evolução de cidadãos matriculados na escola em 1940 e 2022

Quadro 5 Modelo graduado por modulações de nível educacional

LISTA DE SIGLAS

Certific	Rede Nacional de Certificação Profissional
CF	Constituição Federal (de 1988)
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
FMI	Fundo Monetário Internacional
IA	Inteligência Artificial
LINDB	Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro
MEC	Ministério da Educação
NTDICs	Novas Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PL	Projeto de Lei
STF	Supremo Tribunal Federal
TICs	Tecnologias de Informação e Comunicação

RESUMO

O Direito do Trabalho conta, em seu sistema, com um instrumento *sui generis*: a negociação coletiva. Seu desenvolvimento emana dos próprios protagonistas, que por representação coletiva de empregados e empregadores têm, a seu alcance, a possibilidade de criar o conjunto de normas que os regerão. Esse diferencial outorga uma significativa aproximação aos conceitos mais puros de democracia, pois emanam da vontade dos próprios elaboradores. A pureza referida advém da reduzida interferência do Estado, gerador de normas heterônomas e que, em caso de litígio, oferece ordenamentos que por vezes terminam com processos judiciais, sem, no entanto, terminar com a origem da divergência. Com fundamento neste potente instrumento que, de origem, era utilizado somente para estabelecer regras relativas à relação juslaboral mantida, caminha-se no sentido de se ampliar por meio da criatividade negocial, avançando para campos de aplicação que visam garantir a efetividade dos Direitos Fundamentais. Tudo isso em um sistema que se alarga de modo a oferecer soluções inclusivas, que se antecipam a questões externas ao ambiente laboral e que, por muitas vezes, trazidos deste espaço externo, acabam por se instalar nos espaços do Direito do Trabalho, tal como se tem desenvolvido nos âmbitos das pautas que já avançam para as terceiras e quartas dimensões dos Direitos Fundamentais. Na atualidade, a construção deste conjunto que compõe o universo juslaboral (que percebeu significativos avanços de igualdade na Constituição Federal), precisa de um novo impulso, que diz respeito ao Direito à Educação, e carece que a negociação coletiva seja exercitada com a finalidade de oferecer dignidade ao trabalhador – elemento propício à promoção da igualdade. A proposta da presente investigação, portanto, é a de que o instrumento de negociação coletiva seja utilizado a partir da aplicação do modelo das grandezas inversamente proporcionais, em que, de um lado, se verifica o nível educacional do trabalhador e, de outro, se tem um *empenho dignificante da norma coletiva negociada*, oferecendo ao conjunto protagonista um novo vigor, de modo propiciar a mitigação de desigualdades e tendo como benefício acessório o incremento à atividade empresarial em um mundo em constante transformação. Pondera-se especial atenção ao trabalhador rural analfabeto, um dos mais frágeis elos que pode, com criatividade e com negociações coletivas atentas, oferecer um ferramental de inclusão, apropriação de dignidade humana e emancipação e, conseqüentemente, de mitigação das desigualdades.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Relação juslaboral. Trabalhador. Negociação coletiva. Igualdade.

ABSTRACT

Labor Law has in its a *sui generis* system: collective bargaining. Its development stems from the main actors themselves, who, through collective representation of employees and employers, have at their disposal the ability to create the set of rules that will govern them. This feature grants a significant approximation to the purest concepts of democracy, as they emanate from the will of the creators themselves. The referred purity comes from the limited interference of the State, a generator of heteronomous norms and which in case of litigation offers orders that often end in lawsuits, but without ending the origin of the disagreement. Based on this powerful tool that originally was only used to establish rules related to the labor-law relationship maintained, it has moved towards expanding through negotiation creativity and advances to broaden to application fields aimed at ensuring the effectiveness of Fundamental Rights. In a system that is expanding to offer inclusive solutions, that anticipate issues external to the work environment and which often, brought from this external space, end up being established in the spaces of Labor Law, as has been developing in the realms of agendas that are already advancing towards the third and fourth dimensions of Fundamental Rights. In the construction of this set that makes up the labor-law universe, which perceived significant advances in equality in the Brazilian Federal Constitution, it currently needs a new boost, which relates to the Right to Education and requires that collective bargaining be exercised with the purpose of offering dignity to the worker and an element conducive to promoting equality. The proposal, therefore, is that the instrument of collective bargaining be used offering workers a new vigor, to foster the dignity of the worker, and on the other hand, so that there is an increase in business activity in a constantly changing world. Concluding by giving special attention to the illiterate rural worker, one of the weakest links that can, with creativity and attentive collective negotiations, offer a toolkit for inclusion, appropriation of human dignity and emancipation, and consequently, mitigation of inequalities.

Keywords: Labor Law. Labor-law relationship. Worker. Collective bargaining. Equality..

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	p. 14
------------	-------

CAPÍTULO I

OS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Dimensões, trabalho e educação como espécies em análise e o desafio de sua efetivação por meio da negociação coletiva	p. 19
--	-------

1.1 Direitos Fundamentais, seus sentidos e formas iniciais	p. 19
1.2 Os Direitos Fundamentais e sua perspectiva sistemática	p. 20
1.3 As dimensões dos Direitos Fundamentais	p. 24
1.4 Os Direitos Fundamentais sob os ângulos da materialidade e a busca de sua efetividade	p. 30
1.4.1 Quanto à materialidade: os Direitos Fundamentais ao trabalho e à educação, em espécie	p. 30
1.4.1.1 O Direito Fundamental ao trabalho	p. 31
1.4.1.1.1 A visão clássica	p. 31
1.4.1.1.2 Um olhar crítico sobre o Direito Fundamental ao Trabalho	p. 33
1.4.1.2 O Direito Fundamental à educação	p. 35
1.4.1.2.1 A visão clássica	p. 35
1.4.1.2.2 Um olhar crítico sobre o Direito Fundamental à Educação	p. 37
1.4.2 A manifesta imbricação entre o Direito Fundamental ao Trabalho e à Educação	p. 39
1.4.3 A negociação coletiva como elemento de instrumentalização de Direitos Fundamentais	p. 40

CAPÍTULO II

REALIDADE SOCIAL, NORMA E MUTAÇÕES JURÍDICAS

Transformações sociais, nova perspectiva a respeito da norma e metamorfose dos sistemas jurídicos	p. 45
--	-------

2.1 Transformações sociais e redefinições no âmbito do Direito	p. 45
2.1.1 A perspectiva cronológica das transformações sociais	p. 46
2.1.1.1 Da máquina a vapor à Segunda Grande Guerra Mundial	p. 47
2.1.1.2 Da segunda metade do século XX aos dias atuais	p. 49
2.1.1.2.1 Revoluções como <i>efeito</i> , como <i>causa</i> e como <i>ponto de intersecção</i>	p. 53
2.1.1.2.1.1. As três primeiras revoluções industriais e suas consequências	p. 53
2.1.1.2.1.2. A Quarta Revolução Industrial ou a Indústria 4.0	p. 55
2.1.1.3 O porvir diante do desemprego tecnológico	p. 56
2.2 A norma jurídica: a partir da perspectiva democrática, a autonomia coletiva precede a heteronomia estatal	p. 62

2.2.1 A heteronomia estatal advinda dos Poderes Legislativo e Executivo, a imposição normativa por meio do Poder Judiciário e o movimento pendular	p. 64
2.2.1.1 As metamorfoses dos sistemas jurídicos contemporâneos	p. 64
2.2.1.1.1 As novas construções legislativas nos países da <i>common law</i>	p. 65
2.2.1.1.2 O Brasil, país originariamente de <i>civil law</i> , experimenta a aplicação de precedentes, incidentes repetitivos, súmulas vinculantes – atos que são, tipicamente, de <i>common law</i>	p. 66
2.2.1.2 Constatações a respeito dos sistemas jurídicos contemporâneos	p. 71
2.2.2 Características diferenciais da organização normativa laboral	p. 72
2.2.2.1 O âmbito internacional	p. 72
2.2.2.2 A estruturação do Estado Brasileiro e a valorização da Democracia	p. 73

CAPÍTULO III

NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ESTADO BRASILEIRO

O conflito, o diálogo e o papel da negociação coletiva na construção do Direito e do Estado Democrático Brasileiro e seus desafios	p. 75
---	-------

3.1 Considerações gerais sobre a construção do Direito: a imposição, o conflito e a colaboração	p. 75
3.2 Panorama sobre negociação coletiva: natureza, princípios e instrumentos	p. 77
3.2.1 A natureza jurídica da negociação coletiva do trabalho	p. 77
3.2.2 A principiologia que norteia a negociação coletiva do trabalho	p. 79
3.2.3 Linhas gerais sobre os instrumentos resultantes da negociação coletiva e seus efeitos	p. 88
3.2.4 A intervenção do Poder Judiciário e a presença de um norteador no reconhecimento das negociações coletivas	p. 89
3.3 A obrigatória participação dos sindicatos nas negociações coletivas: reflexões sobre o uso político no modelo de sindicalismo corporativista e os desafios de uma estruturação coletiva em um momento em que os obstáculos antigos não foram removidos e surgiram novos desafios	p. 90

CAPÍTULO IV

A EVOLUÇÃO SOCIAL E LABORAL NO ESTADO BRASILEIRO

Da integração dos trabalhadores no círculo dos Direitos Fundamentais: sua emancipação à autonomia da vontade individual e o alcance coletivo	p. 95
---	-------

4.1 Considerações preliminares	p. 95
--------------------------------	-------

4.2 Uma perspectiva histórica do direito trabalhista brasileiro	p. 96
4.2.1 O percurso do ordenamento jurídico na esfera trabalhista a partir de 1891	p. 97
4.3 A comparação dos elementos estatísticos brasileiros nos âmbitos trabalhista e educacional entre os anos 1940 e a atualidade	p. 101
4.3.1 A inserção no universo formal do trabalho: alocações dos trabalhadores e proporções em cada momento histórico	p. 101
4.3.2 A relação os trabalhadores com a quantificação e proporções dos sindicatos	p. 103
4.3.3 A distribuição educacional do Brasil: matriculados e analfabetos	p. 105
4.4 Os dados estatísticos que refletem o contexto social da década de 1940	p. 107
4.5 Base atual dos dados estatísticos-demográficos: a população, os trabalhadores, os sindicatos e os estudantes	p. 109
4.5.1 Os evidentes paradoxos que emergem nos contextos laboral e educacional do Brasil	p. 110
4.5.1.1 Primeira antinomia: uma significativa mudança social dos trabalhadores e uma de petrificação das normas laborais	p. 110
4.5.1.2 Segunda antinomia: a elevação de número de sindicatos no Brasil se contrapõe a um movimento mundial de individualização do contrato de trabalho	p. 111
4.5.1.3 Terceira antinomia: a elevação de número de alunos matriculados em instituições de ensino não se consolidou em termos de garantia de padrões internacionais medianos	p. 113
4.5.2 O panorama do sindicalismo no Brasil entre 2015 a 2021: a manifesta precariedade educacional dos trabalhadores e as consequências decorrentes	p. 114

CAPÍTULO V

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E EDUCACIONAL	p. 121
--	--------

Caminhos legais por meio da negociação coletiva para a efetivação do Direito à Educação. A emergência da efetivação do instrumento da negociação coletiva a partir do modelo das grandezas inversamente proporcionais na defesa da dignidade do trabalhador

5.1 Considerações iniciais	p. 121
5.2 O combate à desigualdade por meio da defesa da dignidade do trabalhador como condição de Direito Fundamental	p. 122
5.3 O quadro de desigualdade educacional no Brasil e suas consequências no âmbito do trabalho	p. 123
5.4 A Resolução 195 da OIT e o seu desatendimento no Brasil	p. 124

5.5 O instrumento da negociação coletiva e sua conjugação com a formação educacional permanente	p. 126
5.6 Uma proposta de classificação metodológica dos obstáculos à negociação coletiva do trabalho	p. 127
5.6.1 Obstáculos endógenos à negociação coletiva no âmbito do Direito do Trabalho	p. 127
5.6.2 Obstáculos exógenos à negociação coletiva no âmbito do Direito do Trabalho	p. 129
5.7 O modelo das grandezas inversamente proporcionais na superação das desigualdades	p. 129
5.8 As negociações coletivas e a formulação de cláusulas que se modulem conforme o nível educacional do trabalhador	p. 130
5.9 Os consequentes benefícios para todos os protagonistas envolvidos na formação educacional e profissional	p. 134
CONCLUSÕES	p. 137
REFERÊNCIAS	p. 145

INTRODUÇÃO

Em razão de significativas mudanças na dinâmica estrutura social e, conseqüentemente, no modo de se compor os elementos integrantes do juslaboralismo, há alguns mecanismos que têm merecido destaque. Um deles é a negociação coletiva, que se sustenta sobre os mesmos pilares da democracia com as constatações de que: i) a construção normativa emana dos próprios membros que a compõem; e ii) a edificação a partir dos elementos de liberdade e de igualdade busca, como meta programática, oferecer dignidade, proteção a essa busca e resguardo de Direitos Fundamentais.

Dentre esses Direitos Fundamentais, o Trabalho e a Educação são duas significativas referências no pleno contexto em que vivenciamos a denominada Quarta Revolução Industrial (ou Indústria 4.0). Com a aplicação das denominadas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) e das Novas Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação (NTDICs), a dinâmica é permanente, seja com a reconfiguração das relações entre empregado e empregador, seja com o estabelecimento de novas lógicas de tempo, distância e espaço e, conseqüentemente, de velocidade (que é exatamente a conjugação de distância e tempo entre dois pontos).

É evidente que, no lapso temporal de oito décadas, entre a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943 e o momento atual, o quadro social no Brasil se alterou significativamente. Não só a população aumentou, mas também houve uma expressiva migração da mão de obra do campo para os centros urbanos. No entanto, por conta da aludida velocidade com que aconteceram as mudanças, houve (e certamente haverá) rupturas abruptas e radicais (com impactos sociais e econômicos para o crescimento e a longevidade da população) na produtividade, no emprego, na substituição do trabalho, afetando competências profissionais e, efetivamente e conseqüentemente, a natureza do trabalho e a organização dos trabalhadores.

Por outro lado, rompendo com o perfil do operariado vigente há oito décadas, os níveis de conhecimento técnico dos profissionais exigem uma atualização permanente na formação dos trabalhadores atuais. É certo que, estatística e nominalmente, houve um incremento no número de pessoas com acesso à educação,

mas não se pode mais dissociar a atividade exercida de um plano permanente de apropriação de conhecimentos.

No mundo contemporâneo, o trabalhador que não se insere em um sistema de aprendizado contínuo e permanente será precipitado ao desemprego ou ao subemprego, relegando-se a ele uma manifesta indignidade. Com efeito, não existe mais o perfil de cidadão que, há algumas décadas, talhava a vida em três grandes etapas: i) estudo na fase inicial da vida; ii) trabalho com a maturidade e iii) aposentadoria na velhice.

Não se pode negar que, se o corte axial do Estado de Direito no mundo ocidental ocorreu a partir da Revolução Francesa, no âmbito brasileiro a promulgação da Constituição Federal em 1988 foi o marco decisivo para implementação definitiva dos direitos fundamentais no Brasil. Assim é que o Estado Brasileiro, em especial a partir da Constituição de 1988, em sua formulação de direitos e garantias, assume uma postura de rechaçar o risco de *coisificação* do ser humano.

A partir do entendimento de Robert Alexy tem-se que as normas de direitos fundamentais irradiam-se para todos os ramos do direito (ALEXY, 2015, p. 543-544), o que revela uma imbricação destes para que se garanta a sua efetividade. Em que pese a relevância dos direitos fundamentais como uma das espécies dos denominados direitos humanos, sob o ponto de vista sociológico, há uma utopia nesta busca, que se opera visando atingir, com base no diálogo, a criação de garantias legais, mas que sejam, antes, emancipatórias.¹

No entanto, não é esta “educação” ou “formação” a que vamos nos referir na presente pesquisa. Efetivamente, a proposta aqui é menos utópica e mais pragmática, com lastro no ordenamento posto e com olhos na realidade fática.

Nessa perspectiva, partimos da existência de uma sintonia entre a linha programática da Constituição Federal, com a promoção da justiça social aos trabalhadores, e o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que se apresenta visando atingir este objetivo de modo global a partir de quatro sustentáculos norteadores: o humanitário, o político, o econômico e o pacifismo universal. E para tal, a fim de fomentar o debate e atingir seus objetivos, referida sintonia nos apresenta convenções e recomendações das quais elegemos uma para assentar nossa reflexão.

¹ Neste sentido, cf. SANTOS, Boaventura de Sousa; CHAUI, Marilena. *Direitos humanos, democracia e desenvolvimento*. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2014.

Apontamos, desde logo, a adoção do método da análise teórico-normativa, com a busca por obras como livros, artigos científicos, periódicos nacionais e internacionais (considerando, inclusive, pesquisas desenvolvidas pelo autor), além de teses de doutorado – importantes para evidenciar a aderência do trabalho com o programa da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, que tem como área de concentração a tutela e efetividade dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. Além disso, por muitas vezes tangenciamos o Direito vivido, com resoluções que foram submetidas à análise de julgados de diversos tribunais brasileiros.

Propondo uma análise ampla dos temas, ultrapassamos os limites jurídicos e avançamos para campos históricos, estatísticos, políticos e econômicos, dentre outros ramos das ciências, oportunizando à pesquisa uma busca multidisciplinar. Como, de um lado, a Convenção nº 98² da Organização Internacional do Trabalho (OIT) consagra a valorização da negociação coletiva denominando o “Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva” e, de outro lado, a Resolução nº 195³ da OIT versa “Sobre o Desenvolvimento dos Recursos Humanos: Educação, Formação e Aprendizagem permanente”, ambas devem ter aplicação conjugada neste trabalho. Contudo, no intuito de conceber mecanismos de aproximação entre o perfil legislado, a potente ferramenta da negociação coletiva e as manifestas modificações do quadro fático, é necessário o estudo da evolução do Estado contemporâneo e de seu novo papel diante das expectativas e perspectivas globais.

Neste sentido, a estruturação do presente trabalho comporta cinco capítulos, no intento de revelar as características do modelo atual contextualizado neste processo de transformação globalizado e acelerado ao longo do tempo.

Assim, no CAPÍTULO I, intitulado “Os Direitos Fundamentais – Dimensões, trabalho e educação como espécies em análise e o desafio de sua efetivação por meio da negociação coletiva”, parte-se para a análise do sistema dos direitos fundamentais considerando sua evolução na linha temporal e visando alicerçar suas colunas. Referido sistema se posiciona junto a dois vetores destas modalidades de direitos para identificar sua imbricação em tempos atuais na busca de sua efetividade por meio da negociação coletiva.

² Aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1949). Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang-pt/index.htm. Acesso em: 27 maio 2023.

³ Adotada em Conferência Geral da OIT (convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho) e congregada em 2004 em sua 92ª reunião. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242765/lang-pt/index.htm. Acesso em: 27 maio 2023.

O CAPÍTULO II, intitulado “Realidade social, norma e mutações jurídicas – Transformações sociais, nova perspectiva a respeito da norma e metamorfose dos sistemas jurídicos”, preocupa-se em evidenciar o contexto histórico-jurídico em que se encontram plasmados o espectro normativo e as alternâncias globais experimentadas pelo cenário, sobretudo após relevantes eventos históricos, como Guerras Mundiais, ataques terroristas, e os modelos das normas jurídicas, com enfoques diferenciais da organização normativa laboral.

O CAPÍTULO III, intitulado “Negociação coletiva no Estado Brasileiro – O conflito, o diálogo e o papel da negociação coletiva na construção do Direito e do Estado Democrático Brasileiro e seus desafios”, aponta para o instrumento da própria negociação coletiva, sua natureza, seus princípios e a atividade colaborativa requerida na sua elaboração, considerando as posturas atuais de nossos Tribunais, e levantando questionamentos sobre a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas, especialmente no que concerne ao seu uso político e aos desafios desta estrutura.

Em justaposição ao conjunto dos capítulos anteriores temos, como tema do CAPÍTULO IV, “A evolução social e laboral no Estado brasileiro – Da integração dos trabalhadores no círculo dos direitos fundamentais. Uma visão contextual do ordenamento jurídico trabalhista, a inserção sindical, o percurso da educação na outorga do poder de emancipação e a autonomia da vontade individual no alcance coletivo”. O capítulo resgata a evolução das relações trabalhistas no Estado brasileiro, a constituição da sociedade e os perfis da população, da economia e da educação, especificamente nos âmbitos individuais e coletivos dos contratos de trabalho, perpassando análises estatísticas para verificar as significativas mudanças políticas, legislativas e tecnológicas e apoiando-se, ainda, em recente estudo sobre o sindicalismo brasileiro.

O presente trabalho se encerra com o CAPÍTULO V, intitulado “Qualificação profissional e educacional – Caminhos legais por meio da negociação coletiva para a efetivação do Direito à Educação. A emergência da efetivação do instrumento da negociação coletiva a partir do modelo das grandezas inversamente proporcionais na defesa da dignidade do trabalhador”. Este capítulo propõe, diante do manifesto quadro de desigualdade educacional brasileira e dos desafios que se apresentam (a serem superados pelo instrumento da negociação coletiva), a busca pela dignidade da pessoa humana por meio de formulação de cláusulas que se modulem conforme o

nível educacional do trabalhador. O capítulo também apresenta consequentes benefícios para todos os protagonistas, de modo que, ao final, se alcance a efetividade em Direitos Fundamentais por meio da mitigação das desigualdades.

CAPÍTULO I

OS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Dimensões, trabalho e educação como espécies em análise e o desafio de sua efetivação por meio da negociação coletiva

1.1 Direitos Fundamentais, seus sentidos e formas iniciais

*Consideramos estas verdades como evidentes por si: que todos os homens são criados iguais; que são dotados pelo seu Criador de certos direitos inalienáveis; que entre estes direitos estão a vida, a liberdade e a procura da felicidade (THOMAS JEFFERSON, 1776).*⁴

Os direitos fundamentais são extremamente complexos, e tal situação sugere que se recorra aos mais diversos argumentos para que resulte possível apreciá-los. São tão diversas as perspectivas deste prisma que, para fazê-lo, se faz recomendável estabelecer elementos centrais de análise.

Do ponto de vista da origem, os direitos fundamentais devem estar postos e expostos na ordem constitucional, e o local exato de sua positivação jurídica é, portanto, a Constituição. Com isso, há a emergente conclusão de que, para garanti-las ou, principalmente, para suprimi-las ou mesmos reduzi-las, não se pode deixar a cargo do Legislativo versar indiscriminadamente sobre regras que as contrarie.

Sob o ângulo do objeto, os direitos fundamentais partem do pressuposto de que tal positivação – ou seja, a incorporação no sistema jurídico – se dê na ordem jurídica positiva dos direitos que, como tais, devem ser considerados naturais e inalienáveis.

A partir do entendimento de Robert Alexy, tem-se que as normas de direitos fundamentais irradiam-se para todos os ramos do direito (ALEXY, 2015, p. 543-544), o que revela uma imbricação destes para que se garanta a sua efetividade.

⁴ Por ocasião da Declaração da Independência dos Estados Unidos, redigida por Thomas Jefferson (1743-1826). Tradução livre de: “We hold these truths to be self-evident: that all men are created equal; that they are endowed by their Creator with certain unalienable rights; that among these are life, liberty and the pursuit of happiness”.

Segundo José Joaquim Gomes Canotilho, estes direitos devem ser estudados sob as categorias da *constitucionalização* e da *fundamentalização* de direito (GOMES CANOTILHO, 2000, p. 371-373). Sobre o aspecto da constitucionalização, a incorporação de direitos subjetivos em normas formais básicas abstrai o reconhecimento e a garantia do legislador ordinário, tendo como consequência notória a proteção dos direitos fundamentais mediante o controle jurisdicional dos atos normativos regulares destes direitos. Assim, eles devem ser compreendidos, interpretados e aplicados como normas jurídicas vinculativas, e não como trechos de declaração de direitos.

Quanto à fundamentalização, esta se subdivide em formal e material. A primeira, formal, apresenta quatro dimensões: i) as normas que estão colocadas em grau superior na norma jurídica; ii) as que são submetidas à procedimentos de revisão; iii) as que se constituem limites materiais da própria revisão; e iv) as que vinculam os poderes públicos. A segunda, material, está constituída das próprias estruturas básicas do Estado e da sociedade.

Uma estruturação dos direitos do homem é aquela que se esquematiza a partir do recorte histórico, mas que não é necessariamente linear e célere do ponto de vista da implementação, pois passam por problemas de consciencialização.

Na origem da civilização, os homens não foram tratados como iguais. Aristóteles afirmava que, para ser bem-governado, um Estado não podia ter mais de dez mil habitantes. Não estavam incluídos, aí, os escravos. Platão fixou um número certo: 5.040 homens livres. Esses dois parâmetros evidenciam que uma sociedade poderia conviver com a escravidão como sendo algo natural. Nesta linha, Platão, no capítulo III de *A República*, sustenta que os homens seriam forjados em categorias de ouro e prata e que seriam dignos de comandar politicamente o espaço da cidade, enquanto outros, formados de bronze e ferro, seriam aptos a serem lavradores e artesãos, somente. E mais, que os magistrados zelassem para que não houvesse misturas (PLATÃO, 2004, p. 111).

1.2 Os Direitos Fundamentais e sua perspectiva sistemática

Historicamente tido como primeiro marco normativo constitucional, a Carta Magna Inglesa de 1215 surge em sentido individualista e ressaltando privilégios estamentais, pois sustentava que nenhum homem seria privado de liberdade ou de

seus bens, a não ser após julgamento regular – fato que gerou, a partir daí, a conceituação de *homem livre*.

Paulo Bonavides (2001) destaca que

o constitucionalismo passou a novas dimensões de concretude em matéria de direitos fundamentais até decretar, de último, na idade contemporânea, sobre bases normativas supremas, a hegemonia dos princípios e valores. Uma extraordinária revolução axiológica há de concretizar e universalizar, pois, o Direito! E veio ela para ficar, porque um avanço na consciência jurídica, cimentando a constitucionalidade em todos os seus graus superiores de manifestação e eficácia (BONAVIDES, 2001, p. 225).

Promana desta lógica que tais direitos sejam inatos, invioláveis, inegociáveis, intransferíveis e imprescritíveis, além de que, no seu todo, sejam absolutos e representem a síntese da autêntica garantia para a democracia (SILVA, 2006, p. 58).

Mas a formação de um sistema (ou, verdadeiramente, de um ecossistema) de direitos fundamentais passa necessariamente pela afirmação de que estes não se bastam por si só. É necessário que tenham eficácia, tal como lecionou Norberto Bobbio que, em sua *Teoria da norma jurídica*, nos aponta que

o problema da eficácia de uma norma é o problema de ser ou não seguida pelas pessoas a quem é dirigida (os chamados destinatários da norma jurídica) e, no caso de violação, ser imposta através de meios coercitivos pela autoridade que a evocou (BOBBIO, 2003, p. 50).

A despeito dos movimentos sociais que, por muitas vezes, são pendulares – cronologicamente, após a Grécia dos pensadores, veio a Roma que atirava humanos aos leões –, as reflexões jurídicas sempre avançam. É deixada no passado a impressão de que a simples criação de regras serve para organizar a sociedade: é necessário que estas tenham eficácia. E, para tal, com relação aos Direitos Fundamentais, deve-se propor o combate no sentido de que estes Direitos devem receber do Estado de Direito a proteção jurisdicional.

Assim, sobre esta base, caminhamos a formular uma delimitação a partir de dois notáveis elementos que dizem respeito a princípios de conformação social, quais sejam, o trabalho e a educação (e em tempos em que a imbricação entre ambos se fará cada vez mais presente).

Observando o trabalho e a educação como dois elementos formadores do sistema de Direitos Fundamentais, acompanhamos o raciocínio de que, dedutivamente, trabalho e educação sejam elementos de respeito e de proteção à dignidade humana e ao direito geral de liberdade.

Além desses elementos materiais em foco destaque-se, também, que para fomentar a concatenação de ambos propomos, com o presente trabalho, que isso seja exercitado através da negociação coletiva – que por sua vez, também é considerada Direito Fundamental.

No entanto, não raro a negociação coletiva cai em uma mesmice. José Francisco Siqueira Neto alerta para certa estagnação no objeto das negociações, o que provoca uma consequente perda de qualidade (SIQUEIRA NETO, 1991, p. 27). Mais direto e objetivo, Felipe Prata Mendes propõe que

a negociação coletiva, no Brasil, tem sido concentrada nas cláusulas econômicas, em especial no que diz respeito ao reajuste salarial na data-base da categoria. [...] o que se verifica, com frequência, é uma reprodução do conteúdo da norma coletiva anterior, contexto este extremamente nocivo ao desenvolvimento do instituto da negociação (MENDES, 2022, p. 175).

Diante disso, temos compostos dois Direitos Fundamentais de essencial valia para a sociedade, aqui exercitados e potencializados por outro direito fundamental, que é a negociação coletiva, de modo a tornar mais efetiva a conjugação dos dois primeiros.

Se, por um lado, no Brasil, há uma limitação em fixar a atenção em cláusulas econômicas em negociações coletivas, por outro lado, de modo mais grave, há uma incapacidade do Estado, por qualquer um dos Poderes constituídos, de prover a ampliação destes debates de modo multidisciplinar. Afora o Poder Judiciário, que fica adstrito aos limites postulados (ou seja, não é um inovador, mas um equalizador de forças), o Poder Legislativo não tem conseguido prover elementos normativos amplos nas searas que aqui pesquisamos. A última tentativa do Poder Executivo de prover a conjugação entre trabalho e educação foi em 2014, por meio da Portaria Interministerial nº 05, de 25 de abril,⁵ do Ministério da Educação (MEC) e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com reestruturação da Rede Nacional de Certificação

⁵ Dispõe sobre a reorganização da Rede Nacional de Certificação Profissional – Rede CERTIFIC. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=14&data=02/05/2014>. Acesso em: 27 maio 2023.

Profissional (Rede Certific), que havia sido criada anos antes pela Portaria Interministerial nº 1.082, de 20 de novembro de 2009,⁶ dos mesmos Ministérios. No entanto, além de nenhuma atividade relevante e longa haver sido implementada, neste ínterim houve a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467, de 13 de Julho)⁷ e, posteriormente, a extinção temporária e, depois, a reativação do Ministério do Trabalho.

De qualquer modo, se o Estado não tem perenidade em suas políticas com relação aos múltiplos interesses relacionados a trabalho e educação, se faz essencial que as negociações coletivas do trabalho cumpram esse papel em especial, porque tratam-se de duas das mais completas e complexas fontes de dignidade do ser humano.

Nesta linha, compreendemos como essencial traçar alguns elementos que norteiam o presente trabalho, iniciando com os Direitos Fundamentais, que desafiam o cientista jurídico a justificar não só o seu objeto, mas também a necessidade de uma ou mais teorias, bem como estabelecer uma estrutura normativa destes Direitos.

Muito embora todas tangenciem ou justifiquem a tutela de direitos subjetivos, tais como “direitos a algo”, “liberdade”, “igualdade”, “solidariedade”, o significativo desafio que se apresenta versa não exatamente sobre a existência ou conceituação destes, mas sobre sua eficácia, uma vez que os Direitos Fundamentais surgem na conjugação de condições objetivas e subjetivas.

. Robert Alexy sustenta que o objeto da Teoria dos Direitos Fundamentais, a partir da Constituição alemã, se apresenta através de dois prismas: a) um histórico-jurídico e; b) um filosófico-jurídico. Através destes, é possível mobilizar justificativas para a verificação de estruturas possíveis, necessárias e válidas, pois tal como afirma o autor, “[...] clareza conceitual, ausência de contradição e coerência são pressupostos da racionalidade de todas as ciências” (ALEXY, 2015, p. 38).

Tal modelo caminharia para a existência de apenas uma Teoria dos Direitos Fundamentais, mas são vários os ensaios debruçados nesta formulação e, diante disso, o ideal é caminhar para um modelo de teoria integrativa – não sem antes passar por uma teoria estrutural.

⁶ Dispõe sobre a criação da Rede Nacional de Certificação Profissional e Formação Inicial e Continuada – Rede CERTIFIC. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=1942-portaria1082-2311099-pdf&category_slug=novembro-2009-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 27 maio 2023.

⁷ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 27 maio 2023.

Na origem dos Direitos Fundamentais, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789,⁸ caminhou no sentido de se positivar garantias de modo expreso e formal, com olhos na dignidade, na igualdade e na liberdade da pessoa humana, fazendo com que as Constituições que emanaram a partir daquele momento histórico assim também o fizessem em seu teor de proteção de direitos.

No entanto, antes de se adentrar este recorte, marchemos no sentido de fazer referência à classificação dimensional e cronológica destas garantias, tidas como referenciais dos Direitos Fundamentais.

1.3 As dimensões dos Direitos Fundamentais

Conforme aponta George Marmelstein, contando a partir do cenário de estruturação sobre direitos humanos, Karel Vasak proferiu, no final da década de 1970, aula inaugural no Curso do Instituto Internacional dos Direitos do Homem em Estrasburgo, quando sugeriu que estes estariam firmados a partir de *gerações* – o que o fez, inicialmente, inspirado nos ideais da Revolução Francesa de liberdade, igualdade e fraternidade, sugerir três delas (MARMELESTEIN, 2008, p. 40). No entanto, preferimos acompanhar Gomes Canotilho (2000, p. 380-381) e Ingo Wolfgang Sarlet (2018, p. 45), que preferem o termo *dimensões* em vez de *gerações* de Direitos Fundamentais. Isso porque a utilização de *gerações* denotaria a substituição de uma anterior, por outra nova, ulterior. Ocorre que se trata de um processo cumulativo, de complementaridade e não de troca ou alternância.

Procedido este primeiro direcionamento, temos que os Direitos Fundamentais de primeira dimensão se fazem cronologicamente estabelecidos em decorrência do iluminismo e do jusnaturalismo que emergiram nos séculos XVII e XVIII e, a princípio, de cunho individualista, visando proteger o cidadão do Estado *a priori*. A segunda dimensão dos Direitos Fundamentais teria a finalidade de promover o bem-estar social – será esta a dimensão em que vamos focar, motivo pelo qual se justifica que algumas correntes sustentem a existência de um paradoxo entre democracia (de cunho iminentemente plural) e direitos individuais (de olhar singular). Esta segunda

⁸ Disponível em: <https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/414/2018/10/1789.pdf>. Acesso em: 27 maio 2023.

dimensão teria como enfoque a proteção dos direitos à vida, à liberdade, à propriedade e à igualdade diante da lei.

Até meados do século XX, diversos teóricos sustentavam que bastariam liberdade e igualdade para se supor a democracia. Em obra de 1941, Darcy Azambuja referira a democracia não como um regime político, mas sim uma forma de vida social, um método de coexistência e de cooperação entre indivíduos-membros de uma organização estatal (AZAMBUJA, 1986, p. 238-239).

Na esteira ampliada das dimensões dos Direitos Fundamentais teríamos, na sua terceira grandeza, os direitos relacionados à solidariedade e à fraternidade e, em sua maior amplitude, numa quarta e quinta dimensões, aqueles que são fruto da democracia por garantir a pluralidade de vertentes diante da iminente globalização. Contudo, para que assim se efetivem, são necessários o desenvolvimento e o progresso social, econômico e cultural.

Neste ponto se abrem as lições de Bonavides (2004), quem detalha tais dimensões à exceção do termo “geração”, por ele utilizado. Em sua *primeira dimensão* estão os denominados direitos da liberdade, em que o indivíduo pode, *positivamente* por um lado, escolher seus representantes (liberdade política) e, por outro lado, de modo *negativo*, se opor ao Estado, resistindo a sua vontade (liberdade civil).

Deste modo, os direitos desta primeira dimensão são os direitos da liberdade a constarem do instrumento constitucional. Esta estrutura, praticamente de alicerce, já se encontra pacificada em grande parte do Ocidente não obstante o fato de, não raramente, haver eventuais recuos conforme a natureza do respectivo modelo de sociedade e permitindo visualizar a cada passo uma trajetória que, ao fim, ganha máxima amplitude nos quadros consensuais de efetivação democrática do poder (BONAVIDES, 2004, p. 563).

Quanto ao aspecto *positivo*, Carl Schmitt já classificava, em sua obra de 1928, a liberdade em duas categorias: a) direitos de liberdade individuais, de modo isolado, tais como a liberdade de consciência, a liberdade pessoal, a inviolabilidade da propriedade privada e a inviolabilidade das correspondências e comunicações; e b) direitos de liberdade do indivíduo em relação a outros indivíduos, ou seja, de modo coletivo, tais como a livre opinião, a liberdade de expressão, a liberdade de imprensa, a liberdade de crença, a liberdade de reunião e a liberdade de associação (SCHMITT, 2008, p. 209).

No entanto, a liberdade como sustentáculo de primeira dimensão dos Direitos Fundamentais apresenta uma característica que diferencia esta das demais. Apesar de suas características (positiva, concreta, reclamada e defendida pelos povos modernos), ela guarda consigo a negatividade qual seja, a possibilidade de oposição ao Estado) como uma faculdade de resistência. Desta maneira, esta dimensão tem, portanto, o *status* de negatividade do cidadão para com o Estado, enquanto que as demais dimensões, analisadas a continuação, têm uma essencial busca positiva para garantia de direitos.

Um perfil de paralelismo emergiu nas Constituições após a Segunda Guerra Mundial independentemente do cunho ideológico – seja naquelas mais clássicas, do constitucionalismo da social-democracia, seja nas mais próximas à linha marxista, visando institucionalizar os direitos sociais.

Seguindo inicialmente o tríduo categorizado na Revolução Francesa, a *segunda dimensão* versa sobre a igualdade e abarca direitos coletivos ou de coletividades. Em um primeiro momento, estas garantias se colocaram de modo discreto, postas na esfera programática. Depois, houve sua absorção pelas Constituições, de modo a afirmar os elementos que estavam inseridos de forma abstrata e subjetiva, erigindo-se expressa e declaradamente. Sem este movimento haveria o manifesto risco de se manter tais garantias no âmbito da ficção.

Nesta segunda dimensão dos Direitos Fundamentais – que abarca significativamente os direitos sociais –, reporta-se ao indivíduo. Estes Direitos não podem, portanto, ser confundidos com os direitos coletivos e/ou difusos da terceira dimensão, que veremos a seguir.

A expressão “social” se justifica por corresponder a exigências das classes menos favorecidas (de modo especial da classe obreira), e que emerge em virtude das desigualdades que caracterizavam e ainda caracterizam as relações com a classe empregadora, notadamente detentora de um maior grau de poder econômico.

Com o advento da segunda dimensão de Direitos Fundamentais houve, para além das garantias, uma migração de conceitos subjetivos para concepções objetivas com respeito aos princípios e valores da ordem jurídica estabelecida. E mais, houve com isso um crescimento do conjunto de regras jurídicas, não somente tendente a sua ampliação, mas também no sentido de tornar os Direitos Fundamentais irredutíveis.

Tal como afirmado anteriormente, cabe destacar dois importantes direitos fundamentais em espécie, sobre os quais traçaremos elementos axiais a sustentar a tese ora levantada: o Direito ao Trabalho e o Direito à Educação. Eles encontram vínculos a partir desta segunda dimensão, mas não se limitam a ela pois transpassam questões ligadas à liberdade, à solidariedade e à democracia, além de vinculações com questões sobre minorias e outras que, em tese e por conseguinte, se situam em outras dimensões dos Direitos Fundamentais.

A partir da segunda metade do século XX emergiu, do ponto de vista econômico, significativa diferença entre povos desenvolvidos, povos em desenvolvimento e povos subdesenvolvidos. Foi neste contexto que Karel Vasak plasmou sua concepção de direitos fundamentais em gerações diversas, enxergando uma nova consciência a partir dos campos humanistas e universais da liberdade e da igualdade – e que fez emergir, inclusive, os Direitos Fundamentais de *terceira dimensão*, relativos à fraternidade.

Nesta linha, a teoria identificou como direitos fundamentais da fraternidade o direito ao desenvolvimento, o direito à paz, o direito ao meio ambiente, o direito de propriedade sobre o patrimônio comum da humanidade e o direito à comunicação. Eles são denominados usualmente “direitos de solidariedade ou fraternidade”, de modo especial diante de sua alusão universalista ou, no mínimo, transindividual e por demandarem esforços e responsabilidades para sua efetivação em escala até mesmo mundial.

Esse conjunto originário foi incrementado com uma nova gama de direitos, como aqueles relativos às garantias contra manipulações genéticas, o direito de morrer com dignidade, o direito à mudança de sexo, dentre outros. Em verdade, há um verdadeiro conjunto de direitos que, em sua finalidade, buscam efetividade ao princípio da dignidade da pessoa humana, em especial com as ideias de liberdade-autonomia e de proteção da vida e de outros bens fundamentais contra imposições por parte do Estado e dos demais cidadãos.

Constata-se, do ponto de vista da formalização, que esse recorte específico da terceira dimensão ainda se encontra em fase de consagração no âmbito do direito internacional e por isso ainda não está positivado em significativa parte dos ordenamentos constitucionais.

Institucionalizadas as três primeiras dimensões, uma quarta surge como que uma síntese, abrangendo elementos da globalização política, econômica, cultural, na

edificação de um futuro da cidadania e de liberdade dos povos, perpassando pelo direito à democracia e direito ao pluralismo.

Não obstante a doutrina, a partir da terceira dimensão, não ser uníssona sobre os elementos a serem tutelados e nem sobre o número de dimensões-outras que se imprimiriam (quarta, quinta e até sexta dimensão), encontramos mais segurança em aderir à linha de que estas se sobreponham sobre aquela delineada na estrutura democrática, e não simplesmente na proteção de minorias ou de estrangeiros, como sugere Gomes Canotilho (2000, p. 381), que apresenta como de *quarta dimensão* Direitos Fundamentais relativos à informática, *softwares*, biociências, eutanásia, clonagens, dentre outros ligados à engenharia genética.

Na esteira pela busca da democracia como sendo relativa à quarta geração, há ainda uma carência de desenvolvimento teórico e prático para firmá-la no perfil dos direitos humanos e fundamentais no entender de Sarlet (2018, p. 35-36), sustentado principalmente pela construção de Bonavides (2004). Em verdade, este último, apesar de indicar que os direitos de quarta dimensão seriam os menos positivados, sustenta que

a democracia positivada enquanto direito da quarta geração há de ser, de necessidade, uma democracia direta. Materialmente possível graças aos avanços da tecnologia de comunicação, e legitimamente sustentável graças à informação correta e às aberturas pluralistas do sistema. Desse modo, há de ser também uma democracia isenta já das contaminações da mídia manipuladora, já do hermetismo de exclusão, de índole autocrática e unitarista, familiar aos monopólios do poder. Tudo isso, obviamente, se a informação e o pluralismo vingarem por igual como direitos paralelos e coadjuvantes da democracia; esta, porém, enquanto direito do gênero humano, projetado e concretizado no último grau de sua evolução conceitual (BONAVIDES, 2004, p. 571).

De qualquer forma, se até mesmo os direitos de terceira dimensão ainda não foram mundialmente reconhecidos, que dirá positivados, a partir desta emergente quarta dimensão a sua eficácia é ainda menos efetiva.

Antes do aprofundamento, nos elementos axiais, de direitos fundamentais em espécie no âmbito do direito pátrio – que oferecerão premissas à esta tese argumentativa, e mesmo sem previamente sustentarmos a vedação ao retrocesso social –, é preciso desfecho, ainda que conciso, do até agora apresentado. Muito embora os Direitos Fundamentais sejam, historicamente, produtos de um processo de constitucionalização dos direitos validados ao longo da história e, assim, os direitos

fundamentais possam ser tomados como elementos de um processo de edificação, com devidas justificações, os preceitos de normatividade e mutabilidade decorriam de uma Constituição positiva ou em positivação. No entanto, na atualidade, o que se tem visto é um novo quadro, com um aumento da complexidade do conhecimento jurídico.

Referido aumento da complexidade do ordenamento jurídico percebe-se a partir daquela ideia de Direito Internacional e de Direito de cada Estado que tínhamos no final do século XX e que vai sendo superada. Nos afastamos da teoria de Hans Kelsen, que apontava no sentido de vivermos e experimentarmos uma *dualidade* entre sistema interno e sistema externo e as dificuldades desta convivência porque, tal como ele nos apresenta, “Ninguém pode servir a dois senhores” (KELSEN, 1996, p. 364).

No entanto, na atualidade, vários dos componentes colocados entraram em crise: o humanismo jurídico, a ideia de uma redução do direito positivo a fontes formais do direito e a ideia de soberania. O Estado se desburocratiza, se desregulamenta e se deslegaliza. Por consequência, se desconstitucionaliza. No Brasil isso se percebe não só com as revisões na CLT, mas também do Código Civil e do Código Penal, numa série de reformas pró-mercado que abrem caminho para um processo de autorregulação de cada cadeia produtiva.

Começamos a perceber, portanto, uma ideia de pluralismo jurídico que não é aquele pluralismo jurídico do século passado: aquele pluralismo jurídico se resumia a um confronto de classes.

A Ciência do Direito, diferente de concepções passadas que se limitavam a um dualismo entre a convivência do Direito Internacional com o Direito interno, vai trabalhando cada vez mais na linha de uma pluralidade funcional, em que o Estado produz leis que lhe interessam, porém não objeta que as cadeias produtivas se autorregulem. Deste modo, não há oposição a que organismos internacionais e multilaterais produzam o Direito que lhes interessam. Percebemos isso quando a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) assim age na sua cadeia quanto a linhas de investimentos; quando o Banco Mundial assim age na linha de crédito; quando o Fundo Monetário Internacional (FMI) assim age na linha de austeridade fiscal, a Organização Mundial da Saúde (OMS) na linha de saúde, a OIT no âmbito do trabalho... Com isso, percebe-se um emaranhado de sistemas jurídicos – aquilo que vêm sendo denominado *sistema jurídico de multiníveis*.

Essa expressão, ainda pouco conhecida no Brasil, vem sendo debatida na Europa há cerca de uma década. Vide, por exemplo, Annegret Eppler, Andreas

Hackhofer e Andreas Maurer, que, observando este descompasso entre as políticas supranacionais, descreveram tais condutas (EPPLER; HACKHOFER; MAURER, 2018, p. 65-82).

Não obstante, preferimos nos manter vinculados ao conceito de Direitos Fundamentais no modo tradicional – e mesmo constatando a realidade advinda de uma diversidade de sistemas jurídicos que se justapõem, assim eles têm procedido sobre uma base internacional de Direitos Humanos.

1.4 Os Direitos Fundamentais sob os ângulos da materialidade e a busca de sua efetividade

Independentemente dos quadros e enfoques que procuram alocar direitos e garantias em determinados campos das dimensões dos Direitos Fundamentais como se fossem modalidades estanques, entendemos que tais conceitos jurídicos, por se localizarem na categoria de indefinidos, são extremamente abrangentes.

Tal como explanado anteriormente, o presente trabalho busca suscitar a aproximação entre o Direito do Trabalho e o Direito à Educação por meio da negociação coletiva como mecanismo de promoção de igualdade, compreendendo-a como um dos pilares do sistema democrático e de modo a justapor os princípios da função social da empresa e da dignidade da pessoa humana.

1.4.1 Quanto à materialidade: os Direitos Fundamentais ao trabalho e à educação, em espécie

Ante a extrema complexidade dos temas apresentados no texto constitucional, atributos de liberdade (vinculados, em tese, à primeira dimensão dos direitos fundamentais) são encontrados, no caso da Constituição Federal Brasileira, em todos os âmbitos daquelas garantias individuais eleitas pelo legislador constituinte.

Muito embora nos aprofundemos em dois deles como premissas para o presente debate – em especial os Direitos Fundamentais ao trabalho e à educação –, justificamos aqui a liberação dessas amarras, pois tanto um como o outro não se vinculam exclusivamente à igualdade, à liberdade ou à solidariedade. Pelo contrário:

constatamos que, na efetivação destes direitos fundamentais, se faz imprescindível o exercício lato de cada um destes norteadores.

Da mesma forma, questões atinentes à igualdade, formatadas ao recorte da segunda dimensão, atingem não apenas aos temas eleitos na letra da Constituição. Portanto, não é possível se limitar a recortes individualizados, tal como veremos de forma mais aprofundada a seguir.

Nesta construção, muito embora apresentemos a visão clássica – em grande parte clareada pela doutrina dominante –, oferecemos também o olhar crítico, necessário para contrapor a situação na forma como se encontra posta, muitas vezes enrijecida, petrificada, se opondo às novidades que a tecnologia ou os novos passos da sociedade têm dado em sentido contrário ao estaque.

1.4.1.1 O Direito Fundamental ao trabalho

Subdividiremos o Direito Fundamental ao trabalho em duas visões: a clássica, absorvida da letra constitucional, e ofereceremos o contraponto levantando uma posição crítica à estrutura atual.

1.4.1.1.1 A visão clássica

Quando uma lei constitucional proclama o “direito ao trabalho”, não se pretende estabelecer um direito que seja, em princípio, apenas dos trabalhadores, mesmo porque há uma necessária conjugação entre empregado, empregador e relação de trabalho. Também há uma correlação lateral com o Estado, que deve organizar e garantir a Previdência e a Assistência Social.

O Direito Fundamental ao trabalho se coloca, na visão clássica, como direito social básico e estabelecido em termos amplos, sendo que, entre nós, se apresenta em um rol expressivo que visa especificamente a proteção ao trabalhador e a proteção de direitos dos trabalhadores, além de se alinhar a direitos outros, tais como o direito à liberdade sindical, o direito de greve e o direito à participação dos trabalhadores na gestão da empresa. No plano do direito internacional dos direitos humanos, o direito

ao trabalho aparece consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH),⁹ promulgada em 1948.

Sarlet, Marinoni e Mitidiero (2019) lembram que

Também no caso do direito ao trabalho é possível identificar a forte conexão com outros direitos fundamentais, reforçando a tese da interdependência e indivisibilidade dos direitos fundamentais. [...] O vínculo com o direito-garantia ao mínimo existencial resulta evidente, assim como não se pode desprezar o quanto a garantia da possibilidade de trabalhar, e com isso assegurar seu próprio sustento e dos seus dependentes, constitui dimensão relevante para um direito ao livre desenvolvimento da personalidade e da própria noção de autonomia, do ser humano construtor de seu próprio destino. Não é à toa que o direito ao trabalho e a proteção do trabalhador estão entre as pautas de reivindicação mais antigas da sociedade e, no campo da definição dos catálogos constitucionais de direitos (e do sistema internacional), já podem ser encontrados quando da fase inicial do constitucionalismo e ao longo do século XIX, ainda mais a partir da difusão da ideologia socialista, da organização do movimento operário, entre tantos outros fatores, até a sua consagração durante o século XX.

O direito ao trabalho, compreendido como um direito fundamental em sentido amplo, é dotado de dupla dimensão objetiva e subjetiva, também assume, tal como os demais direitos fundamentais, uma função negativa e positiva (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2019, p. 875).

Quanto à função positiva, o direito ao trabalho poderá não implicar um direito subjetivo a um lugar de trabalho (um emprego) remunerado na iniciativa privada ou disponibilizado pelo Poder Público, mas certamente se traduzirá na exigência (no dever constitucional) de promover políticas de fomento à criação de empregos (postos de trabalho), de formação profissional e de qualificação do trabalhador, dentre outras tantas políticas que poderiam ser referidas e que são veiculadas por lei ou via programas governamentais, mesmo no setor privado.

Neste bojo tem-se, ainda, a proteção ao trabalhador – que se decompõe, como já referido, em um conjunto de normas, liberdades e garantias do trabalhador, tais como princípios e regras de cunho organizacional e procedimental, refletidos(as), por exemplo, no direito a um salário-mínimo digno, na limitação da duração da jornada de trabalho, em proibições de discriminação, na liberdade sindical e no direito de

⁹ Texto na íntegra disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 30 maio 2023.

greve. Estes elementos, em seu conjunto, asseguram um direito ao trabalho em condições dignas.

Gomes Canotilho (2000) examina esta espécie de direito fundamental utilizando-se comparativamente das Constituições portuguesa e espanhola. Em ambas se incumbe ao Estado a obrigação de realizar uma política de pleno emprego. No Brasil, também se constata esta espécie (conforme prevê o artigo 6º da Constituição Federal) como sendo um direito fundamental a uma política de pleno emprego, estando alocada, ainda, na ordem econômica da nossa Constituição (tal como postula o artigo 170, inciso VIII).¹⁰

Como pacífico, o direito ao trabalho, em nosso direito constitucional, foi objeto de concretização em diversas outras normas constitucionais, inclusive na seara dos direitos fundamentais, como bem-demonstra o significativo rol do artigo 7º da Constituição, mas sem chegar ao extremo de se reconhecer a existência de um direito subjetivo a um local de trabalho (o direito a um emprego).

1.4.1.1.2 Um olhar crítico sobre o Direito Fundamental ao trabalho

Ainda detendo o olhar de observador constitucional, cabem críticas – não concebidas, na linguagem vulgar, como algo negativo ou depreciável, mas no tom de apreciação dos pressupostos, segundo critérios de valor.

A primeira e mais ampla crítica que fazemos foi o fato de que o texto constitucional insculpiu, em especial para os direitos sociais, o viés da petrificação. Plenamente justificável que, a partir da redemocratização, não se poderia facilitar a quebra de elementos programáticos.

No entanto, é perceptível que a sociedade, nas últimas três décadas, esteve em pleno movimento de construção social, mas em meio a um turbilhão de revoluções tecnológicas – não só o Brasil, mas o mundo todo –, experimentando cotidianas novidades. Deste modo, contrapondo-se ao movimento social, econômico, educacional e político no sentido amplo dos Estados, houve um descompasso à ancora não só das cláusulas pétreas, mas da própria CLT – que até mesmo na denominação (consolidação) remete àquilo que enrijece. Assim, nesta contraposição de movimento e repouso haverá um momento de ruptura.

¹⁰ Cf. Brasil (1988).

Mais adiante, no CAPÍTULO III, apresentamos um paralelo entre o volume de modificações da legislação laboral brasileira em comparação com a legislação francesa – esta última tida e considerada como uma das precursoras neste segmento, uma vez que fora plasmada no berço da Revolução Francesa, que eclode ante aos movimentos sociais.

A partir do prisma da Constituição de Weimar, promulgada na Alemanha em 1919, houve entre as constituições um diferente recorte a respeito do tema. De modo mais abrangente, esta Constituição, antes de estabelecer regras a respeito do Direito do Trabalho, por primeiro colocou como uma modalidade de genuíno direito básico o *direito ao trabalho*. Estabeleceu o artigo 163 que “[...] todo alemão deverá ter a oportunidade de ganhar a vida através do trabalho produtivo. Na medida em que uma oportunidade apropriada de trabalho não puder ser encontrada para ele”, continua, “suas necessidades vitais serão supridas” (SCHMITT, 2008, p. 208).¹¹

Salvo a Constituição Brasileira de 1967, com a Emenda nº 1, de 17 de outubro de 1969, decorrente de sua origem ditatorial menos atenta aos direitos e garantias individuais, as Cartas de 1934, 1937 e 1946 seguiram inclusive a mesma ordem de premissas alemãs da Constituição de Weimar a respeito da oportunidade de direito ao trabalho.

No entanto, a constituição vigente, muito embora tenha o mais amplo rol de direitos dos trabalhadores da história brasileira, foi concebida de modo pulverizado: o *direito ao trabalho* não ficou explícito tal como nas constituições anteriores, o que nos alerta para a necessidade de uma crítica a esse respeito.

Muito embora haja um leque de pequenas reflexões sobre o Direito do Trabalho na condição de Direito Fundamental, cabe uma extrapolação do âmbito individual para o coletivo pátrio. Um conjunto de alterações infraconstitucionais entrou em vigor com a reforma da CLT de 2017, e neste âmbito levantamos uma crítica discordante ao atual sistema no que diz respeito à *pluralidade sindical*. Há um evidente paradoxo porque, se temos entre nós a liberdade sindical, ela se contrapõe à exigência de unicidade sindical. Ora, ao assim estabelecer a Constituição Federal de

¹¹ Tradução livre de: “Without detriment to his personal freedom, every German has the moral duty to activate his spiritual and bodily forces such that it advances the well-being of the whole society. Every German should be granted the opportunity to earn his living through productive labor. To the extent that an appropriate opportunity for work cannot be found for him, his necessary living needs will be provided for. Details are determined through special Reich statutes” (SCHMITT, 2008, p. 208, grifo nosso).

1988 em seu artigo 8º, inciso II, se inibe e cerceia-se a ideia de pluralidade, fazendo tolher a multiplicidade de visões.

Há, aqui, um manifesto conflito criado em decorrência da apropriação econômica pelas cúpulas sindicais (o que justificaria a manutenção da fórmula constitucional) e o conjunto de interesses da base, que ficaram soterrados porque estas não tiveram a liberdade de escolha.

Ainda que tenha havido, em 2008, por meio da Lei 11.648, um ensaio para tentar justificar uma busca por se dar reconhecimento formal às centrais sindicais, remanesceu-se a necessidade de dar efetividade ao direito à liberdade – analisado, neste trabalho, como direito fundamental de primeira dimensão.

1.4.1.2 O Direito Fundamental à educação

A segunda premissa que propomos fazer junção com o Direito ao Trabalho é o Direito Fundamental à educação – esta situada na segunda dimensão dos Direitos Fundamentais, pois atrelada a elemento formador de igualdade.

Tal como o fizemos tópico anterior, esta premissa também se estruturará em dois recortes: o da visão clássica, absorvida do sistema normativo, e o contraponto, levantando uma posição crítica à estrutura atual.

1.4.1.2.1 A visão clássica

A educação como elemento de igualdade no nível dos Direitos Fundamentais se dá tanto do ponto de vista do Direito Público quanto do ponto de vista do Direito Privado. Muito embora o aspecto finalista esteja, aqui, na esfera privada – pois esta será, mais adiante, conduzida em consonância com o Direito do Trabalho –, não nos furtamos, de início, a evidenciar sua relevância a partir da perspectiva publicista.

Aderimos ao entendimento de Schmitt (2008) quando o autor assenta que a posição intermediária da burguesia liberal repousa em dois pressupostos diferentes: na educação e na propriedade. Juntos, ambos facilitam e apoiam o sistema parlamentar. Se historicamente eles não mais ocorrem juntos (e chegam a divergir um do outro), a hábil construção de um contrapeso flexível e a mistura de formas políticas devem ser articuladas.

Considerados, em termos da teoria constitucional, que cada um dos dois atributos leva a diferentes consequências. Entende-se que a aprendizagem é uma qualidade pessoal. Como tal, é capaz de ser utilizada no sistema de representação. Pautando-se em sua ideia principal, o parlamento burguês do século XIX seria uma assembleia de pessoas eruditas que representam o saber e a razão, em particular, o saber e a razão de toda uma nação. Até mesmo o conceito de nação seria, então, um conceito de aprendizagem. Somente um povo instruído (no sentido de um povo dotado de qualidades, como vontade humana e autoconsciência humana) compõe uma nação. No entanto, um povo totalmente iletrado e, conseqüentemente, a-histórico, não se enquadra como tal. Schmitt (2000) relembra a lição do liberal Kaspar Bluntschli: “o requisito mais importante para todos os representantes é a formação do espírito. Pois somente o homem instruído é capaz de distinguir cuidadosamente entre seus interesses pessoais e os interesses do todo e subordinar os primeiros” (SCHMITT, 2008, p. 334).

Enfim, o sistema de representação em um Estado se dá na imediata razão entre as qualidades do saber de seu povo, sendo que quanto mais elevado for o seu nível de aprendizado, maior serão a sua autonomia, o seu afastamento de interesses pessoais e a sua aproximação do interesse público.

Do ponto de vista da educação como elemento formador do Direito Privado, a lição brasileira nos mostra que este direito fundamental apresenta, entre nós, um problema de atomização no texto constitucional.

Ao preferir esta forma, o legislador constitucional gerou uma dificuldade de se entender o núcleo de essência. Vejamos que o termo *educação* pode ser localizado no Carta Fundamental em mais de cinquenta ocorrências e de modo esparso. Mesmo se enfatizarmos o Capítulo III do Título V (Da Educação, Da Cultura e Do Desporto) a partir do artigo 205, não é possível determinar, com clareza, qual seria o precípua intuito da educação.

Estando inserido no âmbito da Ordem Social, o Ensino Fundamental obrigatório, gratuito, em estabelecimentos públicos se faz reconhecido como um direito subjetivo individual, contemplado como uma das bases sociais. Assim também a liberdade de ensinar e aprender (artigo 206, inciso II da Constituição) ou a autonomia universitária (artigo 207 da Constituição), são, portanto, elementos pétreos, que não podem ser suprimidos, mitigados, limitados ou restritos.

De qualquer sorte, no texto constitucional destinou-se um quarto do orçamento público à manutenção e ao desenvolvimento do ensino (artigo 212 da Constituição) fazendo-se pressupor que, independentemente dos contornos e finalidades, o Estado se empenharia em oferecer base sólida do ponto de vista educacional para sua população.

Tal como veremos mais adiante, no CAPÍTULO III, de fato houve um avanço quantitativo no Brasil se formulada uma comparação com o momento de concepção da CLT. No entanto, isso poderia ser restrito apenas a uma análise comparativa entre o advento da Constituição Federal (em 1988) e o momento atual.

Na construção das premissas da presente tese, encontramos convergência com Sarlet, Marinoni e Mitidiero (2019) no seguinte sentido:

Tema que se insere na problemática mais ampla do direito à educação e se manifesta do ponto de vista tanto da dimensão objetiva quanto da dimensão subjetiva, ademais de defensiva e prestacional, é o de que não basta assegurar um direito de igual acesso à educação de modo a cobrir ao menos na esfera do ensino fundamental e médio todos os possíveis e necessários beneficiários (sem prejuízo do dever de progressividade também no ensino superior), e também o da qualidade do ensino e da pesquisa, crucial não apenas para impedir a saída de analfabetos funcionais do sistema de ensino (público e privado), mas para garantir um nível de formação suficiente para uma inserção eficaz e produtiva na vida profissional, política, social, econômica e cultural, no sentido de uma cidadania ativa qualificada. Dito de outro modo, o direito à educação deverá sempre ser (ou buscar sê-lo) um direito subjetivo à educação de qualidade, ademais de (na perspectiva objetiva) um dever do Estado e da sociedade de prover políticas e arranjos institucionais e organizacionais, incluindo a provisão de recursos financeiros e humanos para tanto (SARLET; MARINONI; MITIDIERO, 2019, p. 870, grifo nosso).

O grifo no excerto anterior oferece destaque exato para a evidente aproximação dos dois elementos que trazemos na composição de nosso silogismo final: a educação formativa profissional, fazendo vínculo entre o Direito ao Trabalho e o Direito à Educação.

1.4.1.2.2 Um olhar crítico sobre o Direito Fundamental à educação

Assim como procedido com relação ao Direito ao Trabalho e os desvios que justificam apontamentos críticos, também se faz necessário o levantamento de pontos entendidos como *de reflexão*, seja por conta de impor limitações à plena eficácia do texto magno, por um lado, seja com relação a elementos que certamente não foram

implementados de forma efetiva a partir da promulgação da Constituição Federal, por outro.

Partindo da premissa de que a Educação se insere precipuamente entre Direitos Fundamentais de segunda dimensão dada sua face propositora de igualdade, um elemento tangencia o questionamento com relação à primeira dimensão, vinculada e que se apresenta à liberdade: o do cerceamento à prática da educação domiciliar ou *homeschooling*. Dado seu *status* negativo, a liberdade de se opor ou de resistir ao Estado quando utilizada na apreciação do sistema educacional que veda a prática do ensino domiciliar se apresenta como uma antinomia.

Se, de um lado, a educação seja fomentadora de igualdade, de outro lado o Estado brasileiro, apesar de propagar o direito fundamental de que ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei, se opõe à prática da educação domiciliar. Esta contradição se origina na justificativa comum de que o *homeschooling* isola o estudante da convivência coletiva e que tal prática implica em impedir a contraposição de ideias em uma vida social.

De qualquer forma, diversos Projetos de Lei (PL) já foram propostos nesta direção¹² e inclusive questionamentos foram levados ao Supremo Tribunal,¹³ que fixaram a tese de que “não existe direito público subjetivo do aluno ou de sua família ao ensino domiciliar inexistente na legislação brasileira”.

Outro ponto de vista que suscita reflexão é o da prioridade orçamentária para os primeiros ciclos de ensino (Educação Infantil e Ensino Fundamental), mas sem oferecer este mesmo delineamento para o Ensino Médio e o Ensino Superior, que encontram previsão orçamentária, mas de modo mitigado. Observando-se do prisma da garantia de um nível de formação suficiente para uma inserção eficaz e produtiva na vida profissional, há outra lacuna no texto constitucional, pois ele não faz menções ao ensino profissionalizante e técnico.

Uma última crítica pode ser feita de modo a se observar a coerência do texto constitucional com a realidade.¹⁴ Reside aí o fato de que, muito embora se destine um quarto do orçamento nacional à formação educacional do cidadão brasileiro desde 1988, temos que esse percentual certamente não foi sendo cumprido ou, se satisfeito,

¹² São exemplos os PL 4.657/94, PL 3.179/2012, PL 3.261/2015, PL 490/2017 e o PL 170/2019.

¹³ Mediante o Recurso Extraordinário (RE) 888.815, que discutiu se o *homeschooling* poderia ser considerado meio lícito de cumprimento, pela família, do dever de prover a educação dos filhos.

¹⁴ Mais bem-aprofundada no CAPÍTULO III.

não o foi de modo eficaz, mesmo porque decorridas mais de três décadas ainda não afastamos o analfabetismo de nossas estatísticas.¹⁵

1.4.2 A manifesta imbricação entre o Direito Fundamental ao trabalho e à educação

Há uma complexidade nos Direitos Fundamentais ao trabalho e à educação. Não obstante, ambos devem ser analisados de modo a se imbricarem. Acompanhamos Edgar Morin (2001, p. 22), quem destacou em seus ensinamentos que “enquanto fragmentados, o saber não oferece nem sentido, nem interesse, ao passo que respondendo às interrogações e curiosidades, ele interessa e assume um sentido”.

Tal como em um jogo de conjuntos de conteúdos e continentes, inexistente trabalho sem que o trabalhador tenha preparo para tal. A partir da visão mais rudimentar e empírica, o desempenho laboral perpassa, necessariamente, o âmbito cognitivo, seja no manuseio da linguagem, da ciência, da técnica, seja no *modus operandi*, do como fazer, da tecnológica – elementos esses que só são obtidos a partir da educação. Por outro lado, nada justifica a obtenção de um conjunto de competências e habilidades se não colocado em favor do outro ou da sociedade, por meio da execução de serviços ou elaboração de bens.

A despeito de aprofundarmos as questões temporal e da evolução do trabalho em capítulo seguinte, se faz consabido que, no tempo presente, vivenciamos a denominada Revolução Industrial 4.0, em que a criação de novos formatos de trabalho gera a necessidade de constante requalificação.

Ainda que seja uma especulação preditiva, Yval Noah Harari (2018) chega a supor que, em menos de trinta anos, ninguém mais permanecerá toda sua existência em uma única ocupação laborativa.

Consequentemente, a criação de novos empregos e o retreinamento de pessoas para ocupá-los serão um processo recorrente. A revolução da IA [Inteligência Artificial] não será um único divisor de águas após o qual o mercado de trabalho vai se acomodar num novo equilíbrio. Será, sim, uma torrente de rupturas cada vez maiores. Já hoje poucos empregados esperam permanecer no mesmo emprego por toda a vida. Em 2050 não apenas a ideia de ‘um emprego para a vida inteira’, mas até mesmo a ideia de ‘uma profissão para a vida inteira’ parecerão

¹⁵ “No Brasil, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) 2019, a taxa de analfabetismo das pessoas de 15 anos ou mais de idade foi estimada em 6,6% (11 milhões de analfabetos)”. Com informações recolhidas do Portal IBGE Educa, disponível no seguinte endereço: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18317-educacao.html>. Acesso em: 30 maio 2023.

antediluvianas. Mesmo se fosse possível inventar novos empregos e retrainar a força de trabalho constantemente, cabe a nós perguntar se um humano mediano terá a energia e a resistência necessárias para uma vida de tantas mudanças. Mudanças são sempre estressantes, e o mundo frenético do início do século XXI gerou uma epidemia global de estresse. Será que as pessoas serão capazes de lidar com a volatilidade do mercado de trabalho e das carreiras individuais? Provavelmente vamos precisar de técnicas de redução de estresse ainda mais eficazes – desde medicamentos, passando por psicoterapia e meditação – para evitar que a mente do Sapiens entre em colapso. Uma classe 'inútil' pode surgir em 2050 devido não apenas à falta absoluta de emprego ou de educação adequada, mas também devido à falta de energia mental (HARARI, 2018, p. 39-40).

Nessa linha, ainda que não seja nos recortes, nas condições e nos tempos apresentados na obra de Harari (2018), se admite como inequívoca a assertiva de que a educação deva ocorrer como um fluxo contínuo, de modo paralelo ou concomitante com a execução dos trabalhos – praticamente uma parte essencial no seu desenvolvimento.

1.4.3 A negociação coletiva como elemento de instrumentalização de Direitos Fundamentais

Diante do contexto exposto, temos que as normas constitucionais são as definidoras de direitos e garantias do trabalhador quanto à eficácia e à efetividade dada a diversidade do rol de direitos dos trabalhadores, em especial no que diz respeito ao seu regime jurídico (constitucional em termos de aplicabilidade, eficácia e proteção).

É preciso reconhecer que, no âmbito do Direito do Trabalhador, há exemplos muito controvertidos e que passaram a ter significativo destaque por parte da doutrina e da jurisprudência, inclusive do Supremo Tribunal Federal (STF). Cuida-se, em geral, de situações nas quais a Constituição Federal remete expressamente ao legislador infraconstitucional e nas quais o reconhecimento de uma aplicabilidade imediata – em especial para atribuição de posições subjetivas não previstas em lei e que ultrapassem eventuais patamares mínimos expressamente estabelecidos no plano constitucional – encontra forte resistência, inclusive pelos riscos em termos de vedação de retrocessos, segurança jurídica e tratamento balanceado, uma vez que há sempre o risco de vulneráveis, e que ficam ao sabor dos impactos sobre a economia.

A partir da reforma da CLT em 2017 novas reflexões e desafios acabaram por promover modificações quanto ao direito de greve dos servidores públicos, quanto ao aviso prévio proporcional e quanto à proteção contra a despedida arbitrária, em que a contumaz omissão legislativa (ora superada, ainda que em parte controversa a solução adotada pelo legislador) foi tida, durante anos, como obstáculo à fruição plena dos direitos constitucionalmente assegurados.

Todavia, é também em relação aos casos referidos (dentre outros) que se verificaram expressiva produção e dissídio doutrinário e jurisprudencial, desembocando, mais recentemente, em decisões impactantes do STF em sede de mandado de injunção, atribuindo-lhe efeitos concretos a despeito da omissão legislativa.

De qualquer modo, não será na presente tese que teremos condições de desenvolver este ponto, remetendo, como já frisado, à parte geral dos direitos fundamentais e dos direitos sociais e à literatura especializada.

Entre a promulgação da Constituição Federal em 1988 e os dias atuais, as relações socioeconômicas modificaram-se significativamente. O salário-mínimo brasileiro, quando comparado com o dólar norte-americano, por exemplo, chegou a ultrapassar o triplo do valor inicial, porém tendo uma ligeira queda a partir do ano de 2017 – ano da reforma trabalhista, conforme se vê da série histórica demonstrada no gráfico reproduzido na Figura a seguir.



Figura 1 Gráfico da evolução dos dados econômicos no Brasil

Fonte: reprodução/Evolução do salário-mínimo. Disponível em: <https://radames.manosso.nom.br/palavras/politica/o-valor-real-do-salario-minimo-nos-ultimos-vinte-anos/attachment/evolucao-salario-minimo-dolar-1994-2020/>. Acesso em: 31 jan. 2022,

Vejamos, aqui, um conjunto perfeito para se fazer repensar o papel dos sindicatos, em especial os de trabalhadores. Em um período de vinte anos (1994-2014), houve uma elevação de 200% do salário-mínimo. Conjugada com a informação de que o cerne das negociações coletivas eram as cláusulas econômicas, os sindicatos, que tinham uma arrecadação compulsória, entraram em uma zona de conforto e houve, paulatinamente, um arrefecimento na ampliação de busca de melhorias para os trabalhadores.

No entanto, a partir de 2017, com a reforma trabalhista, as contribuições sindicais perderam seu caráter compulsório, e os sindicatos – que tinham tido papel essencial, em momentos anteriores, na discussão por cláusulas econômicas, mas que tiveram mitigados os seus esforços por conta da estabilidade da inflação e de ganhos reais propiciados pelo contexto nacional –, tiveram que repensar suas missões, visões e atividades na condução das negociações coletivas, passando a se aplicar em outras atividades, como veremos mais adiante, em capítulo posterior, em que analisaremos tais empenhos.

Nesta perspectiva, ainda que meramente terminológica, quando nos referimos a Direitos Humanos faz-se referência aos direitos do homem reconhecidos no plano internacional, e a negociação coletiva tem sido, ao longo da história, levada a essa condição. Por outro lado, quando falamos de Direitos Fundamentais, temos que sua primordial característica é que estes são os reconhecidos por um determinado país. No Brasil, em relação à negociação coletiva, tivemos esse reconhecimento pelo texto constitucional de 1988.

Nesta linha, Paulo Sérgio João (2007, p. 309) nos coloca a ideia de que a negociação representa o exercício de um direito individual fundamental, manifestado pela prática da liberdade sindical. Assim, a negociação coletiva se apresenta, por consequência, na condição de um direito humano reconhecido internacionalmente.

Neste âmbito de direito fundamental advindo do plano internacional, temos que são vários os documentos referenciais que reconheceram essa condição da negociação coletiva. O primeiro é a DUDH de 1948, que já reconhece a liberdade sindical e o direito à negociação coletiva como parte dessa ideia estruturante. Em seguida vem a Declaração de Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, que consagrou o conceito de *trabalho decente*, não exatamente em um rol taxativo, mas dando atenção para a liberdade sindical e para o direito à negociação coletiva (quando se teve, também, esse reconhecimento externado).

Além destas promulgações, as Convenções nº 98 e nº 154 da OIT são, em matéria de negociação coletiva, as mais importantes. Ambas foram ratificadas pelo Brasil. O artigo 4º da Convenção 98, que versa sobre o “Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva”,¹⁶ traz a ideia de que, do ponto de vista nacional, devem ser tomadas as medidas adequadas para estimular e fomentar a negociação coletiva, com o destaque para o fato de que a liberdade de negociação seja um pilar da liberdade sindical. Deste modo, um pressuposto claro desta Convenção é o de termos um ambiente de respeito à liberdade de negociação, apesar de não o termos garantido de forma plena no sistema brasileiro.

De modo inevitável, a Convenção nº 98 dialoga, numa outra perspectiva, com a Convenção nº 154, que versa sobre o “Fomento à Negociação Coletiva”.¹⁷ Esta última traz, logo em seu artigo 2º, os objetivos da negociação coletiva. Nesta linha, a lição de João de Lima Teixeira Filho (2003) nos apresenta tanto ao aspecto normativo quanto ao aspecto obrigacional da negociação coletiva que tal dispositivo apresenta, no condão tanto de definir condições de trabalho como de regular as relações entre empregadores, trabalhadores e as respectivas organizações.

O artigo 8º da Convenção nº 154 nos apresenta a ideia de que não deverão ser concebidas medidas que, de alguma forma, restrinjam a liberdade de negociação coletiva, e os Estados nacionais aderentes precisam sempre caminhar nessa direção. Como o Brasil as ratificou tais Convenções, elas passaram a integrar o plano nacional, trazendo dispositivos nesse reconhecimento da negociação coletiva como direito fundamental.

Muito embora as negociações coletivas tenham sido historicamente subestimadas no sistema normativo brasileiro – veja-se, por exemplo a Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (LINDB), introduzida pelo Decreto-Lei 4.657/1942),¹⁸ que não apresenta tal modalidade como fonte de direito e que buscamos resgatar e oferecer com o destaque necessário nos capítulos subsequentes. Neste ponto inicial, estabelecemos não somente a previsão, mas a potência que as negociações coletivas representam. Para o escopo do presente

¹⁶ Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang-pt/index.htm. Acesso em: 30 maio 2023.

¹⁷ Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm. Acesso em: 30 maio 2023.

¹⁸ Íntegra disponível no seguinte endereço: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657.htm.

trabalho, a aproximação e a via de efetivação de elementos do Direito do Trabalho e do Direito à Educação se darão por meio desta esfera de negociação.

CAPÍTULO II

REALIDADE SOCIAL, NORMA E MUTAÇÕES JURÍDICAS

Transformações sociais, nova perspectiva a respeito da norma e metamorfose dos sistemas jurídicos

2.1 Transformações sociais e redefinições no âmbito do Direito

Estrangeiro — Muito bem. Não consideras como contrários movimento e repouso?

Teeteto — Como não?

Estrangeiro — No entanto, afirmas que os dois e cada um deles existem?

Teeteto — Afirmo, sem dúvida.

Estrangeiro — Quer dizer: aceitas que ambos e cada um em particular se movem quando lhes atribuis existência?

Teeteto — Isso, não.

Estrangeiro — Então achas que estão em repouso quando declaras que ambos existem?

Teeteto — De que forma?

Estrangeiro — Sendo assim, concebes na alma o ser como um terceiro elemento acrescentado àqueles, por incluíres nele repouso e movimento. Foi levando em consideração sua comunhão com o ser, que concluíste pela existência dos dois.

Teeteto — É bem possível que aceitemos o ser como um terceiro elemento, quando dizemos que o movimento e o repouso existem.

Estrangeiro — Então, o ser não será a combinação de movimento e repouso, porém algo diferente de ambos.

Teeteto — Parece.

Estrangeiro — Logo, por coerência com sua própria natureza, o ser não está nem em repouso nem em movimento.

Teeteto — É possível (PLATÃO).¹⁹

Apesar de parecer que ora estamos em movimento e ora em repouso, o estrangeiro, da obra *O Sofista*, de Platão, nos leva a refletir que o *ser* é exatamente a combinação entre movimento e repouso.

As relações humanas evidentemente oscilam entre tempos de estabilidade e tempos de mobilidade em decorrência das redefinições da vida em comunidade. Consequentemente, como reflexo, todas as Ciências Sociais – e, em especial, o âmbito do Direito, que se apresenta como uma Ciência Social Aplicada também – assim se combinam. Nessa linha, os sistemas jurídicos contemporâneos já não se assemelham aos vigentes na segunda metade do século XX. Da mesma forma dinâmica, as visões a respeito de normas, direitos materiais e procedimentais se

¹⁹ In: PLATÃO. *O Sofista*. Tradução de Carlos Alberto Nunes. São Paulo: eBookLibris, 2003. p. 35-36.

alteraram. Especificamente no âmbito do Direito do Trabalho, diante de um grande conjunto de inovações tecnológicas, a realidade de transformações sociais percebida e o fluxo nos incitam a elaborar cogitações sobre o ordenamento jurídico trabalhista.

De modo a propor um recorte para delimitar o tema (porém oferecendo outras premissas) observaremos, aqui, três pontos referenciais:

- a) inicialmente, elementos históricos e conjugados com as transformações sociais – em especial, em decorrência do uso tecnologia da informação, que efetivamente vem propondo mudanças comportamentais significativas em toda a sociedade. A partir deste quadro atual e globalizado, ousaremos propor um prognóstico a respeito das necessárias modificações que certamente deverão se incorporadas à realidade mundial;
- b) percorreremos a evolução sobre o entendimento da normatização jurídica e suas oscilações no âmbito temporal; e
- c) partiremos à constatação de que os sistemas jurídicos contemporâneos têm apresentado movimentos específicos, evidenciando um redesenho do quadro existente há algumas décadas.

2.1.1 A perspectiva cronológica das transformações sociais

Apesar de estarmos diante de um quadro expressamente novo do ponto de vista da revolução informatizada que nos adveio a partir da Segunda Grande Guerra Mundial, a experiência dos movimentos pós-revolução tecnológica efetivamente não é uma novidade. Se bem-observarmos a história, temos certo de que, após cada grande reviravolta no *modo de fazer* (tecnologia), sempre haverá um movimento de desconforto, uma consequente readequação social (humana) e, consequentemente, uma necessidade de revisão no campo do ordenamento normativo (jurídico).

O contexto trilhado inicia-se no marco referencial da Primeira Revolução Industrial, com o advento da máquina a vapor, caminha no sentido da Segunda Guerra Mundial, perpassa o momento atual e ainda estabelece uma perspectiva para as próximas décadas.

2.1.1.1 Da máquina a vapor à Segunda Grande Guerra Mundial

Historicamente, tem-se o advento da máquina a vapor em meados do século XVIII como grande propulsora para a denominada Primeira Revolução Industrial. Como essa novidade tecnológica a máquina passou a substituir o homem, este, por sua vez, ficou alijado do acesso ao trabalho (uma característica objetiva) ou temeroso de ficar fora do mercado (uma característica subjetiva).

A implacável consequência objetiva deste afastamento entre o homem e sua ocupação passa a gerar aumento de pobreza, fome, moradia em local indigno, alcoolismo, violência, prostituição e morte. Neste sentido, há vários relatos que nos foram trazidos por Friedrich Engels e Karl Marx em suas obras. A sequele subjetiva se estende aos trabalhadores pelo medo. Veja-se, com relação àqueles que eram mantidos no trabalho, que estes conviviam com o iminente risco de serem demitidos e, por assim ser, se submetiam a baixos salários, cargas extenuantes, jornadas de trabalho extremamente longas, doenças profissionais, dentre outras situações indignas.

Houve, naquele momento, um afastamento entre o trabalhador e o detentor dos meios de produção. Em 1843, Engels (2010) nos reportava o evidente ranço existente entre o proletariado e a burguesia.

Ao mencionar aqui a burguesia, nela incluo também a chamada aristocracia, porque esta aparece como tal, como detentora de privilégios, em face da burguesia, não em face do proletariado - nos representantes dessas duas categorias, aristocracia e burguesia, o proletário vê apenas o proprietário (isto é, o burguês): perante o privilégio da propriedade, todos os outros privilégios desaparecem. A diferença consiste em que o verdadeiro burguês se contrapõe ao proletariado industrial e, em parte, ao proletariado mineiro e, como arrendatário de terras, ao jornaleiro agrícola, ao passo que o aristocrata se relaciona somente com uma parte do proletariado mineiro e com os proletários do campo. Desconheço uma classe tão profundamente imoral, tão incuravelmente corrupta, tão incapaz de avançar para além do seu medular egoísmo como a burguesia inglesa - e penso aqui na burguesia propriamente dita, em particular a liberal, empenhada na revogação das leis sobre os cereais. Para ela, o mundo (inclusive ela mesma) só existe em função do dinheiro; sua vida se reduz a conseguir dinheiro; a única felicidade de que desfruta é ganhar dinheiro rapidamente e o único sofrimento que pode experimentar é perdê-lo. Essa avidez, essa sede de dinheiro impede a existência de quaisquer manifestações do espírito humano que não estejam maculadas por ela (ENGELS, 2010, p. 307).

E não apenas na Inglaterra, mas também na Alemanha em 1850, como nos reportam Marx e Engels (2010):

Os trabalhadores devem opor-se a esse plano no interesse do proletariado rural e em seu próprio interesse. Eles devem exigir que a propriedade feudal confiscada permaneça na condição de bem estatal e seja empregada para formar colônias operárias, que serão cultivadas pelo proletariado rural associado com todas as vantagens da agricultura extensiva e, ao mesmo tempo, farão com que o princípio da propriedade comum receba uma base firme em meio às oscilantes relações de propriedade burguesas (MARX; ENGELS, 2010, p. 71).

Com isso, os dramas individuais tornaram-se um coletivo de sofrimento, em um contexto político absolutista que culminou, nos momentos históricos subsequentes, com o fim do *ancien régime*, sendo evidente que o desconforto criado pelo advento da máquina a vapor levou o homem a buscar uma readaptação.

Tal pensamento avança para o século XX e os sistemas humanos existentes se mobilizam para dar guarida aos avanços tecnológicos. Dentre os sistemas humanos, a Filosofia, a Sociologia, a Antropologia, a Psicologia, a História, a Economia – e, conjugando a todos e a cada uma das revisões humanísticas, o Direito – propõem uma reorquestração de todo esse conjunto.

György Lucáks nos propõe, já em 1920, reflexões sobre a *reificação* do ser humano – ou seja, sobre a *coisificação* pela qual o ser humano passou a partir das desequilibradas relações – e sobre formas de se superar tais situações. Uma de suas ponderações vem no sentido de que as normas e o Poder Judiciário fossem utilizados para tal fim, mas que o deveriam ser feitos de modo calculado, não de forma empírica. Destacamos o que segue:

Desse modo, o processo que ocorre aqui é muito semelhante ao desenvolvimento econômico mencionado acima, tanto em seus motivos como em seus efeitos. Aqui se efetua igualmente uma ruptura com os métodos empíricos, irracionais, que se baseiam na tradição e são talhados subjetivamente na medida do homem que atua, e objetivamente na medida da matéria concreta, na jurisprudência, na administração etc. Surge uma sistematização racional de todas as regulamentações jurídicas da vida, sistematização que representa, pelo menos em sua tendência, um sistema fechado e que pode se relacionar com todos os casos possíveis e imagináveis. Resta saber se esse sistema se encadeia internamente segundo vias puramente lógicas, de uma dogmática puramente jurídica, de acordo com a interpretação do direito, ou se a prática do juiz está destinada a preencher as “lacunas” das leis. Mas isso não faz nenhuma diferença

para o nosso esforço, que é o de reconhecer essa estrutura da objetivação jurídica moderna. Pois, nos dois casos, o sistema jurídico é formalmente capaz de ser generalizado, bem como de se relacionar com todos os acontecimentos possíveis da vida e, nessa relação, ser previsível e calculável. Mesmo o direito romano, enquanto desenvolvimento jurídico que mais se assemelha a essa evolução, mas que no sentido moderno é pré-capitalista, permaneceu, sobre esse aspecto, ligado ao empírico, ao concreto, ao tradicional. As categorias puramente sistemáticas, que eram necessárias para que a regulamentação jurídica pudesse ser aplicada universalmente e sem distinção, surgiu somente no desenvolvimento moderno. E é claro que essa necessidade de sistematização, de abandono do empirismo, da tradição, da dependência material, foi uma necessidade do cálculo exato. No entanto, essa mesma necessidade exige, que o sistema jurídico se oponha aos acontecimentos particulares da vida social como algo sempre acabado, estabelecido com precisão e portanto, como sistema rígido. Certamente isso produz conflitos ininterruptos entre a economia capitalista, que se desenvolve continuamente de modo revolucionário e o sistema jurídico rígido. Mas isso tem como consequência apenas novas codificações: o novo sistema tem, contudo, de conservar em sua estrutura o caráter acabado e rígido do antigo sistema. Surge, portanto, essa situação -aparentemente-paradoxal de que o “direito” das formas primitivas da sociedade, quase não alterado durante séculos e por vezes milênios, tem um caráter fluido, irracional, que sempre renasce nas decisões jurídicas, enquanto o direito moderno, subvertido de maneira tempestuosa e realmente constante, mostra uma essência rígida, estática e acabada (LUCÁKS, 2003, p. 216-217).

Nesse primeiro período houve um conjunto de passagens que romperam o estagnado e o estável e que foram fundamentais para o início das movimentações mais intensas que se acentuaram no pós-Guerra. Ou seja, retomando *O Sofista* de Platão, a força necessária para sair da inércia deve ser muito maior do que quando o elemento a ser mobilizado já está em movimento

2.1.1.2 Da segunda metade do século XX aos dias atuais

Nos últimos cinquenta anos uma série de movimentos históricos mudaram o mundo. Emergiram discussões não só a respeito de termos como *globalização*, *tecnologia da informação*, *terrorismo*, *contraterrorismo*, mas também a respeito de democratização de países do denominado terceiro mundo, de ciclos migratórios com o surgimento de significativos (e novos) fluxos de deslocamento humano – que ultrapassam a busca por melhores condições de sobrevivência e atingem a proteção de perseguidos por conflitos, por violência e por outras circunstâncias que geram, inclusive, os direitos dos refugiados. Referidas discussões fazem com que sistemas

jurídicos sejam repensados e que se busquem novas construções para a solução de problemas que desafiem o poder estatal, seja com a criação de legislação apropriada, por meio dos Poderes Legislativos e Executivos, seja por meio do Poder Judiciário em cada uma de suas formatações.

Quanto à globalização, Daniela Pellin (2013) aduz que

tal como se conhece hoje, nada mais representa do que o ponto alto do capitalismo que, sucumbindo ao terreno da exploração econômica originária, açambarcou para si todos os territórios sem fronteiras e convencionou-se denominar capitalismo globalizado, donde empresas e governos, juntos, empenham esforços para o crescimento igualitário dos povos com a erradicação da miséria mundial e a inclusão da massa de cidadãos como consumidores, impondo a bandeira da exclusão da ciranda econômica dos países que não se submetam às regras deontológicas globalizadas (PELLIN, 2013, p. 49).

Outro elemento que também teve significativa influência na sociedade foi a tecnologia da informação, cujo momento histórico nos remete para o ano de 1995:

Em 9 de agosto de 1995, a internet passou a ser usada como uma conectividade global de baixo custo juntamente com a *WWW (World Wide Web)*, cuja ferramenta possibilitava à população geral a interação de conteúdos digitais no universo virtual da web, não ficando de fora o *web browser*, que possibilitava a busca de informações armazenadas na rede, colaborando, desse momento em diante, para o completo processo de achatamento do mundo e interatividade global (PELLIN, 2013, p. 53).

Assim, a informação, por meio da tecnologia, chegou com grande velocidade e baixo custo, sendo utilizada grandemente de forma visual, acelerando cérebros e fatiando as gerações em perfis de acordo com o período de nascimento, se ajoujando em grupos e redes sociais.

Neste curso, acentuam-se os movimentos terroristas e contraterroristas, muito bem-definidos por Antônio C. Sousa Lara, que trata o terrorismo como um

conflito assimétrico, por definição transnacional, mesmo quando se dá o caso de decorrer de uma organização armada que reivindica a autodeterminação ou libertação de uma determinada parcela territorial [...] trata-se, no caso do terrorismo transnacional, de uma novíssima forma de agressão a uma potência dominante e aos seus aliados, numa fase específica das relações internacionais, a qual sucede a uma outra de grande continuidade. A data de 11 de setembro de 2001 fica para a História como o início formal da guerra contra o terrorismo.

Não que anteriormente fossem indiferentes ou inexistentes os ataques terroristas de grande dimensão, mas porque, para haver uma guerra, são necessárias pelo menos duas forças em confronto dos beligerantes, e essa circunstância nasce, efetivamente, nessa fatídica data. Desde então muito se andou no combate ao terrorismo, designadamente no que não é visível aos olhos do cidadão comum. Os serviços de informação e inteligência aperfeiçoaram-se e estreitaram os seus relacionamentos, a vigilância sofisticou-se, a retaliação desempenhou um papel importante na desarticulação dos movimentos terroristas transnacionais e na liberdade com que operavam na cena aberta. Os Estados levaram a sério os prejuízos do ciberterrorismo e investiram ativamente na valorização das respectivas contra-medidas (SOUSA LARA, 2007, p. 49; p. 67).

A respeito dos referidos ciclos migratórios, vejamos o que se constata com Deréns e Rico (2016):

Um milhão de refugiados e de migrantes trilharam a rota dos Balcãs ao longo de 2015. Enquanto a União Europeia negocia com a Turquia para tentar barrar as partidas, os fechamentos sucessivos de fronteiras cortam esse corredor humanitário informal para o qual continuam se dirigindo dezenas de milhares de seres humanos fugindo da guerra ou da miséria [...] ‘Alguns pensaram que eu estava louca por cuidar assim das pessoas que passavam. Depois, os vizinhos, os moradores da cidade começaram a trazer comida, cobertores’. Na primavera de 2015, todos os dias, dezenas de pessoas faziam uma parada em Veles. Len continuou seu engajamento como voluntária no acampamento de Gevgelija. Mesmo após o fechamento da rota dos Balcãs, ela ainda vê refugiados passando a pé. ‘Se proibimos os migrantes de passar legalmente, eles não têm outra escolha a não ser continuar avançando escondidos. Eu tinha acreditado que a Europa traria soluções humanitárias, permitiria às pessoas viajar dignamente’. De sua janela do primeiro andar, ela espreita de novo as sombras furtivas que avançam ao longo dos trilhos. [...] ‘Estamos aqui porque temos vergonha de nosso presidente. Queremos mostrar que nem todos os tchecos são a favor do fechamento das fronteiras (DERÉNS; RICO, 2016, p. 32).

Assim, para cada conjunto de novos problemas, o que se tem verificado é a propositura de novas organizações de respostas. De qualquer modo, o que se constata nos últimos cinquenta anos é um conjunto histórico de instabilidades e crises, seja de ordem econômica, seja de ordem política, com a criação de blocos de padrões assemelhados e, subsequentemente, com o desmanche de tais blocos que cada dia mais propõem reflexões a respeito das relações jurídicas.

Têm-se, em síntese que

a globalização financeira apresenta-se com uma dupla face: de um lado, ampliou o volume de operações, flexibilizou seus instrumentos e agentes e acelerou o tempo de transmissão das informações relevantes; de outro, resultou na emergência de um contexto de

instabilidade financeira, expressa em crises recorrentes, cujos impactos recessivos são consideráveis, principalmente nos países em desenvolvimento (CUNHA; PRATES, 2003, p. 210).

Agregue-se a este quadro que a tecnologia da informação caminhou para uma trilha distante do que George Orwell esperava para o ano de 1984 quando produziu, em 1940, a obra que tinha por referência um grande irmão que cuidava da vida de todos. Da mesma maneira, nem mesmo a clássica obra cinematográfica de ficção científica *Blade Runner*, dirigida por Ridley Scott e produzida em 1982, chegou a propor uma realidade próxima do que experimentamos atualmente.

Enfim, todo um conjunto de alterações culminou com problemas sociais novos, e tais conflitos não podiam permanecer sem a resposta dos Estados Democráticos de Direito, pois para cada conflito se faz necessária a intervenção do Poder Estatal para dirimir uma nova gama de litígios, o que em regra se dá no campo das aplicações jurídicas.

Neste sentido, fazemos aqui uma digressão para afirmar que nossa posição é convergente com a crítica de Paulo Nader (2013). O autor nos alerta sobre o risco de que todas as vezes que o jurista se omite em fazer uma leitura transversal de seus temas, em especial quanto às novas demandas sociais, ele culmina na prática de equívocos. Assim assevera o autor:

As distorções que se operam nas universidades e nos tribunais quando se renunciam as especulações filosóficas e sociológicas em prol da visão codicista do Direito, fixando-se o pensamento na dimensão exclusiva da lei, não derivam da Dogmática Jurídica, que cumpre a sua função, mas na omissão de operadores jurídicos acomodados (NADER, 2013, p. 21).

Nesta linha, no âmbito do Direito, o mundo jurídico se abre em suas duas grandes frentes, que se reorganizam para facear o advento da nova realidade. No Direito Público, as primeiras experimentações estão no campo da tripartição do Poder – até então existente só no pensamento doutrinário – e em todas as suas consequências. No âmbito do Direito Privado, o aumento da busca por igualdades, o afastamento das diferenças, o apaziguamento dos conflitos por meio do Judiciário, dentre outros aspectos nos propõe um conjunto de novidades nunca antes experimentadas.

2.1.1.2.1 Revoluções como efeito, como causa e como ponto de intersecção

O termo *revolução* tem sido utilizado como sinônimo de transformação profunda. No entanto, do ponto de vista lógico, sempre cabe a indagação se revoluções seriam causa ou efeito. Tendemos a nos inclinar a um ponto de intersecção, iniciando-se como se fosse efeito de um período de implementação de novas ideias e tecnologias e que, por assim ser, causam sensíveis mudanças, mas que, de outro ângulo, causam novas consequências que originam novas formas no pensar e agir, de modo a estabelecer limites, em especial quando o grande afetado é ser humano e sua dignidade.

2.1.1.2.1.1. As três primeiras revoluções industriais e suas consequências

Na linha cronológica constata-se que, anteriormente ao momento atual, foram experimentadas três revoluções industriais: a primeira, da máquina a vapor; a segunda, com a utilização das energias (petróleo e energia elétrica); e a terceira, com o uso da robótica e da informática.

É manifestamente perceptível que o efervescer de ideias que borbulharam após o período das trevas, com o Renascimento, trouxe consigo a ruptura da estagnação de alguns elementos que já estavam consagrados em tradições milenares. Veja-se aqui, novamente, a presença contraposta entre repouso e movimento.

O rompimento da inércia foi na busca por um sistema em que o esforço humano fosse diminuído, e a máquina a vapor, na Primeira Revolução Industrial, ofereceu essa novidade. No entanto, teve por consequência a perda de postos de trabalho, o que afetou a dignidade da pessoa em tal grandeza que as modificações, que eram apenas tecnológicas, passaram a criar desconfortos sociais, fazendo emergir o revolver de questões em todos os pontos de vista da humanidade, tais como política, economia, religião, moral e costumes.

A Segunda Revolução Industrial, com a utilização massiva de energias a mobilizar os sistemas produtivos, teve por efeito duas grandes guerras de alcance mundial e caminhou no sentido de polarizar a política e a economia, criando extremos que percorreram conflagrados por décadas.

No entanto, os reflexos da Primeira, que movimentaram sociedades que se encontravam estacionadas por milênios, foram muito mais evidentes do que os da

Segunda, não obstante as consequências tenham sido um tanto mais funestas em razão do volume de mortes provocadas pelas Grandes Guerras.

A Terceira Revolução Industrial, como efeito da disseminação da informática e da força robótica, veio para aliviar o peso e o esforço que eram praticamente executados só pelo humano. Mas ela culminou novamente com a exclusão de pessoas do trabalho, que agora passam a questionar não a velocidade das mudanças, mas as readequações político-sociais, sob pena de que, com o Estado assim não se mobilizando, se culminaria uma gama significativa de necessidades assistenciais e previdenciárias, de modo a se evoluir no campo das dimensões dos Direitos Fundamentais – não mais se satisfazendo com um sistema bípede, de liberdade e igualdade, mas agora no tripé que originariamente já havia sido inaugurado na primeira grande revolução humana, que já antevia a necessidade de um espírito de solidariedade, tal como foi a Revolução Francesa.

Cabe aqui uma breve digressão contextual do ponto de vista da legislação brasileira, até porque foi neste período que se plasmou a atual Constituição Brasileira.

Note-se que, desde sua origem em 1988, antevendo tal risco, a Constituição assim estabeleceu em seu artigo 7º, inciso XXVII:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei (BRASIL, 1988).

Em obra de Celso Ribeiro Bastos e Ives Granda Martins, lançada imediatamente após a promulgação da Constituição, observamos o seguinte comentário:

Não nos parece que a constituição, ao proteger o trabalhador em face da automação, tenha querido trazer qualquer óbice ao desenvolvimento tecnológico do país, mesmo porque a expansão nessa área é princípio constitucional, encartado no artigo 218 e parágrafos da Constituição. O que a Constituição pretende é não deixar ao desamparo aqueles empregados que tenham sido colhidos por esse processo de automação. A lei determinará a forma que essa tutela assumirá: cursos de reciclagem, seguro-desemprego (BASTOS; MARTINS, 1999, p. 488).

Em obra mais recente, de José Afonso Silva, encontramos o seguinte apontamento:

Embora dependendo de lei, essa norma cria condições de defesa do trabalhador diante do grande avanço da tecnologia, que o ameaça, pela substituição da mão-de-obra humana por robôs, com vantagens para empresários e desvantagens para a classe trabalhadora. O texto possibilitará a repartição das vantagens entre aqueles e estes (SILVA, 2006, p. 192).

Mesmo assim, diante de todo o conjunto de cuidados e prevenções do legislador constitucional, nada previa que uma quarta revolução tecnológica se avizinharia e proporia necessidades e mais afetações ao ser humano, seja na esfera pessoal, seja no âmbito social.

2.1.1.2.1.2. A Quarta Revolução Industrial ou a Indústria 4.0

Vivenciamos, atualmente, a denominada Quarta Revolução Industrial (ou Indústria 4.0), com a aplicação das denominadas NTDICs. Com isso, já não há mais uma atualização do pensar político, religioso ou moral, mas uma forçosa e necessária reconfiguração das relações entre empregado e empregador, em que visualizamos uma subordinação estabelecida em uma nova lógica de tempo, distância e espaço e, conseqüentemente, de velocidade (que é exatamente a conjugação de distância e tempo entre dois espaços).

Em decorrência das NTDICs utilizadas na indústria, no agronegócio, no comércio e na prestação de serviços, são empregadas plataformas digitais que possibilitam que sistemas de informação se utilizem de controles próprios, automáticos, seja na produção de bens e serviços, seja, inclusive, em sua distribuição.

Com isso, matérias-primas, insumos, estoques, fornecedores, elementos financeiros, clientes, ligações entre tomadores e prestadores de serviços etc. passam por controles informatizados de modo automático, muitas vezes sem a necessidade de interferência humana, substituindo, assim, uma significativa parcela que era atribuída ao trabalho humano

Se originalmente a tecnologia sempre veio para propor facilidades e confortos físicos, esta Quarta Revolução veio a provocar não apenas efeitos econômicos, mas a invasão da saúde mental, especialmente por conta da aceleração provocada, cabendo mais adiante um espaço para reflexão sobre os efeitos do desemprego tecnológico na atualidade e em breve.

2.1.1.3 O porvir diante do desemprego tecnológico

A velha máxima de que “para novos conflitos devemos propor novas respostas” se faz atualíssima, e os Estados, ainda que empiricamente, têm experimentado propostas diferentes daquelas que historicamente marcaram sua tradição.

Se no tempo pretérito convivemos com ambientes de exploração, com a escravidão, com a morte por fome, guerras e doenças, há uma expectativa de que tais situações sejam mitigadas com as tecnologias que se aproximam. Com relação à fome, foi vencida a pessimista e cruel previsão *malthusiana* de que, na virada do século XXI, não haveria comida para todos no planeta. conforme assinala Harari (2016),

Aproximadamente 2,8 milhões de franceses – 15% da população – morreram de fome entre 1692 e 1694, enquanto o Rei Sol, Luiz XIV, flertava com sua amante em Versalhes. No ano seguinte, 1695, a fome assolou a Estônia e matou um quinto da população. Em 1696 foi a vez da Finlândia, onde entre um quarto e um terço da população morreu. A Escócia sofre sob uma fome rigorosa entre 1695 e 1698, e alguns distritos perderam até 20% de seus habitantes. [...] Em 2014, mais de 2,1 bilhões de pessoas apresentavam excesso de peso em comparação com 850 milhões que sofriam de subnutrição (HARARI, 2016, p. 14-15).

As doenças também vêm sendo vencidas rapidamente graças à tecnologia e à informação, que permitem que pesquisas científicas evoluam de maneira muito ágil.²⁰ Ainda segundo Harari (2016), em 1967, a varíola havia infectado 15 milhões de pessoas e matado duas milhões, mas em 2014 não houve uma única pessoa infectada ou morta pela doença.

As guerras também minguaram como eventos históricos que faziam a população mundial envolver sensivelmente. Harari (2016) aponta que

enquanto nas sociedades agrícolas a violência humana foi a causa de 15% de todas as mortes, durante o século XX a violência provocou apenas 5% dos óbitos, e no início do século XXI foi responsável por cerca de 1% da mortalidade global (HARARI, 2016, p. 24).

²⁰ Duas notícias publicadas em 01 de março de 2020 n'O Estado de S. Paulo (p. A 12) e que tiveram por objeto pesquisas para o combate ao coronavírus deram conta de que “Brasileiros criam rede de pesquisa contra a doença” e “Banco de dados online são aliados contra doença”, vindo exatamente neste sentido.

Aproxima-se um tempo em que as tecnologias, em especial as denominadas nanotecnologias, serão implementadas e implantadas nos organismos humanos. O *Google Ventures* está investindo 36% de sua carteira de 2 bilhões de dólares em *start-ups* na área da biociência, inclusive com projetos relacionados com a prorrogação da vida. Hariri (2016) narra que esta nova realidade já avançou para o mundo do trabalho:

No início de 2015, centenas de trabalhadores no centro de alta tecnologia Epicentes, em Estocolmo, na Suécia, tiveram *microchips* implantados nas mãos. Com o tamanho aproximado de um grão de arroz, esses chips armazenam informações de segurança personalizadas que permitem aos trabalhadores abrir portas e operar fotocopiadoras personalizadas com um movimento das mãos. Espera-se que em breve seja possível fazer pagamentos da mesma maneira (HARIRI, 2016, p. 53).

De outro lado, trabalhos de desenvolvimento de programação computacional são tidos como de “alta competência” e somente através deles é que ocorrerão as inovações esperadas. Klaus Schwab (2016) assim antevê na obra *A quarta revolução industrial*:

No mundo de amanhã, surgirão muitas novas posições e profissões, geradas não apenas pela quarta revolução industrial, mas também por fatores não tecnológicos, como pressões demográficas, mudanças geopolíticas e novas normas sociais e culturais. Hoje, não podemos prever exatamente o que acontecerá, mas estou convencido de que o talento, mais que o capital, representará o fator crucial de produção. Por essa razão, a escassez de uma força de trabalho capaz, mais que a disponibilidade de capital, terá maior probabilidade de constituir o limite incapacitante de inovação, competitividade e crescimento.

Isso poderá dar origem a um mercado de trabalho cada vez mais segregado em segmentos de baixa competência/baixo salário e alta competência/alto salário, ou conforme previsto por Martin Ford, autor e empresário de *software* do vale do silício, a menos que nos preparemos hoje para as alterações, o esvaziamento de toda a base da pirâmide de habilidades profissionais levará a uma crescente desigualdade e ao aumento das tensões sociais.

Essas pressões também irão nos forçar a reconsiderar o que entendemos por ‘alta competência’ no contexto da quarta revolução industrial. As definições tradicionais de trabalho qualificado dependem da presença de educação avançada ou especializada e um conjunto definido de competências inscritas a uma profissão ou domínio de especialização. Dada a crescente taxa das mudanças tecnológicas, a quarta revolução industrial exigirá e enfatizará a capacidade dos trabalhadores em se adaptar continuamente e aprender novas habilidades e abordagens dentro de uma variedade de contextos (SCHWAB, 2016, p. 45-46).

Percebe-se que há, para todas as posições profissionais, uma necessidade de qualificação permanente, tanto para o obreiro que se submete à inserção de um microchip em sua própria mão para a execução de determinado trabalho quanto para um trabalho dito de alta competência.

Segundo prenuncia Kai-Fu Lee (2019, p. 121), teremos quatro ondas de Inteligência Artificial (IA): a IA de internet; a IA de negócios, a IA de percepção; e a IA autônoma. As duas primeiras, já em plena atividade, estão remodelando o universo digital, procedendo o controle financeiro de empresas, ações e diagnosticando doenças. A terceira onda já está em fase de implantação com o reconhecimento facial e a sensibilidade de entender pedidos e ver o mundo ao redor dos humanos. Por fim, a IA autônoma propiciará veículos autônomos, transformará a agricultura, as viagens e as formas de alimentação.

Apesar de não identificarmos efetivas divisões segmentadas e tão bem-recortadas, uma vez que elas se entremeiam, convergimos com Lee (2019) na necessidade de diferenciais quanto à educação voltada ao trabalho. Dele selecionamos:

Para ser claro, acredito que a educação é a melhor solução de longo prazo para os problemas de emprego relacionados à IA que enfrentaremos. Os milênios anteriores de progresso demonstraram a incrível capacidade dos seres humanos de inovar tecnicamente e de se adaptar a essas inovações, treinando-se para novos tipos de trabalho. Mas a escala e a velocidade das mudanças que virão com a IA não nos darão o luxo de simplesmente confiar em melhorias educacionais para nos ajudar a acompanhar as novas exigências de nossas próprias invenções (LEE, 2019, p. 226).

Os elementos históricos até aqui já prenunciam, no Brasil, um fenômeno constatado mundialmente: o desemprego tecnológico.

O momento atual, tido como a ebulição da quarta revolução tecnológica – contada a partir da primeira com a difusão da máquina a vapor e também chamada de Revolução Digital –, apresenta, entre cada uma das revoluções, semelhanças entre si, mas diante de modificações estruturais, com um significativo desenvolvimento tecnológico dos instrumentos de trabalho.

Com isso, uma conjuntura de ruptura histórico-social teve como consequência direta modificações drásticas nas relações de trabalho vigente e houve, como reflexo

jurídico, a necessidade de repensar as legislações e sua aplicação no âmbito do Poder Judiciário.

Assim como em outros momentos da História, a tecnologia sempre se apresenta como a origem de um dilema sendo, de uma banda atual, encarado *positivamente*, pois proporciona a diminuição da força física (nas primeiras revoluções) e mental do ser humano (nas revoluções atuais) e provoca uma aceleração na satisfação das necessidades da sociedade; na outra ponta, é encarado *negativamente*, pois exige um grau elevado de especialização e exclui aqueles que não se adaptam à nova realidade.

Não obstante a lei a que se refere o inciso XXVII do artigo 7º da Constituição ainda não tenha sido regulamentada, há um PL de autoria de Wolney Queiroz (PDT/PE),²¹ que está em fase inicial de tramitação. No entanto, o debate, quando levado ao questionamento do Poder Judiciário, tem oferecido, em regra, dois caminhos:

- i) no âmbito coletivo, o reconhecimento da legitimidade da fixação em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) de vedação à precarização do trabalho humano diante a implantação de sistemas de automação; e
- ii) no âmbito individual, a busca por uma compensação pecuniária em favor do trabalhador demitido mas que, diante do caráter subjetivo, dificilmente tem êxito.

Sem perder o caráter acadêmico, apenas para ilustrar o que se assevera, são reproduzidas a continuação duas decisões que apreciaram controvérsias do ponto de vista coletivo.

AÇÃO ANULATÓRIA. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. CLÁUSULA QUE VEDA TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DE CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS. VALIDADE DA NORMA. É legítima a fixação de cláusula em convenção coletiva de trabalho que veda a terceirização de atividades no âmbito dos condomínios residenciais. Tal norma, ao eleger absoluta preferência à relação de emprego, harmoniza-se com o ambiente doméstico – que se perfaz diante da pequena comunidade voltada para fins comuns, de forma a propiciar relação mais próxima e de confiança com aqueles que exercem as

²¹ Trata-se do PL 1.091/2019.

funções de zelador, vigia, porteiro, jardineiro, faxineiro etc. –, e com o que dispõem os arts. 3º da CLT e 7º, XXVI, da Constituição Federal. Recurso Ordinário conhecido e não provido (TST, Processo: RO – 0005759-78.2015.5.15.0000-j. em 11/06/2018. Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, DEJT, 21/06/2018).

No mesmo sentido, matéria idêntica também já foi apreciada pela 6ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região em 14/11/2018, no processo nº 0010701-85.2017.5.15.0097, de relatoria do Desembargador Fábio Allegretti Cooper, ou ainda na ação anulatória de cláusulas convencionais da seção de dissídios coletivos (processo nº 0008550-78.2019.5.15.0000), de que se extrai o voto do Relator, Desembargador Jorge Luiz Souto Maior:

O que houve, na realidade, foi a livre opção das partes convenientes por uma forma de contratação que privilegia a dignidade humana, a melhoria da condição social dos trabalhadores e a proteção do trabalho contra a automação, destacando-se que a livre iniciativa só tem sentido para ‘assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social’, nos termos dos arts. 1º, inciso III e 7º, *caput* e inciso XXVII e 170, todos da CF/88 (Recurso Ordinatório Trabalhista – ROT XXXXX-27.2020.5.15.0113).

Por ora, há a constatação de que o desemprego tecnológico não é um fenômeno novo, e a Indústria 4.0, apesar de ser um processo global, complexo e ainda em curso, se apresenta de modo acelerado. No início da apresentação do presente capítulo referimo-nos à velocidade como conjugação de distância e tempo entre dois espaços. Por conta disso, se fazem necessários um permanente debate e um planejamento multidisciplinar, seja a partir da postura de outros países (mesmo porque se trata de um fenômeno global), seja no Brasil, onde já há uma prévia estruturação Constitucional a respeito do tema, remanescendo o debate a partir do PL 1.091/2019, já referido.

No entanto, essa discussão tem significativo grau de dificuldade e toca diversos interesses, havendo, assim, a tendência de que este debate sobre a implementação de norma estatal seja longo ou efetivamente não se consolide. Enquanto a lei não se consubstancia em real, remanescem o debate e a proteção dos direitos trabalhistas, que devem ser encampados no âmbito das negociações coletivas. Deve-se ter em conta uma ampliação do nível de educação formal, em especial diante da significativa desigualdade social e econômica, que vise, de um lado,

mitigar as já reconhecidas precarizações e, de outro lado, manter o arcabouço dos direitos e garantias trabalhistas (individuais e coletivos) edificados na história e que têm, como novo pano de fundo, inovações tecnológicas que estão sendo incorporadas nas relações de trabalho.

Não obstante as previsões futuristas que certamente terão sua influência no mundo das relações de trabalho, há uma interessante pesquisa publicada pela OIT que prenuncia o “Futuro do trabalho no Brasil: perspectivas e diálogos tripartites”.²² Contudo, apesar de caminhar no sentido de que a educação continuada seja o destino para o país não se desvincular dos paradigmas mundiais, há um alerta a respeito de certas incompatibilidades entre as políticas educacionais e as políticas profissionais que foram adotadas pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) tomando, por exemplo, o caso da automatização dos postos de trabalho no setor bancário, que se equivocou ao empenhar esforços na qualificação para o setor financeiro, fazendo com que a maioria de trabalhadores migrassem para outras áreas profissionais.

Neste ponto, depois de termos procedido com uma análise dos elementos fáticos que envolvem o trabalho, suas condições, seu agregar de tecnologias e as consequências humanas, o presente capítulo já nos permite avançar e, do mesmo modo, fazer entender a amplitude de conceitos, definições e críticas a respeito das normas jurídicas.

2.2 A norma jurídica: a partir da perspectiva democrática, a autonomia coletiva precede a heteronomia estatal

Agregando premissas, cabe proceder à análise de fundamentos jurídicos, da origem da norma jurídica e seus efeitos. Na presente formulação, a opção foi apreciar a norma à luz: a) dos institutos romanos; b) do sistema do normativismo lógico gerador da norma heterônoma; e c) da norma coletiva, oriunda da negociação coletiva, decorrente da autonomia coletiva.

Tal como observado na primeira parte deste capítulo, diversos conceitos apresentam-se como fruto de um movimento pendular, e por vezes acabam por retornar ao ponto de origem ou próximo deste.

²² Disponível no seguinte endereço: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_626908.pdf. Acesso em: 25 fev. 2020.

Encontrávamos, no Direito Romano, que a *lex* podia ser *rogata* ou *data*. *Rogata* era aquela que havia sido votada expressa no brocardo: “*Lex est quod populus iubet atque constituit*”.²³ De outro lado, a *lex data* era a elaborada pelo magistrado em virtude de poderes que uma *lex rogata* lhe atribuía (CHAMOUN, 1957, p. 35).

Com o advento de outras estruturas sistemáticas –dos normativistas lógicos, em especial pela formulação de Hans Kelsen –, se concebe a norma como expressão do *dever ser* e, diante de seu conteúdo coercitivo, a norma se apresenta como elemento essencial do Direito. No entanto, exclui-se deste padrão o conteúdo dos julgados que emanam dos Tribunais.

Nesta mesma linha, Carlos Maximiliano (2017, p. 348) acolhe a letra da lei como o norte para o julgador, mas entende que a jurisprudência é uma fonte, e não a norma em si, porque passa pela interpretação do magistrado, alertando que o juiz deve ter a maior fidelidade à lei e destacando que somente quando houver uma falta poderia se socorrer das estritas ferramentas para a superação da lacuna.

No entanto, apesar de não concordar de modo pleno, o mesmo autor referia haver pensamentos de diferentes doutrinadores que percebiam similaridade entre normas legisladas, de aplicação geral, e as aplicadas pelo juiz, de modo individual (MAXIMILIANO, 2017, p. 81).

Como vertente subestimada em nosso sistema normativo, em especial pela Lei de Introdução às normas do Direito brasileiro (Decreto-Lei 4.657/1942), damos destaque para as normas decorrentes de negociações coletivas.

Vemos, novamente, o pêndulo oscilando entre a antiquada definição de norma com característica de dupla origem (simbiose entre leis legisladas e decisões aplicadas pelo juízo), posteriormente à definição de que a norma seria algo estanque (somente a legislada) e, por assim ser, reconhecidamente imperfeita, incompleta e com lacunas. E agora, novamente, na atualidade, no entender que aderimos, nos pautamos no sentido da associação de ambas.

Imperioso apontar que, na seara específica da Justiça do Trabalho, a Constituição Federal estabelece que vias heterônomas sejam preteridas, dando-se preferência para a via negocial.

No entanto, antes de aprofundarmos o estudo na negociação coletiva como elemento decorrente da autonomia privada coletiva traremos, antes, algumas

²³ Tradução livre de “Lei é o que o povo manda e constitui”.

constatações no sentido de que até mesmo as vias heterônomas se encontram em processo de alternância de forças predominantes.

2.2.1 A heteronomia estatal advinda dos Poderes Legislativo e Executivo, a imposição normativa por meio do Poder Judiciário e o movimento pendular

De modo geral, há uma preponderância da presença estatal na formulação das normas. Tal como destacado anteriormente, até mesmo a LINDB (Decreto-Lei 4.657/1942) só reconhecia as normas estatais na condição de impositivas de regramentos.

Assim, se de um lado tínhamos o monopólio da edição de normas heterônomas pelo Estado, regulando e disciplinando as condições de convívio social, a fazer emanar regras *gerais* e *abstratas*, de outro, quando necessário, instava-se o Poder Judiciário para resolver os conflitos e, assim decidindo, impunham-se decisões que ofereciam à controvérsia posta respostas *individuais* e *específicas*. Alternativamente ao poder decisório do Estado, a arbitragem surge como mecanismo também heterônomo na resolução de controvérsias.

No entanto, muito embora toda norma emanada dos Poderes constituídos tenha um caráter impositivo, o que se verifica em diversos Estados Democráticos de Direito é um conjunto de manifesto desconforto para com os sistemas vigentes e a migração ou alternância de formas, tal como se apresenta a continuação.

2.2.1.1 As metamorfoses dos sistemas jurídicos contemporâneos

Diante das constatações a respeito da realidade social e da formulação da norma, cabe-nos proceder a uma avaliação a respeito dos sistemas jurídicos contemporâneos, em especial diante do significativo quadro de mudanças havidas nas últimas cinco décadas.

Para tal, partimos da obra de René David (2014) e constatamos relevantes alterações, em especial nos países ocidentais. De um lado, o incremento de construções legislativas em países da *common law* e, de outro, a utilização da prática de aplicação de precedentes em países da *civil law* evidenciam uma ânsia por resultados mais eficazes.

2.2.1.1.1 As novas construções legislativas nos países da *common law*

Os países que são referidos na obra de David (2014) como vinculados à estrutura da *common law* em regra sempre se pautaram pela resolução de seus conflitos com base nos costumes, na tradição e na forma com que os litígios haviam sido anteriormente julgados.

No entanto, uma das constatações foi a de que tais países começaram a se deparar com situações novas, inusitadas, e que, portanto, não tinham precedentes históricos. Talvez a mais significativa – por que não dizer a mais triste – foi a ocorrência dos ataques terroristas acontecidos nos Estados Unidos da América em 11 de setembro de 2001.

Imediatamente, aquele país, que originariamente sempre seguiu a linha da *common law*, aderiu ao formato da legislação por artigos, típica da *civil law*. O então Presidente norte-americano George W. Bush propôs, em 26 de outubro de 2001 – e o Congresso aprovou rapidamente – uma legislação para fortalecer a segurança nacional, lei esta denominada *USA Patriot Act*. Independentemente do seu conteúdo, o que apreciamos foi a formatação proposta, que teve muito mais proximidade A legislações características da *civil law*.

Mesmo posteriormente, para se revisar tal criação legislativa, uma nova lei foi criada em dezembro de 2005 com a finalidade de revisar várias seções do ato legislativo, ao que ignorou-se uma das mais consagradas preocupações norte-americanas no que diz respeito à liberdade civil.

Passados quase dez anos, o então Presidente Barack Obama teve êxito em fazer aprovar, no Senado, em 26 de maio de 2011, o denominado *Patriot Sunsets Extension Act*, propondo a prorrogação, por quatro anos, de três disposições fundamentais na lei a respeito de escutas telefônicas, buscas de registros de negócios e supervisão dos chamados “lobos solitários” (indivíduos suspeitos de atividades relacionadas a terroristas não vinculados a grupos terroristas).

Após uma falta de aprovação do Congresso, partes do *Patriot Act* expiraram em 1 de junho de 2015. Com o passar do Ato da liberdade dos Estados Unidos, em 2 de junho de 2015 as partes expiradas do texto foram restauradas e renovadas até 2019. No entanto, a Seção 215 da Lei foi emendada para impedir que a Agência de Segurança Nacional (*National Security Agency* – NSA) continuasse com seu programa de coleta de dados por telefone em massa. Em vez disso, as empresas de

telefonias podem reter os dados e a NSA poderá obter informações sobre indivíduos específicos com a permissão judicial no âmbito Federal.

A respeito de outro tema que demandava também reformulações legislativas, o país deu vigência à Lei de Proteção ao Paciente e Cuidados Acessíveis (do inglês, *Patient Protection and Affordable Care Act* – PPACA, também conhecida com *Affordable Care Act* – ACA ou, simplesmente, “*Obamacare*”), fazendo-o por meio de lei federal promulgada pelo Congresso norte-americano e sancionada pelo então Presidente Barack Obama em 23 de março de 2010.

Tangenciando parcialmente o assunto, o Reino Unido – outro país de típica aplicação de *common law* – propôs, por meio de seu Parlamento, no ano de 2012, a denominada Lei de Saúde e Assistência Social, que previu uma ampla reorganização da estrutura do Serviço Nacional de Saúde na Inglaterra. Pelo ato legislativo, remove-se a responsabilidade pela saúde dos cidadãos da Secretaria de Estado da Saúde, que o cargo tinha realizado desde o fim da Segunda Grande Guerra Mundial. Uma nova agência executiva do Departamento de Saúde (*Public Health England*) foi criada por uma Lei, promulgada em 1 de abril de 2013.

Enfim, pressionados por um contexto de crises nacionais, Estados Unidos e Reino Unido – países que sempre tiveram a característica de aplicação da *common law* – experimentaram o exercício de leis que visam regular elementos novos, mesmo porque julgamentos sobre o tema demorariam, desgastariam e afastariam a imediata aplicação de julgados e precedentes sobre casos concretos. Deste modo, na intenção de promover a segurança jurídica e a clareza na execução de atos, preferiu-se legislar exemplificativamente sobre tais temas.

2.2.1.1.2 O Brasil, país originariamente de *civil law*, experimenta a aplicação de precedentes, incidentes repetitivos, súmulas vinculantes – atos que são, tipicamente, de *common law*

Em uma contravertente, no sistema jurídico do Brasil – país originariamente de aplicação da denominada *civil law* – observa-se, a partir de 2001, apesar de uma posição inicial de ceticismos quanto à aplicação de precedentes, um quadro atual de significativo exercício do sistema de emprego de precedentes, incidentes repetitivos e súmulas vinculantes, cuja vertente remete para países com aplicação da *common law*.

No mundo, houve uma verdadeira transformação do sistema jurídico após o Segundo Pós-Guerra, com uma alteração epistemológica do sistema do *civil law*, pois a abertura proporcionada a esse sistema pela constitucionalização suprimiu a soberania do parlamento, devolvendo, teoricamente, o poder ao povo (GOTTARDI, 2018, p. 38).

A exemplo do que ora se afirma, a doutrina brasileira foi muito reticente no início do século XXI sobre este tema:

A tese da adoção do efeito vinculante no sistema jurídico brasileiro começa perigosamente a ganhar força. Está praticamente transitando em julgado a ideia de que, para um desafogo dos processos, o remédio é vincular súmulas. É um equívoco pensar que a crise da efetividade da justiça seja resolvida dessa forma. Nosso sistema jurídico é da família romano-germânica. Não se sustentam, por outro lado, os argumentos de que a súmula vinculante baseia-se no *stare decisis* do direito norte-americano. Isto porque, no Direito norte-americano, as decisões não são proferidas para que possam servir de precedentes no futuro, mas, antes, para solver as disputas entre os litigantes. A utilização do precedente em casos posteriores é uma decorrência incidental. A doutrina do *stare decisis* não exige obediência cega a decisões passadas. Daí que – e isso é extremamente relevante para a discussão da problemática brasileira – a autoridade do precedente vai depender e será limitada a fatos e condições particulares do caso que o processo anterior pretendeu adjudicar. Necessário registrar, ainda, que, vingando a tese, surgirá no Brasil um perigoso ecletismo: no sistema da *common law*, o juiz necessita fundamentar e justificar a decisão. Já no sistema da *civil law*, basta que a decisão esteja de acordo com a lei. Assim, acaso vencedora a tese vinculatório-sumular, bastará que a decisão judicial esteja de acordo com um verbete sumular para ser válida... Ora, nessa perspectiva haverá, no sistema jurídico brasileiro, o poder discricionário da *common law* sem a proporcional necessidade de justificação. Enfim, o poder sendo exercido sem freios e contrapesos, tudo porque as súmulas vinculantes transformaram-se, na prática, de normas individuais – validade para cada caso – em normas gerais de validade *erga omnes* (STRECK, 2001, p. 70, grifo nosso)

Note-se que a doutrina já assinalava um pouco antes esta virada.

Pode-se notar no curso da história ‘um movimento pendular entre o predomínio da legislação e da jurisdição’ (*apud* WAMBIER, T. Cada caso comporta uma única solução correta? Direito Jurisprudencial. SP: RT, 2014, 1.225). Presentemente, sobretudo no que toda à disputa de legitimidade para a produção do direito, esse movimento se intensifica, justamente por causa do exercício da jurisdição constitucional. O fenômeno da expansão do direito legislativo, ocorrido tanto no mundo do *civil law* quanto do *common law* no século XX, paradoxalmente, constituiu uma das principais causas de efeito da ulterior expansão do direito jurisprudencial e, assim, do papel criativo dos juízes, como bem

expõe Mauro Capelletti (apud, CAPELLETTI, M. *The judicial process in comparative perspective*. Oxford: Ipswich Book Col Ltd. 1991, p. 4) (CARDOSO, 2017, p. 581).

Não obstante, apesar do ceticismo evidenciado por alguns autores, o sistema brasileiro veio, pouco a pouco, absorvendo um conjunto de medidas e proposições que acabaram por verter parte do sistema pátrio para um sistema que se assemelha, em vários pontos, ao aplicado na common law, assim como constata Alexandre Freire (2017):

Nunca se discutiu tanto no Brasil sobre precedente judiciais. O estudo sobre temas a eles relacionados passou da desimportância ao apogeu nos últimos anos, de modo que já se mostra possível afirmar que a literatura brasileira a respeito já é bastante vasta, contando em pouco tempo com importantes contribuições vindas tanto de constitucionalistas como de processualistas. [...] É necessário que se tenha a ciência de que o regime de precedentes instituído não mudará práticas historicamente consolidadas nem produzirá os efeitos e resultados desejados por todo da noite para o dia. Mesmo em países em que já têm tradições seculares no que diz respeito à obediência a precedentes judiciais, juristas e juízes ainda somam esforços para sua compreensão e aperfeiçoamento. Como assume um importante jurista norte-americano, em texto relativamente recente: Nosso conhecimento teórico [de seguir precedentes] ainda se encontra num estágio muito primitivo. Portanto, não se pode exigir que o regime instituído seja fórmula mágica para a resolução imediata de todos os problemas a que visa solucionar ou impedir de ocorrer (FREIRE, 2017, p. 51).

Necessário se destacar que os sistemas de *civil* e *common law* são sistemas decorrentes de tradições jurídicas seculares, mas originárias de culturas jurídicas distintas e, portanto, já era imaginável que haveria resistência por parte da sociedade. Veja-se que

o *civil law* e o *common law* são tradições jurídicas derivadas de circunstâncias políticas e culturais distintas, o que acarretou a formação de institutos e conceitos próprios e cada sistema. O *civil law*, no século XVIII desenvolveu-se a partir dos ideais da revolução francesa (1789), visando à contenção do abuso de poder e idealizando a igualdade entre os cidadãos, a ser obtida através da lei, que seria aplicável indistintamente a todas as pessoas e que preveria todas as relações jurídicas. No período anterior à revolução francesa não se conseguia um Poder Judiciário independente, pois não havia exata delimitação da atividade jurisdicional, de modo que os juízes, com frequência, decidiam com base na vontade dos governantes. Por outro lado, o *common law* busca a equidade entre os cidadãos a partir da aplicação das decisões dos casos concretos já julgados aos casos

futuros, cujos fatos sejam semelhantes. Diferentemente da França, na Inglaterra não se tinha desconfiança do Poder Judiciário, não havendo necessidade de instituir um dogma da aplicação estrita da lei. O *common law* é um sistema jurídico ancorado profundamente na tradição e nos costumes, constituído pela teoria do *stare decises*, que prevê a eficácia vinculante (vertical, porque o entendimento dos órgãos superiores vinculam os hierarquicamente inferiores, e horizontal, porque, em regra, o precedente deve ser seguido também pelo Tribunal que o formou) da *ratio decidendi* dos precedentes judiciais (OLIVEIRA JUNIOR, 2017, p. 271).

O constitucionalismo causou grandes mudanças no sistema do *civil law*, sendo que a lei deixou de ser um produto final dos legisladores, pois foram inseridos direitos e garantias fundamentais (princípios e regras), fazendo com que toda a produção legislativa passasse a ser analisada de acordo com este contexto, rompendo com a epistemologia da supremacia do legislativo – em que se pode elaborar leis inclusive de forma contrária aos interesses do povo e aos princípios de justiça (STRECK, 2014, p. 81).

Seguramente, o principal marco a respeito deste tema foi a entrada, em vigor, do Código de Processo Civil Brasileiro de 2015 (Lei 13.105/2015). Com a série de modificações que foram implementadas, a doutrina logo acabou por destacar o seguinte:

Observa-se diante do novo conjunto de leis processuais um certo enamoramento com as tradições da *common law*. As Cortes não buscam mais declarar somente o sentido exato da lei, mas caminham, sobretudo, para a formação de precedentes judiciais que serão basilares na estabilidade do sistema (HENRIQUES FILHO, 2017, p. 975).

Mesmo após o início da vigência, houve a manutenção das críticas, que não foram poucas, emergindo diante de um novo conjunto procedimental:

[...] o IRDR [Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas], infelizmente, é uma originalidade inconstitucional. Na realidade, a sistemática introduzida pelo IRDR caracteriza uma forma particular de o ordenamento jurídico brasileiro impor a uniformização da jurisprudência, ignorando a conflituosidade que é inerente à atividade jurisprudencial. Trata-se de uma aposta que crê na possibilidade de instituir um sistema (*stare decisis*) que é antiuniversalista, própria da historicidade dos países que o possuem. A qualidade decisional no Brasil não é um problema somente porque os precedentes não são observados, a atividade jurisdicional também tem diversos problemas porque a própria lei e principalmente a Constituição não são

respeitados [...] Outrossim, é totalmente cega, para a dimensão qualitativa, qualquer proposta de criação de instrumentos vinculatórios para as decisões se não houver como pano de fundo teórico uma séria discussão acerca de resposta correta (constitucionalmente adequada) e teoria da decisão judicial. Enquanto não houver uma discussão séria e uma crítica contundente à discricionariedade judicial a partir de uma efetiva teoria da decisão judicial, a chamada jurisprudência lotérica persistirá. Ocorrerá tão somente uma escolha aleatória para a decisão que será vinculante (ABBOUD; CAVALCANTI, 2017, p. 459).

Na mesma linha, João Vitor Cardoso (2017) expõe que

antecedentes empíricos demonstram que modificações legais nem sempre acarretam as mudanças projetadas. Antes de qualquer peça legislativa, é pela alteração do hábito, da consciência jurídica geral que se opera a mudança do direito. Nenhuma concepção codificada pode suprir o essencial, as pessoas que praticam o direito. Destarte, não é possível fundar um novo sistema processual civil, com uma orientação totalmente renovada, como no caso vivenciado pelas atuais reformas processuais latino- americanas, em especial, a brasileira, e confiar o trabalho aos mesmos profissionais que aplicavam o sistema superado. Reformas pressupõem a necessidade de se preparar os atores para o que virá. Urge, assim, uma revisão de paradigmas no ensino no direito processual civil, sob pena de perpetuarmos uma herança autoritária, inconsistente, com as exigências de um novo sistema de justiça que leva a sérios precedentes judiciais. O direito processual mudou, seu ensino também deve mudar, adotando métodos como a teoria do caso, para que o operador possa distinguir proposições fáticas relevantes de irrelevantes. Em conclusão, não há dúvidas de que, no sistema constitucional brasileiro, a prioridade para a reforma do direito repouse na legislatura. Contudo, em resposta à nossa pergunta inicial – se a mudança do direito deva se operar por obra da lei ou por obra dos juízes –, impede dizer que, a depender do âmbito de conduta envolvido, a mudança do direito poderá ocorrer por uma via ou por outra. E, nesse caso, deverá ocorrer de forma consistente com os princípios existentes no próprio sistema jurídico, para que a mudança se dê dentro de uma ordem de continuidade absorvendo as concepções emergentes que terminam por se impor (CARDOSO, 2017, p. 606).

Neste processo, já se advertia sobre o que estava por vir. Lucas Buril de Macedo (2017) informa, portanto, que,

Como se vê, nem todas as técnicas desenvolvidas no sistema de precedentes norte-americano podem ser importadas para o sistema jurídico brasileiro. [...] Se o sistema de precedentes é fundado na segurança jurídica, na igualdade e na eficiência jurisdicional, não faz sentido algum transplantar para o ordenamento brasileiro técnicas desenvolvidas no sistema jurídico estadunidense que servem justamente para a quebra da segurança e da igualdade, com reflexos

negativos mediatos na eficiência jurisdicional (MACEDO, 2017, p. 679).

À derradeira, verifica-se que, apesar de não haver uma certeza sobre a eficácia do *common law* para a experiência da cultura jurídica brasileira – sendo aliás manifesto que alguns autores, no curso do debate, já modificaram inclusive seu modo de pensar sobre o tema –, é bem-definido que as modificações já efetivadas se dão de modo iminentemente experimental, sem qualquer rigor ou certeza científica de que ela será bem-sucedida em suas expectativas.

Ao assim caminhar, nos deparamos com o que segue: houve uma ampliação de responsabilidades aos membros do Poder Judiciário, vez que, após a projeção na condição de precedentes, decisões que originariamente faziam efeito interpartes passaram a ter efeito *erga omnes*; de outra banda, mitigam-se a força e o prestígio do Poder Legislativo, havendo um rearranjo na tripartição de poderes.

2.2.1.2 Constatações a respeito dos sistemas jurídicos contemporâneos

O conjunto de mudanças à que a sociedade fora exposta nas últimas cinco décadas (que envolve o volume e a densidade das inovações, de características mundiais, em especial quanto ao fenômeno da globalização), o significativo aumento e a velocidade das comunicações, os avanços e a ampliação de acesso à tecnologia da informação culminaram em modificações de paradigmas da geografia humana, gerando desde a intensificação de ciclos migratórios até a convivência com práticas terroristas em diversos países do mundo.

Este significativo volume de novidades sociais provocou um conjunto de instabilidades com dimensões globais. As legislações de países tidos como Democráticos de Direito – que a princípio sempre foram um reflexo das expectativas da soberania emanada dos povos – passaram a ter de se antecipar aos desafios das inovações, gerando, a partir daí, uma crise na cultura jurídica.

Diante deste cenário de novidades e de crises, os Estados, do ponto de vista da cultura jurídica, passaram a buscar soluções diferentes dos padrões até então experimentados. Constata-se que as soluções foram buscadas sem um efetivo lastro científico, passando a proceder mesclas em seus sistemas jurídicos originários.

Vê-se, pelo conjunto de novidades observadas, no período, no espectro jurídico, que os Estados procuraram mesclar suas formas originais. Países que eram da tradição do *common law* caminharam no sentido de buscar, no *civil law*, soluções mais exatas e pontuais com a promulgação de elementos legislativos, a exemplo da prática norte-americana pós-atos terroristas de 2001. Por outro lado, o modelo brasileiro, com perene construção na experiência do *civil law*, veio caminhando no sentido de que, para oferecer pacificação de conflitos, seria interessante a imersão no mundo do acatamento dos precedentes judiciais, se aproximando do modelo do *common law*.

Não podemos deixar de externar que tais modificações de mescla culminam em um reposicionamento das forças entre os três Poderes de cada Estado, ora com o empoderamento de um, ora com a mitigação das forças de outro, sem que isso macule ou esvazie o tão decantado sistema de freios e contrapesos que dão segurança aos Estados Democráticos de Direito.

2.2.2 Características diferenciais da organização normativa laboral

Fundamental, neste debate sobre a organização normativa, o destaque a dois significativos diferenciais na organização normativa trabalhista. A primeira se dá no âmbito internacional, por conta das convenções e recomendações da OIT. A segunda se refere às peculiaridades do sistema brasileiro.

2.2.2.1 O âmbito internacional

Como é consabido, a OIT foi criada como parte do Tratado de Versalhes, que colocou fim à Primeira Guerra Mundial e que figura como uma das agências das Nações Unidas. Formada de modo tripartite com representantes de governos, organizações de trabalhadores e de empregadores, tem por finalidade formular e aplicar normas internacionais do trabalho.

Com relação às convenções, quando ratificadas pelos Estados-membros, estas passam a fazer parte da organização normativa deste ente singular. Já as recomendações versam sobre diversos temas, tais como emprego, proteção social, recursos humanos, saúde e segurança do trabalho, e têm o objetivo de estabelecer parâmetros internacionais mínimos entre os signatários.

Além da peculiaridade normativa de âmbito internacional, outra excepcionalidade clássica nesta esfera é o fato de que a criação de normas e condições de trabalho podem ser negociadas, de modo coletivo, entre representantes dos empregadores e dos trabalhadores e, superadas esta fase, leva-se o convencionado à homologação do Poder Judiciário. Segundo Ives Gandra Martins Filho (2009, p. 33-34), esta é uma peculiaridade existente no Brasil, na Austrália, na Nova Zelândia e no México. De outra sorte, caso não haja pacificação sobre temas específicos (no caso de não haver negociação ou arbitragem, por exemplo), pode a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho, conforme preconizado na Constituição Federal.

2.2.2.2 A estruturação do Estado brasileiro e a valorização da Democracia

Efetivamente, antes de adentrarmos a submissão do cidadão ao Estado, deve-se ter em conta que a estrutura política desenhada na Constituição Federal de 1988 tem, dentre seus valores, o da Democracia.

Seja no âmbito preambular, em que, com destaque, a Assembleia Nacional Constituinte estabelece que estava instituindo um Estado Democrático, seja ainda do objeto e da sequência dos dois primeiros artigos da Carta de 1988, vemos um realce e uma exaltação, no primeiro artigo, quanto ao fato de que o Brasil se constitui como democracia e que todo poder emana do povo. Logo após, no artigo 2º, são fixados os Poderes da União, tripartindo-os em Legislativo, Executivo e Judiciário.

Ao estabelecer a Democracia de modo antecedente ao fixar os Poderes, prioritariamente o Estado Brasileiro opta antes pelo diálogo e pela escuta do povo e, em ato subsequente, à submissão aos Poderes Constituídos.

Darcy Azambuja (1986) de muito já lecionava que a Democracia se sustenta sobre dois pilares: a Liberdade e a Igualdade. Pressupõe-se, assim, que diante da ausência ou da deficiência de uma destas duas pilastras, estaríamos fadados a um sistema falho. Por consequência, ao não estarmos sustentados no valor da democracia estabelecido no primeiro artigo da Constituição, a fórmula contida no artigo 2º – qual seja, a constituição de Poderes, em especial a dos escolhidos pelo povo –, estaríamos fadados a distorções.

É inexorável que, quando trazemos esta estrutura e visamos a negociação coletiva, pressupomos a valorização da Democracia e uma mitigação da interveniência dos Poderes do Estado para estabelecer regras (com a formulação de normas estatais pelo Legislativo ou Executivo) ou a resolução de conflitos (via dissídios, sejam individuais ou coletivos, pelo Poder Judiciário).

Deste modo, estabelecemos como uma das premissas para a presente tese o Estado Brasileiro tem predileção pelo diálogo interno, entre os elementos de um mesmo âmbito de trabalho, em vez de ter de se socorrer de regras gerais e abstratas emanadas do Legislativo e Executivo ou de arcar com a imposição de decisões que, ainda que individuais e específicas, advindas do Judiciário, nem sempre oferecem a melhor solução aos conflitos.

No entanto, repita-se que, para que o sistema de diálogo no âmbito do Direito do Trabalho se efetive (por meio de negociações, sejam estas individuais ou coletivas), se faz necessária a presença dos pressupostos de igualdade e de liberdade.

Se, em uma ponta, temos o resguardo da liberdade como um princípio nas negociações coletivas – como o princípio da liberdade sindical, por exemplo –, na outra nem sempre temos uma igualdade do ponto de vista dos negociadores – situação que desequilibra todo o conjunto posto.

Deste modo, trabalhamos a reflexão de que, no âmbito do Direito do Trabalho, para que se tenha a presença de todos os elementos, se faz imprescindível, para o escopo das negociações coletivas, a previsão de cláusulas que fomentem a permanente inserção do trabalhador nos estudos e nas atualização educacionais, não apenas relacionadas à qualificação profissional, mas também de um preenchimento modular dos conhecimentos do trabalhador.

No próximo capítulo propomos um aprofundamento do mecanismo da negociação coletiva, de modo a estruturar a aproximação entre Educação e Trabalho.

CAPÍTULO III

NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ESTADO BRASILEIRO

O conflito, o diálogo e o papel da negociação coletiva na construção do Direito e do Estado Democrático Brasileiro e seus desafios

3.1 Considerações gerais sobre a construção do Direito: a imposição, o conflito e a colaboração

Todo direito depende de leis. Mas uma lei pública, que determina para todos o que para eles não deve ser ou não ser permitido, é o ato de uma vontade pública, da qual brota todo direito e que, portanto, não pode fazer injustiça a ninguém. Mas isso não é possível a outra vontade senão à do povo todo (uma vez que todos decidem sobre todos e, portanto, cada qual sobre cada qual); de fato, somente a si mesmo ninguém pode fazer o injusto (IMMANUEL KANT).²⁴

Muito embora haja um primitivismo quando nos referimos à luta e ao conflito, vemos este último muito presente em significativa parte da origem dos sistemas sociais e, por consequência, da formação jurídica dos espaços.

Rudolf von Ihering (2003, p. 27) nos apontava, no final do século XVIII, que “o objetivo do direito é a paz, a luta é o meio de consegui-la. Enquanto o direito tiver de rechaçar o ataque causado pela injustiça – e isso durará enquanto o mundo estiver de pé – ele não será poupado”. Mais além, temos pensamentos mais atuais, como o de Peter Fenn (2022), de que “um princípio básico de uma democracia saudável é o diálogo aberto e a transparência”.²⁵

Sigmund Freud, no início do século XX, escreveu uma carta a Albert Einstein questionando *por que a guerra?*. A partir de sua perspectiva, salta da premissa de que, em princípio, os conflitos humanos se resolvem mediante o emprego da violência, praticamente como ocorre em todo o reino animal, mas que, no curso do desenvolvimento, esse regime – que tinha em conta inclusive eliminar o opositor – foi dando lugar para o direito. E a pergunta surgia porque, naquele momento histórico, iniciava-se a Segunda Grande Guerra mundial. No entanto, periodicamente foram surgindo novos conflitos, pois, ao seu olhar, “é fácil mover os homens para a guerra,

²⁴ In: KANT, Immanuel. *Gemeinspruch*, VIII, 294, p. 11-16 *apud* MORI, Massimo. *A paz e a razão: Kant e as relações internacionais: direito, política, história*. Tradução de Fernando Soares Moreira. São Paulo: Loyola, 2012. p. 171.

²⁵ Tradução livre de: “A basic tenet of a healthy democracy is open dialogue and transparency” (FENN, 2022).

e supõe que haja alguma coisa neles, um instinto de ódio e destruição que favorece aquele incitamento” (FREUD, 2010, p. 244).

Para ele, uma solução para o conflito advém da conclusão que “*a violência é derrotada pela união, o poder daqueles que, unidos, passa a representar o direito, em oposição à violência de um indivíduo. Vemos que o direito é o poder de uma comunidade*” (FREUD, 2010, p. 240).

Mas se em oposição à guerra temos o direito como força impositiva de uma comunidade ou de eleitos desse grupo, o avançar civilizatório desse processo é o diálogo. No âmbito do Direito do Trabalho se constata a presença de todos e de cada um desses elementos: seja por uma forma mais conflituosa, em grupo (como a greve), seja com a submissão às normas estatais, seja mediante os dissídios, o caminho civilizado certamente é o do diálogo.

O diálogo em um âmbito de estabelecimento de direitos e obrigações verte para a terminologia jurídica *negociação*. No Brasil, tal como visto anteriormente, as negociações coletivas na esfera trabalhista focaram nas cláusulas econômicas, diante o quadro de extrema desigualdade das partes.

No entanto, como nos últimos trinta anos a renda mínima se elevou em cerca de 200% (de US\$ 100,00 no início do Plano Real para cerca de US\$ 300,00 na atualidade), floresce agora um novo momento, em que a manutenção dessa interlocução entre empregados e empregadores se mantém, porém abrindo campos para novas discussões que não unicamente a financeira ou jurídica.

Neste ponto aderimos à terminologia plasmada por Antonio Carlos Aguiar (2020) a respeito deste novo quadro, em que esta evolução nos leva à necessidade do estabelecimento de *metanegociações*, ou seja, de negociações que vão além dos padrões mínimos.

O *mínimo* pretendido aqui é a necessidade de se estabelecer, em negociações coletivas, cláusula obrigacional de fomento à educação formal do empregado. A partir do prisma das vulnerabilidades educacionais, certamente no âmbito rural, em regra, ela seja maior neste do que em outros segmentos, o que torna mais emergente tal obrigação.

3.2 Panorama sobre negociação coletiva: natureza, princípios e instrumentos

Traçamos, a seguir, um panorama sobre a negociação coletiva, sua natureza, seus princípios e instrumentos.

3.2.1 A natureza jurídica da negociação coletiva do trabalho

A natureza jurídica das convenções e dos acordos coletivos – que alguns autores denominam genericamente de contrato coletivo – analisa a ideia da origem, de onde provêm as normas coletivas, e qual seria a sua razão de ser e a sua essência. Temos, aqui, basicamente três perspectivas: a) uma que enquadra a natureza jurídica das convenções e acordos como de natureza *contratual*; b) outra perspectiva que aborda a natureza *normativa*; e c) ou ainda, segundo alguns autores, uma outra, de condição *híbrida*, com traços tanto de norma quanto de contrato dentro desses instrumentos resultantes da negociação coletiva.

Antonio Ferreira Cesarino Júnior (1939) fala da questão da natureza *contratual*:

[...] quanto à natureza jurídica do contrato coletivo, que em nosso direito é ainda mais contratual, por isso que os contratos coletivos não são automaticamente obrigatórios para toda a categoria, como na Itália, mas tão somente para os associados dos sindicatos contratantes, segue-se que se devem aplicar os mesmos princípios estabelecidos pela doutrina italiana (CESARINO JUNIOR, 1939, p. 432).

O autor parte da perspectiva de que, na origem dos acordos e das convenções, há um ajuste pelo qual os pactuantes assumem obrigações. Um exemplo destacado pelo autor tem caráter negativo, de não se deflagrar greve durante a vigência da norma, da convenção ou do acordo, denominada de cláusula de paz, que faz parte do resultado das negociações coletivas.

Temos outros autores que também tratam da natureza dos acordos como sendo de origem *normativa*, como é o caso de Amauri, Sônia e Marcelo Mascaro Nascimento (2015, p. 409), que apresentam a ideia de dissociar o resultado da negociação do conceito de norma. Assim, para os autores, tal ato deve ser entendido como proveniente de uma lei em sentido estrito ou de um ato estatal e defende que ele deve,

na teoria jurídica, se manter. Não podemos associar o conceito de norma só aos atos estatais.

Por isso que, quando se fala em fontes formais autônomas das normas jurídicas decorrentes da autonomia privada, se fala em negociação coletiva e seus instrumentos, convenções ou acordos. Segundo essa perspectiva, se permite que se criem efeitos jurídicos diversos dos efeitos de um contrato individual, regidos pelo próprio Direito Civil. Temos, nesta hipótese, uma originalidade de uma manifestação coletiva, como um direito individual por meio de uma manifestação coletiva que tem essa capacidade de lutar e de influenciar os contratos individuais de trabalho, tanto de associados e não associados aos sindicatos, gerando assim a eficácia *erga omnes* das convenções.

O professor Maurício Godinho Delgado, nos princípios elencados a respeito de direito coletivo, menciona a criatividade jurídica da negociação coletiva que, presente nos processos negociais e com os seus instrumentos (contrato, acordo e convenção), tem um poder real de criar norma jurídica. Apresenta-nos:

O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos (contrato coletivo, acordo coletivo e convenção coletiva do trabalho) têm real poder de criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal.

Tal princípio, na verdade, consubstancia a própria justificativa de existência do Direito Coletivo do Trabalho. A criação de normas jurídicas pelos atores coletivos componentes de uma dada comunidade econômico-profissional realiza o princípio democrático de descentralização política e de avanço da autogestão social pelas comunidades localizadas (DELGADO, 2019, p. 1573).

A afirmação transcrita evidencia não uma situação, mas oferece uma potência subestimada por outros âmbitos jurídicos e que aqui, na perspectiva da negociação coletiva, se oferece como fonte normativa e justifica aquilo que inicialmente trouxemos quanto à elevação da negociação não a um resultado, mas à causa e forma do exercício democrático em sua mais pura essência, por óbvio observados todos os limites legais.

Uma terceira linha nos apresenta que a negociação tenha natureza jurídica *híbrida* ou *mista*, apontando tanto para o aspecto normativo quanto para o aspecto contratual dentro das convenções e acordos. Délio Maranhão fala em figura *sui*

generis e Francesco Carnelutti, citado por Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 1500), sentenciava: “a convenção coletiva é híbrida, porque tem a forma de contrato mas a alma de lei”.²⁶

Esta perspectiva, que guarda relação com a essência do nosso tema, diz respeito a outro ângulo, pois se dirige ao objeto, tal como veremos mais adiante: as chamadas *cláusulas normativas*, que fixam condições de trabalho, e *cláusulas obrigacionais*, que dizem respeito a uma assunção de obrigações entre os sujeitos contratantes, entre os subscritores da norma coletiva.

Nos parece que o artigo 611 da CLT procurou contemplar essas duas perspectivas quando se refere ao acordo de *caráter normativo*, trazendo tanto um aspecto do ajuste do contrato como essa força de norma que possuem a convenção e o acordo coletivo – elementos capazes de, nos casos concretos, se aplicar em detrimento de fontes heterônomas. Deste modo, esta corrente tem sido aquela com uma maior inclinação pela doutrina, diretamente relacionada à natureza das negociações.

Há, nesse caso, uma *hierarquia dinâmica das normas*, pois no Direito do Trabalho a questão da aplicação da norma, no caso concreto, acaba por se diferenciar das demais e não obedece a um aspecto estático, que a observa apenas do ponto de vista formal da origem daquela nova em análise.

3.2.2 A principiologia que norteia a negociação coletiva do trabalho

Orlando Teixeira da Costa (1989, p. 373) leciona que, desde o seu preâmbulo, a Constituição Federal já incentiva a solução pacífica de controvérsias, justamente com o objetivo de construir uma sociedade fraterna.

Mas há, ainda, algumas passagens importantes do texto constitucional que reconhecem a negociação coletiva como direito fundamental, tais como o artigo 7º, inciso VI, que prevê a possibilidade de negociação coletiva para a redução de salários; o inciso XIII, que trata da compensação de jornada; o inciso XIV, que fala sobre turnos interruptos de revezamento; o inciso XXVI, que consagra o reconhecimento dos acordos nas convenções coletivas de trabalho; e ainda, na sequência, o artigo 8º,

²⁶ Tradução livre de: “ur ibrido che a la forma del contratto e l'anima della legge”. LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª ed. - São Paulo : SaraivaJur, 2022, p. 1.500.

inciso VI, que preconiza a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas.

Além desses, alguns incisos do artigo 114 da Constituição Federal, sob análise de Enoque Ribeiro dos Santos (2018, p. 104), são vistos e destacados sob o prisma da ideia de *princípio da compulsoriedade negocial*, enfatizando uma prioridade muito clara para a negociação coletiva como caminho para a solução de conflitos. Muito embora os parágrafos 1º e 2º falem, respectivamente, a respeito da arbitragem e do dissídio coletivo, se faz evidente que o caminho preferencial em favor da negociação coletiva, apesar de ser o mais complexo e difícil. Nas vias tidas como de heterocomposição (arbitragem e dissídio coletivo), o fato de se levar o conflito para resolução por um terceiro certamente se apresenta como mais simples, porém não necessariamente a solução apontada seja a mais indicada, pois, por muitas vezes, não se tem a dimensão das necessidades dos interesses, e a resolução do conflito se dá de modo insatisfatório ou inadequado.

Partimos da premissa de que resolver um processo judicial seja diferente de se resolver um conflito, em realidade, quando o Poder Judiciário ou mesmo um árbitro resolve uma discussão posta, muitas vezes esses problemas retornam de uma forma muito mais intensa do que no primeiro momento, mesmo porque o conflito, na raiz, não foi de fato resolvido.

Deste modo, chamamos a atenção para o artigo 114, parágrafos 1º e 2º, da Constituição, porque o texto apresenta, de forma muito clara, a prioridade para a negociação coletiva no que diz respeito à pacificação das controvérsias coletivas.

Um outro tópico que merece destaque quando nos referimos à negociação coletiva deve ser o da liberdade sindical. De forma mais detalhada, a relação entre sindicatos e negociação coletiva é debatida por Maurício Godinho Delgado (2017, p. 71), quem traz como um dos princípios do direito coletivo o *princípio da interveniência sindical nas negociações coletivas*, propondo, a partir do próprio texto constitucional, a ideia de que a validade do processo negocial se submete à necessária intervenção do sindicato trabalhadores.

Não nos referimos à obrigatória participação do sindicato patronal pois, segundo esse princípio não se constituem, para o direito coletivo, as fórmulas de tratamento direto entre empregador e seus empregados – fazendo referência ao *princípio da interveniência sindical*, que tem lastro no artigo 617 da CLT, o qual admite que trabalhadores interessados prossigam diretamente na negociação coletiva, mas em

situações excepcionais – por exemplo, de não possibilidade de negociação com o sindicato ou com a federação com a Confederação.

Ademais, à negociação coletiva, dentro do que o direito coletivo nos propõe, cabe uma ressalva inicial quanto ao dissídio coletivo. Mesmo porque este tipo de intervenção externa difere da autonomia de possibilidade de escolha. A negociação, de fato, é a melhor forma de resolver e de se pacificar o conflito coletivo, por mais que precisemos superar essa ideia de relacionar a negociação com o conflito propriamente dito.

Deste modo, nessa construção conceitual, a negociação coletiva é um importante instrumento para a promoção do equilíbrio jurídico-obrigacional entre trabalhadores e empregadores, destacando-se, sem dúvida, que esta seja uma das mais importantes finalidades do Direito do Trabalho.

No conceito do ex-Ministro Indalécio Gomes Neto, a ideia da negociação coletiva se mostra muito vinculada ao caminho, ao processo que conduz a celebração de um contrato coletivo, seja uma convenção ou um acordo coletivo (GOMES NETO, 1995, p. 32-45).

Como este é um ponto importante do conceito de negociação coletiva (mas que precisa ser ampliado), necessário abarcar alguns outros conceitos mais amplos, mais abrangentes, iniciando com o documento denominado “*La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado*”, promulgado em 1974 em assembleia da OIT,²⁷ que nos apresenta a negociação coletiva não apenas como processo com discussões que culminam em um contrato coletivo de trabalho, mas também como processo que inclui as formas de tratamento em geral entre empregadores, trabalhadores e respectivos representantes, tendo-se, assim, uma ideia mais ampla de que a negociação coletiva ocorre em outros momentos, e não somente naquele período específico de data-base em que surgem novas normas coletivas convenções ou acordos. Um exemplo concreto foi a diversidade de negociações havidas no contexto da pandemia da Covid-19, que evidenciou o trabalho dos sindicatos participando de diversos planos de retomada de algumas empresas.

Teixeira Filho (2003, p. 1182) nos oferece uma definição que se bifurca entre *processos democráticos de autocomposição de interesse* enquanto uma fonte autônoma, pois os próprios destinatários e atores sociais elaboram as normas a que

²⁷ A íntegra do documento está disponível no seguinte endereço: https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/kc2336/alma994163753402676.

vão estar submetidos, e *limites da atuação do Judiciário* no que diz respeito à intervenção no conteúdo das normas coletivas.

Com relação a este aspecto, Santos (2018) sustenta que a negociação coletiva pressupõe igualdade. Na principiologia do direito coletivo, com a ideia de equivalência dos contratantes, nos deparamos com seres coletivos em igualdade, sem espaço para aplicar o princípio da proteção tal como ocorre no direito individual do trabalho.

Ainda que escapando dos âmbitos acadêmico e teórico, muitas vezes as decisões que emanam de nossos tribunais, em vários casos concretos, oferecem respostas a problemas do direito coletivo que são resolvidos com princípios do direito individual, com a aplicação do artigo 468 da CLT, por exemplo.

Como se espera em uma negociação coletiva, a lógica do negociador (representado pelo sindicato) não pode se confundir com a lógica do trabalhador isolado quando se celebra um acordo individual com o seu empregador.

Em linha gerais, o *princípio da equivalência dos contratantes coletivos*, ao estabelecer a importância desta abordagem, nos direciona para os direitos humanos e para os direitos fundamentais. A ideia do reconhecimento da negociação coletiva como um direito humano e também como um direito fundamental nos leva a estabelecer a premissa empregada para originar a presente tese.

A construção que aqui propomos é a de que, não estando o Estado na condição de primeiro detentor na elaboração normativa, caberá aos atores da relação, mediante negociação coletiva, estabelecer seu protagonismo mediante o diálogo e guiar uma aproximação entre trabalho e educação – o que aqui pretende ir além da limitada (e limitante) qualificação profissional.

Muito embora o estabelecido constitucionalmente nos imponha obrigatoriedade de que as negociações coletivas somente ocorram com a participação dos sindicatos (artigo 8º, inciso VI da Constituição), a crítica não pode deixar de ser feita. Esse monopólio acaba por se incompatibilizar com um sistema democrático, tal como já discorrido anteriormente. Além disso, ao invés de propor um canal que resolva os conflitos, o que se constata, na realidade fática, é um conjunto de novos conflitos entre comissões de empresas e sindicatos ou entre sindicatos, e os caminhos que valorizam a negociação acabam por se afastar de sua finalidade.

A similaridade entre Democracia e negociação coletiva é manifesta. Um dos elementos de aproximação conceitual advém do fato de que os dois principais pilares que sustentam ambos são a liberdade e a igualdade.

Quando nos referimos à negociação coletiva por consequência, na estrutura normativa brasileira estamos fazendo alusão à liberdade sindical, decorrente da autonomia privada coletiva. O *princípio da liberdade sindical* foi consagrado na Convenção nº 87 da OIT e constitui a própria razão de ser do direito coletivo. Com ele, estamos diante de um direito de natureza individual, mas que é exercido coletivamente.

Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 154) apresenta várias classificações para proporcionar visões sobre dimensões da liberdade sindical, uma vez que além da liberdade de associação temos a liberdade de organização, de administração, de filiação (de desfiliação) e a liberdade de exercício das funções – na qual se enquadra exatamente a *função negocial*, essência do exercício sindical. Ela preserva o direito das entidades sindicais de empreender todas as ações necessárias para o cumprimento das suas finalidades, sendo imprescindível a liberdade, pois esta abre espaço para que sejam praticados os atos necessários para a defesa dos interesses dos representados, que são os detentores da real legitimidade.

Oscar Uriarte (1989, p. 255) corrobora, por sua vez, a ideia de que a liberdade sindical seja, também, um direito de atividade, com aspecto associativo, sugerindo que haja um direito posterior ao exercício das funções sindicais, como em uma dinâmica, e que, sem essa, perde-se o sentido de ser.

Sobre a liberdade de exercício das funções encontramos algumas passagens na Convenções nº 98 e nº 154 da OIT, que dizem respeito ao Comitê de Liberdade Sindical. Já houve documentos que criticaram o modelo brasileiro, pois neste há uma significativa preocupação com o aspecto dinâmico da negociação coletiva. Existem, ainda, alguns documentos do Comitê que destacam a ideia de que as autoridades públicas devem se abster de intervir de qualquer forma, pois isso pode implicar no cerceamento do exercício legítimo da negociação coletiva.

A partir da liberdade de exercício das funções dos sindicatos, especialmente na função negocial, começamos a conjugá-los com a ideia da *autonomia privada coletiva*. Quando se fala em negociação coletiva temos que o *exercício* da negociação coletiva *se fundamenta* nessa *autonomia privada coletiva*. A autonomia parte da capacidade, do poder de organizar, pelos próprios sujeitos coletivos, as decisões nas relações de trabalho. Assim, na consequência deste raciocínio, temos que a negociação coletiva decorre da própria autonomia privada coletiva.

Arion Romita (2016, p. 53) nos apresenta alguns planos de autonomia em três níveis diferentes, em que *um* se constitui por um poder normativo dos órgãos da administração descentralizada, *outro* trata do plano da autonomia individual, com a atuação dos particulares na regulamentação da sua atividade negocial contratual, e um *terceiro* diz respeito ao plano da autonomia coletiva geradora da autorregulação dos próprios interesses pelos grupos sociais organizados.

O professor Renato Rua de Almeida (1983, p. 788) afirma que a autonomia privada coletiva se justifica na própria evolução dos fatos sociais e na necessidade de se encontrar soluções justas para as relações entre empregados e empregadores. Dessa forma, *autonomia* se apresenta como a regência pelas próprias leis da faculdade de, individual ou coletivamente, traçar as próprias normas de conduta.

Sob essa perspectiva, aos envolvidos dentro deste espaço de liberdade e que se utilizam de sua autonomia privada lhes resulta possível que seus atos sejam a fonte de fundamento da obrigação jurídica, porque são estes que criam as normas.

A partir disso podemos construir, em uma concepção pluralista de existência de vários centros geradores de normas jurídicas e de forma mais sólida, a ideia de *autonomia privada coletiva*, que se faz extremamente importante para que estabeleçamos esse elemento como premissa e, a partir deste enfoque, vejamos quais são os instrumentos resultantes do exercício dessa autonomia privada coletiva, resultantes do processo percorrido pela negociação.

A exemplo do que se afirma temos os artigos 611 e seguintes da CLT – que distinguem convenção e acordo coletivo de trabalho – e, na sequência, o artigo 613 – que nos apresenta os requisitos formais para as condições de validade. Assim, conseguimos identificar o primeiro indicando a natureza jurídica dessas normas coletivas quando se fala em *acordo de caráter normativo*.

Nessa linha entre *liberdade e limite da amplitude* dessa liberdade, vemos que o *caput* do artigo 611 da CLT coloca a convenção como um acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais estipulam condições de trabalho que são aplicadas nas relações individuais de trabalho. O acordo coletivo, no âmbito mais restrito, é celebrado entre sindicatos representativos das categorias profissionais, com uma ou mais empresas acordantes. Constatamos, assim, que as convenções normalmente de caráter geral e os acordos e normas mais específicas até propiciam uma maior integração dos trabalhadores no âmbito das empresas.

Nessa análise, sem aprofundar nos aspectos formais de *quorum* e de exigências preliminares, destacamos a importância da assembleia em detrimento de um título de representação formal. A legitimidade para representar a categoria na celebração de uma norma coletiva depende de autorização de assembleia geral, exatamente como preconiza a CLT, ou seja, especialmente convocada para este fim, pois não é incomum casos de vício nesta seara de situações em que a vontade registrada no instrumento coletivo não corresponde à vontade da assembleia – o que, evidentemente, é extremamente grave.

Em verdade, a capacidade no direito coletivo se adquire pela vontade da assembleia e, não raramente, o sindicato não age de forma independente, autônoma, apartando-se dos interesses dos representados. Por isso a importância de que os requisitos específicos sejam respeitados desde a constituição da assembleia, para que sejam efetivamente observados.

Relacionando a discussão com a reforma trabalhista, temos que o artigo 8º, parágrafo 3º da CLT nos apresenta o *princípio da intervenção mínima do Judiciário na autonomia da vontade coletiva*, fazendo referência ao artigo 104 do Código Civil, estabelecendo limites para a análise do magistrado. Apesar de haver algumas críticas em relação esse artigo, ele é extremamente relevante e abrangente, pois se refere expressamente à questão da forma – neste quesito, se faz necessária a análise quanto à forma de constituição da assembleia e se a forma de votação prevista no estatuto do sindicato foi respeitada. Por isso resulta imprescindível, quando nos referimos à negociação, que o estatuto da entidade sindical seja conhecido, pois se não forem cumpridos tais aspectos eles podem vir a ser analisados pelo Poder Judiciário quando se verificam os requisitos necessários para a validade de uma norma coletiva.

Havemos de referir, também, que o *princípio da interveniência* se apresenta como aquele que oferece concretude ao *princípio da equivalência*, pois se este garante que as partes, na estrutura atual dos sindicatos, tenham o mesmo valor e o mesmo peso nas negociações, a lógica é a de que não é um sindicato que produz a norma coletiva. Perde-se a força, ou seja, se desequilibra a relação de equivalência. Resultará imprescindível a interferência para que seja garantida a manutenção da igualdade.

Adicione-se a esse rol principiológico um elemento advindo da órbita dos direitos sociais, ao qual não encontramos nenhuma referência na esfera do direito laboral, em

especial neste campo das negociações coletivas. Trata-se do *princípio da vedação ao retrocesso social*, aqui aplicado analogicamente.

Todo o conjunto de relações contidas na órbita da ordem social demanda duas premissas essenciais: a perenidade e a segurança. O Estado, por si só, já se presume, do ponto de vista temporal, duradouro e estável e, por assim ser, oferece ao seu povo padrões com características de constância e imutabilidade. À contrassenso, não se concebe um Estado que se perpetue por meio de políticas oscilantes.

Ao assim se constar, se mostra inviável que determinado Estado, após atingido determinado padrão do ponto de vista das prestações sociais, o modifique, o suprima ou o retroaja. Assim é que, na concepção do princípio da vedação ao retrocesso social, se utilizou da analogia do efeito *cliquet*.

A denominação *cliquet* advém do francês em analogia a uma técnica de engenharia mecânica que se traduz como “catraca” e que impede a reversão de um processo quando for ultrapassado um determinado estágio desta. Sendo assim, não haveria a possibilidade, após atingido determinado ponto, de recuar a etapas anteriores.

No Brasil, a vedação ao retrocesso social se deu de modo tácito por meio da aplicação analógica do princípio de *segurança jurídica*, mas sob o prisma do sistema normativo foi expressamente absorvido no âmbito dos precedentes, com o reconhecimento pelo STF no ARE 639.337 (AgR/SP), por voto da lavra do Ministro Celso de Mello, que versava a respeito da educação e do espaço de atuação do município. Expressa o voto que os direitos fundamentais, em seu processo de concretização, não se submetem a avaliações meramente discricionárias da Administração Pública nem se subordinam a razões de puro pragmatismo governamental. E segue apontando que a discricionariedade político-administrativa dos entes públicos não pode ser exercida de modo a comprometer, com apoio em juízo de simples conveniência ou de mera oportunidade, eficácia de direito básico de índole social.

Deste modo, as necessidades do Estado em matéria de segurança social devem gerar uma proteção, porém com limites e restrições, de modo a afastar movimentos pendulares, em especial quando se estiver sob análise de direitos fundamentais.

Como no âmbito social se aplica referido princípio de vedação ao retrocesso, se apresenta coerente utilizar o raciocínio de que, da mesma forma, as cláusulas

negociais não admitem a redução de condições que foram frutos de negociações anteriores.

Como toda e qualquer dinâmica não individual se faz necessário que tenhamos presentes no âmbito das negociações coletivas do trabalho os pressupostos de perenidade e segurança, em que o fruto do negociado, do ponto de vista temporal, também seja duradouro, estável, e ofereça aos trabalhadores condições constantes e irreversíveis, não sendo admissível um movimento de políticas oscilantes.

Idealizando-se desta forma, almeja-se que determinada categoria profissional, atingido determinado padrão do ponto de vista das conquistas coletivas, não modifique, suprima ou retroaja, pois aplicando-se o princípio da vedação ao retrocesso nesta seara garante-se que os direitos advindos no curso histórico das conquistas sejam fundamentais para o processo de concretização dos direitos.

Muito embora Antonio Ferreira Cesarino Junior (1993, p. 101) tenha proposto a reflexão de que, para um justo estabelecimento da paz social diante da permanente transformação do Direito do Trabalho, os juslaboristas se esforçassem para promover uma transição do que chamava de Direito Tuitivo (protecionista), para o Direito Estrutural do Trabalho entendendo que, nesta estrutura, não se pode recuar naquilo que se oferece como fruto do negociado coletivamente em favor do trabalhador, salvo em situações excepcionais que aflijam o segmento – tal como acontece também na aplicação do princípio da vedação ao retrocesso social, quando admite a mitigação, por exceção, em situações em que haja manifesto desequilíbrio no aumento da demanda social ou por conta da involução da arrecadação, cabendo a relativização por conta da aplicação de princípios como o da razoabilidade e o da proporcionalidade.

3.2.3 Linhas gerais sobre os instrumentos resultantes da negociação coletiva e seus efeitos

Sobre os instrumentos resultantes da negociação coletiva, o primeiro ponto que levantamos parte da definição que obtivemos de Teixeira Filho (2003), que nos apresenta as normas coletivas com *relação ao tempo*. Tanto das *cláusulas normativas* – que emitem comandos gerais e fixam condições de trabalho que vão se aplicar a aos representados por meio dos contratos individuais – quanto das *cláusulas obrigacionais* – que se referem a obrigações assumidas entre os sujeitos subscritores da norma – emerge a denominada *cláusula de paz*.

No entanto, do ponto de vista doutrinário, da aplicação concreta e efetiva de determinadas condições ou previsões contidas em negociações coletivas, há certo dissenso. Veja-se que, com relação a algumas *contribuições* e à imposição de cláusula que permite o *acesso de entidades sindicais aos locais de trabalho*, muitas vezes estas que têm manifesto caráter obrigacional, mas em algumas linhas de pensamento são tidas como *normativas*.

Mais do que isso, parte-se das denominadas cláusulas, dentre elas as cláusulas de paz, que não são efetivamente “cláusulas” no sentido estrito da palavra, mas sim efeitos, consequências do pactuado, tendo como referencial o elemento *tempo* que, em combinação com o *princípio da paz social*, acaba sendo fruto de uma negociação coletiva bem-sucedida neste cenário que se apresenta como ideal para a promoção do equilíbrio nas relações de trabalho.

Nessa linha, o *princípio de paz* funciona como uma espécie de trégua entre os interlocutores depois de concluído o processo de negociação. Firmado o acordo e estabelecidas as obrigações que vão vincular as partes, durante determinado lapso temporal não podem ser utilizados meios coercitivos – como a greve, por exemplo – para forçar o empregador ou a entidade sindical patronal a negociar coletivamente enquanto se tem um instrumento coletivo em vigor. Neste caso específico, a própria Lei 7.783/1989 (Lei de Greve) trata a respeito deste assunto em seu artigo 14, com as ressalvas de descumprimento do convencionado ou pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto, aplicando-se os efeitos da cláusula *rebus sic stantibus* diante de situações excepcionais.

Vemos, a partir dessa perspectiva, que as negociações coletivas são, de fato, um instrumento de equilíbrio de paz social, mas que muitas vezes conquistado com o

enfrentamento (ou mesmo em oposição à terminologia *paz*) a negociação seja fruto de uma verdadeira *guerra*, inclusive com o garantido direito de greve, que desempenha um papel importante dentre os pilares do direito coletivo.

3.2.4 A intervenção do Poder Judiciário e a presença de um norteador no reconhecimento das negociações coletivas

Muito embora o âmbito da negociação coletiva seja um dos pilares da presente tese, por vezes estas são infrutíferas ou de validade questionável e culminam com a necessidade de se submeter a controvérsia ao Poder Judiciário.

E é naquela seara que encontramos outro norteador para a presente propositura. Em 2015, o STF, apreciando efeitos de um acordo coletivo (RE 590.415 SC) que teve o Ministro Luis Roberto Barroso como Relator e que validou a negociação celebrada, observou-se um feito em que o trabalhador discutia a validade de seu plano de demissão institucional, em que os aderentes, ao oferecer quitação geral, renunciariam a possibilidade de questionamentos posteriores.

De qualquer modo, o voto do Ministro Barroso, apreciando o objeto e o conflito que se apresentava em decorrência de uma aparente antinomia entre condição de inferioridade dos trabalhadores perante seu empregador e o modelo de normatização justrabalhista adotado no ordenamento brasileiro, acabou por validar a convenção questionada, partindo do raciocínio de que

se a rigorosa limitação da autonomia da vontade é a tônica no direito individual do trabalho e na legislação infraconstitucional anterior à Constituição de 1988, o mesmo não ocorre no que respeita ao direito coletivo do trabalho ou às normas constitucionais atualmente em vigor (STF, RE 590.415 SC).

Enfim, a partir do marco referencial de que há significativa diferença entre a estrutura dos elementos individuais e coletivos no âmbito justrabral – visto que são estruturas distintas, com principiologias distintas, em que os instrumentos destinados ao sujeito coletivo dos trabalhadores dissipam as desigualdades havidas no âmbito do direito individual do trabalho –, por consequência não se pode manter uma simetria nos tratamentos que envolvem questões individuais e coletivas.

Destaco como último ponto de análise o fato de que referida decisão foi proferida antes da reforma da CLT de 2017, quando até mesmo a autonomia individual ganhou

outras modulações de acordo com padrões salariais e de formação escolar – do que se depreende do parágrafo único do artigo 444, da CLT, como uma tendência, portanto, de se ampliar os efeitos dos instrumentos formalizados na esfera do direito individual do trabalho aos que já se aplicavam aos instrumentos coletivos. Validado um primeiro estágio da autonomia, caminhamos no sentido da busca por uma ampliação que não deva admitir retrocesso.

Assim, se de um lado elevamos o patamar do diálogo negocial para além dos elementos econômicos, de outro lado não podemos retroceder, cabendo aqui, *mutatis mutandis*, uma aplicação, por analogia, à cláusula de vedação ao retrocesso social.

3.3 A obrigatória participação dos sindicatos nas negociações coletivas: reflexões sobre o uso político no modelo de sindicalismo corporativista e os desafios de uma estruturação coletiva em um momento em que os obstáculos antigos não foram removidos e surgiram novos desafios

Na estrutura normativa brasileira, o artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal reconhece acordos e convenções coletivas como frutos legítimos originados de negociação coletiva de trabalho. Contudo, estabelece o artigo 8º, inciso VI da Constituição a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas.

Historicamente, os sindicatos foram originariamente regulamentados pelo Decreto 19.770/1931, ou seja, mais de uma década antes da promulgação da CLT. Sendo manifesta a intersecção entre relações trabalhistas e políticas naquele momento histórico, adentrou-se o tema para o corpo da CLT e culminou-se, desde a origem, com um conjunto de desvios da finalidade principal de um sistema sindical.

Agenor Barreto Parente (1982, p. 38) nos lembra que o primeiro Ministro do Trabalho no Brasil foi, na década de 1930, Lindolfo Collor, que sofreu influência de juristas italianos. Até então, os sindicatos que eram independentes e não unificados passaram a depender da aprovação do Ministério do Trabalho.

É consabido que a representação sindical pode ser de interesses individuais ou coletivos. Deste modo, quando se celebra uma convenção ou acordo coletivo, quando se deflagra uma greve, quando se ajuíza um dissídio coletivo atual em seu próprio nome e quando se busca a tutela de interesses individuais gera-se a necessidade de poderes específicos para tal.

Antes de 1964 havia, por parte do governo, uma onda contra os sindicalistas chamados de “pelegos”. No entanto, conforme narra Leôncio Martins Rodrigues (1974, p. 100-101), com o advento do golpe militar, aqueles que eram oposição ao governo passaram a integrá-lo de tal modo que a interveniência do Estado foi fundamental para sufocar o movimento do operariado. Assim, os movimentos grevistas que vinham em um crescendo nos anos 1960 caíram vertiginosamente em 1964. Segundo o autor, no estado de São Paulo houve 68 greves em 1962, 96 em 1963 e 18 naquele ano de 1964 (RODRIGUES, 1974, p. 100-101).

Nas Constituições de 1946 e 1967, a contribuição sindical por delegação estatal serviu como custeio de atividades dos órgãos sindicais para a execução de programas de interesse das categorias. No entanto, tal como denomina Octavio Bueno Magano (1989, p. 325-330), quando da chegada deste instituto na Constituição de 1988, a contribuição passou a ter alguns “pontos de inflexão”. Elencou o autor alguns destes: a) o sistema deixou de prever a Comissão de Enquadramento Sindical, gerando questionamentos com relação a limites de categoria e territorial; b) a legitimação ordinária em matéria trabalhista encontrava limites processuais, pois a regra geral do processo civil previa a impossibilidade de se pleitear direito alheio, salvo quando autorizados pela lei, mas essa previsão não era expressa ou teria se criado um modelo de “legitimação extraordinária”; c) a terceira inflexão seria com relação à continuidade da cobrança do imposto sindical, muito embora, a própria Constituição previa a proibição de interferências do Poder Público na vida sindical.

Destaque-se que em 1988 a Constituição, ao versar sobre contribuição sindical, manteve a unicidade sindical ao vedar a criação de mais uma organização sindical na mesma base territorial, reiterando as origens da CLT e perdendo a oportunidade de propiciar uma organização por meio da representação democrática daqueles trabalhadores filiados ao sindicato, pois de muito tempo já se discutia que a unicidade sindical e a representação por categoria seriam formas antidemocráticas e impostas pelo poder estatal, o que só alimenta um modelo sindical corporativista.

Convergimos no sentido de que a unicidade sindical não impeça a criação de mais de um sindicato na mesma base territorial, pois a autonomia das negociações e sua inserção na estrutura sindical das centrais sindicais autoriza a pluralidade sindical na base. O que efetivamente importa é que a entidade sindical seja legítima e representativa de acordo com a Convenção Internacional nº 98 da OIT, ratificada integralmente pelo Brasil.

Nesta hora se faz presente o debate de que o Estado deve intervir minimamente nestas relações, fazendo prevalecer o protagonismo do trabalhador que, em pleno século XXI, já deveria fazer valer o conjunto de informações a que tem acesso, em especial por um modelo de adesão voluntária de trabalhadores a sindicatos livres.

Destaque-se, nessa seara de direito coletivo, que na forma como se encontra prevista os empregados têm seu protagonismo abafado por um conjunto normativo anacrônico, antidemocrático e, por que não dizer, perverso.

Desde o início, a organização sindical no Brasil padece de defeito de origem, sendo que alguns destes foram corrigidos ou atenuados, ainda que tardiamente, na reforma da CLT em 2017, em especial ao dispor que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: a) pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; b) banco de horas anual; c) intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornada superior a seis horas; d) adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE) (Lei 13.189/15); e) 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; f) regulamento empresarial; g) representante dos trabalhadores no local de trabalho; h) teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; i) remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; j) modalidade de registro de jornada de trabalho; l) troca do dia de feriado; m) enquadramento do grau de insalubridade; n) prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE); o) prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; p) participação nos lucros ou resultados da empresa, exemplificativamente.

Do ponto de vista da manutenção do sindicato, a reforma trabalhista alterou o caráter compulsório da contribuição para facultativo, mediante a autorização prévia e expressa do trabalhador (artigo 579 da CLT, com redação dada em 2017).

Neste ponto, a modificação trazida em 2017 adequou a CLT à Convenção nº 87 da OIT, que preconiza pela liberdade e pela autonomia sindical. A precariedade econômica do trabalhador médio brasileiro o colocou na possibilidade de, em curto prazo, deixar de ter mais um ônus financeiro – que antes era obrigatório e passou a

ser facultativo, porém alijando-o dos debates coletivos e das proteções e colocando-o como protagonista de significativa parte de conflitos coletivos do trabalho.

Afora o mundo do Direito do Trabalho, observa-se que as pessoas vêm agindo de modo personalista, sem atenção ao outro. Desde a mais tenra idade, as crianças vêm experimentando jogos que se perfazem em mundos virtuais e, por consequência, se abstraem da convivência social e coletiva ou física. Parece haver um ressuscitar do homem primitivo, na onda do “cada um por si”. Essa aterradora experiência avança e polariza o mundo. É tão impressionante que até mesmo comunidades mundiais passam por tal individualização, como foi o caso de Brexit, além de países que se digladiam internamente buscando a ruptura de espaços físicos, como a Espanha, por exemplo, e os que contendem lateralmente, como se constata da Guerra entre Rússia e Ucrânia que se arrasta em conflitos armados desde 2014.

A concorrência generalizada que caracteriza o curso atual da globalização mina a solidariedade entre os trabalhadores e acentua as tendências para o individualismo, ameaçando a coesão social. Nesta linha, Pierre Boisard (2010) adverte que a invocação da solidariedade orgânica durkheimiana não seja mais suficiente, sendo por vezes necessária a intervenção do Poder Judiciário – que, por fatores diversos, não uniformiza entendimentos, quão menos pacífica conflitos.

Neste ponto específico referimo-nos novamente ao já mencionado RE 590.415 SC, de 2015, em que o STF, tendo o Ministro Luis Roberto Barroso como Relator, apreciou efeitos de um acordo coletivo que validou a negociação celebrada. No curso do processo judicial, as primeira e segunda instâncias validaram a negociação; entretanto, o TST, ainda numa forma tuitiva, nulificou o negociado. Porém, acompanhando os entendimentos de primeira e segunda instâncias, o STF manteve o que foi negociado, com sólida fundamentação advinda da autonomia privada coletiva.

Mas, no Brasil, a plena implementação e o desenvolvimento da negociação coletiva encontra outros obstáculos e desafios que não se originam somente dos entendimentos advindos do Judiciário. A estrutura da negociação que passa necessariamente pela unicidade sindical tolhe a liberdade plena, assim como o limitado critério geográfico da denominada “base territorial”, ainda mais em tempos de ampla liberdade de comunicação propiciada pelas redes de Tecnologia da Informação e Comunicação.

Elementos contemporâneos, como já discutido anteriormente, apresentam uma sociedade fluida, com relações líquidas, seja por meio de serviços de plataforma, seja pela informalidade, com movimentos distantes e intangíveis, tendentes à individualização em detrimento do modo coletivo. Não obstante todo esse quadro, a criatividade jurídica no âmbito da negociação coletiva tem se mostrado aquém do que se pode esperar, pois os movimentos sindicais acabam por se limitar aos costumes e tradições, sem se perceber que há, na atualidade, um novo contexto – não só de pessoas, como também de instrumentos e equipamentos, lógica que parte de pressupostos muito diferentes do que se experimentava em um passado recente.

CAPÍTULO IV

A EVOLUÇÃO SOCIAL E LABORAL NO ESTADO BRASILEIRO

Da integração dos trabalhadores no círculo dos Direitos Fundamentais: sua emancipação à autonomia da vontade individual e o alcance coletivo

4.1 Considerações preliminares

Queira ou não, a vida humana é ocupação constante com algo futuro. Desde o instante atual nos ocupamos com o que sobrevém. Por isso viver é sempre, sempre, sem pausa nem descanso, fazer. Como é que não se notou que fazer, todo fazer, significa realizar um futuro? Inclusive quando nos entregamos à recordação... Assim, pois, nada tem sentido para o homem senão em função do futuro (JOSE ORTEGA Y GASSET, 1926).²⁸

Para melhor compreender a evolução do ordenamento jurídico trabalhista e as transformações sociais, perpassando inclusive a redefinição do Direito do Trabalho e suas consequências, se faz imprescindível cotejar o momento atual – em especial em decorrência do uso da Tecnologia da Informação, que efetivamente vem propondo mudanças comportamentais significativas em toda a sociedade – e o momento da origem, do nascedouro, quando o sistema jurídico brasileiro passou efetivamente a se ocupar das relações laborais, qual seja, a década de 1940, no século XX.

No Brasil, seguramente, o primeiro grande marco foi a abolição da escravatura em 13 de maio de 1888, quando foi editada a Lei Áurea, considerada a mais importante lei do Império, libertando seres humanos da condição de escravos e instituindo o fim do trabalho escravo no cenário brasileiro. Muito embora seja este um tema presente na sociedade brasileira, com recortes interessantes e recentes oferecidos por Jessé Souza (2017), Lurentino Gomes (2019) e Leonardo Sakamoto (2020), a presente pesquisa tem por objetivo apresentar um prognóstico a respeito de modificações que se propõe que sejam incorporadas pelo sistema jus-laboral brasileiro, tanto no âmbito individual quanto no âmbito coletivo, restringindo-se, assim, à amplitude deste foco.

²⁸ Tradução livre de: “*Quiérase o no, la vida humana es constante ocupación con algo futuro. Desde el instante actual nos ocupamos del que sobreviene. Por eso vivir es siempre, siempre, sin pausa ni descanso, hacer. ¿Por qué no se ha reparado en que hacer, todo hacer, significa realizar un futuro? Incluso cuándo nos entregamos a recordar... Así, pues: nada tiene sentido para el hombre, sino en función del porvenir*”. In: ORTEGA Y GASSET, Jose. *La rebelión de las masas [A Rebelião das Massas]*, tomo XIV.

Apesar de estarmos diante de um quadro manifestamente novo do ponto de vista da revolução informatizada, que nos adveio a partir da Segunda Grande Guerra mundial, a experiência dos movimentos pós-revolução tecnológica, efetivamente, não é uma novidade. Tal como afirmamos no CAPÍTULO II, observando a História, se faz manifesto que, após cada movimento no modo de fazer (tecnologia), sempre haverá um fluxo de desconforto – logo, uma readequação social (humana) e, por conseguinte, uma necessidade de revisão no campo do ordenamento normativo (jurídico). Este complexo conjunto nos reaviva as colunas da Teoria Tridimensional do Direito, de Miguel Reale.

Diante destas observações, entendemos como necessária uma bifurcação, a fim de promover uma análise *quantitativa* e, na sequência, *qualitativa*. A avaliação *quantitativa* foca no volume legislativo havido no Direito Trabalhista brasileiro no último século. Justifica-se o confronto entre os dois modelos por algumas razões.

No tocante aos elementos *qualitativos*, voltamos os olhos aos dados estatísticos internos do Brasil tendo como período de referência o último século e enfatizando as evoluções e involuções tanto no aspecto trabalhista quanto no aspecto educacional. O modelo de análise aqui sugerido segue o pensamento de Alain Supiot (2003, p. 21), quem justifica que os estudos estatísticos disponíveis devem orientar os trabalhos de organização do ordenamento jurídico.

4.2 Uma perspectiva histórica do direito trabalhista brasileiro

Tal como apresentado no CAPÍTULO II, o advento histórico da máquina a vapor em meados do século XVIII como propulsora para a denominada Primeira Revolução Industrial impôs uma novidade tecnológica: a máquina passaria a substituir o homem e este, por sua vez, ficaria alijado do acesso ao trabalho (uma característica objetiva) ou temeroso de ficar fora do mercado (uma característica subjetiva).

Para além do referencial teórico-crítico já apresentado no CAPÍTULO II, uma posição contemporânea de destaque é a de Theodor Adorno (1995), pensador do século XX que trouxe, para o contexto do presente trabalho, dois indicadores a respeito da importância do papel do intelectual para a manutenção do Estado Democrático e para a emancipação do trabalhador. Quanto ao primeiro ponto, importante destacar que Adorno viveu na Alemanha o conturbado período das duas grandes Guerras Mundiais, deparando-se com todos os conflitos de conjuntura

socioeconômica e política, produzindo a denominada *Dialética do Esclarecimento* (1947). Quanto à função da educação na emancipação do trabalhador, o estudioso levanta um interessante debate na obra *Educação e emancipação* (1995), em que compila conferências havidas entre 1959 e 1969. O texto se apresenta sob a forma de questionamentos quanto a situações em que o trabalhador individual, o aprendiz, o empregado, justamente quando insatisfeito com sua situação, representa funções, papéis que provêm das mais diferentes situações e as necessidades da emancipação ao conjunto do processo de trabalho, para que se ofereça destreza para mudanças e que somente advêm da formação profissional, fazendo referências ao conselho educacional alemão da época e às recomendações para a formação dos aprendizes.

Assim é que, de modo anterior à exposição da conjuntura histórica da década de 1940 do século XX – contexto em que se plasmou o ordenamento trabalhista brasileiro, verificamos que os movimentos sociais tiveram sua implantação inserida de forma sistemática primeiro na França. Subsequentemente, levantando os parâmetros estatísticos da população brasileira, seus movimentos e suas proporções, temos a propositura de cotejar os diferentes perfis nos últimos oitenta anos para, depois, culminar com um novo direito laboral no Brasil.

Deste modo, se evidencia manifesto que, no Brasil, apesar das questões sociais gerarem necessidades de regulação ou de readequação dos elementos do vínculo de trabalho, os passos se deram de modo acanhado, seja por conta do novíssimo estado que completara em 2022 o segundo centenário de independência, seja por conta da formação histórica do poder (e que se origina de modo a oferecer mecanismos de manutenção ao *status quo*, sem propiciar uma política emancipatória e perpassando questões de exercício da violência), seja pela dimensão continental do Estado brasileiro considerada até mesmo a dificuldade de compartilhamento de informações, que só se efetivou com o advento e a difusão das TIC.

4.2.1 O percurso do ordenamento jurídico na esfera trabalhista a partir de 1891

Adentrando as questões do ordenamento jurídico laboral brasileiro fazemos, de início, uma comparação de dados estatísticos objetivos e, a partir daí, a pesquisa prossegue no sentido de levantar os vínculos deste perfil iminentemente numérico com os momentos políticos vivenciados pelo país.

Numa breve análise, o Direito Laboral no Brasil percorreu a linha cronológica ilustrada no Quadro a seguir.

Quadro 1 Síntese da linha cronológica do Direito Laboral no Brasil

Evento	Ano	Normatização
1	1891	A Constituição Federal de 1891, após a abolição formal da escravidão, garantiu a liberdade no exercício da qualquer profissão, da mesma forma que assegurou a liberdade de associação
2	1891	O Decreto 1.313/1891 proibiu o trabalho do menor de 12 anos em fábricas, fixando a jornada de trabalho em sete horas para meninas com idade entre 12 e 15 anos e para meninos com idade entre 12 e 14 anos
3	1903	O Decreto 979/1903 tratou sobre sindicalização e organização sindical rural, sendo esta a primeira norma brasileira sobre o tema
4	1919	A legislação previu a criação de um instituto voltado para acidentados de trabalho
5	1923	Foi criado o Conselho Nacional do Trabalho, considerado a forma embrionária da Justiça do Trabalho no Brasil
6	1925	Surge a legislação que estende o direito de férias de 15 dias úteis para trabalhadores de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários
7		Getúlio Vargas cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio com o propósito de coordenar ações institucionais, resultando em um aumento significativo nas legislações sobre o tema, inclusive em relação à previdência social
8	1934	É promulgada uma nova Constituição, considerada a primeira a ter normas específicas sobre Direito do Trabalho. Vide, por exemplo, os artigos 120 e 121, que trazem normas para salário-mínimo, jornada de trabalho (de oito horas diárias), férias, repouso semanal, pluralidade sindical (assegurando maior liberdade e autonomia), indenização por despedida sem justa causa, criação efetiva da Justiça do Trabalho (apesar de ainda não ser integrante de Poder Judiciário)

9	1937	Com a implantação do regime ditatorial, delegou-se competência normativa aos Tribunais Trabalhistas diante do fechamento do Congresso Nacional. A Carta Magna de 1937, caracterizada pela expressa intervenção estatal, instituiu o modelo de sindicato único, vinculado ao Estado, considerando a greve e o <i>lockout</i> como recursos antissociais nocivos à economia
10	1943	Com o Decreto-lei 5.452/1943 surge a CLT. Diante da existência de uma legislação esparsa sobre o Direito do Trabalho, houve a necessidade de sistematização e junção de normas
11	1946	A Constituição promulgada neste ano reestabelece o direito de greve e foi considerada como democrática na medida em que dispôs sobre a participação dos empregados nos lucros da empresa, sobre o repouso semanal (desta vez remunerado), expandindo o benefício da estabilidade decenal a todos os trabalhadores e, principalmente, sobre a retirada da Justiça do Trabalho do Poder Executivo e sua inclusão no Poder Judiciário – no entanto, com a existência do juiz e dos vogais, que posteriormente foram chamados de “classistas”
12	Entre 1962 e 1966	Houve o reconhecimento de uma série de direitos trabalhistas, como a criação do 13º salário, a regulamentação do direito de greve (haja vista ele já ter sido garantido) e a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)
13	1964	Uma legislação a respeito da parceria rural (Lei 4.504/1964), que se afigura análoga à parceria da sociedade de capital-indústria
14	1965	A Lei 4.886/1965 versou sobre o trabalho autônomo relativo à representação comercial, que passou a ter regulação própria
15	1967	Constituição que não trouxe significativas alterações para o cenário trabalhista. No entanto, a legislação infraconstitucional regulamentou os direitos das empregadas domésticas, dos trabalhadores rurais e as atividades dos trabalhadores temporários
16	1969	A Emenda Constitucional 1/1969 não alterou os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal de 1967, mas dispôs sobre o imposto sindical e proibiu o direito de greve para servidores públicos e que exercem atividades essenciais
17	1988	A Assembleia Constituinte aprovou uma nova Constituição, em que o homem tornou-se o objeto principal. Com ela houve um claro abandono do individualismo e a valorização do coletivo pelo bem social, resgatando-se sobremaneira a dignidade da pessoa humana. No âmbito coletivo, uma nova relação entre sindicato e Estado, baseada na organização sindical e na autonomia de administração do sindicato, passou principalmente a permitir a livre criação dos sindicatos, sem a necessidade de prévia autorização do Estado. No campo do

		direito individual destacam-se: a redução da jornada semanal de trabalho de 48 para 44 horas; a generalização do regime do FGTS e a suspensão da estabilidade decenal; a indenização nos casos de demissão sem justa causa; a elevação do adicional de hora extra para no mínimo 50%; o aumento da remuneração de férias em 1/3; a garantia da licença gestante para 120 dias e a criação da licença-paternidade; a elevação da idade mínima para trabalhar, registrada em 14 anos; dentre outros.
18	1998	Promulgada a Lei 9.608/1998, que versou sobre o trabalho voluntário
19	1999	A Emenda Constitucional 24/1999, que transformou as juntas de conciliação e julgamento em varas de trabalho, bem como a supressão da representação classista
20	2004	A Emenda Constitucional 45/2004 ampliou a competência da Justiça do Trabalho, para que fosse possível solucionar, também, lides oriundas de todas as demais relações de trabalho
21	2013	A Emenda Constitucional 72/2013 ampliou o rol de direitos assegurados aos trabalhadores domésticos
22	2017	Aprovada a denominada Reforma Trabalhista

Fonte: elaboração própria.

A legislação nacional nos propõe constatações e reflexões que parecem, a princípio, paradoxais, pois apesar de estarmos diante de um Estado soberano e com apenas dois centenários de instalação, movimentos pendulares de ação e resistência não deixaram de provocar a proliferação e intensificação do trabalho menos qualificado, típico do capitalismo pós-industrial, valorizador do capital dito imaterial (informação, comunicação ou relações), em uma estrutura rígida, pouco aberta a negociações – e quando estas ocorrem, por vezes não espelham mais interesses legítimos e da vontade do trabalhador.

4.3 A comparação dos elementos estatísticos brasileiros nos âmbitos trabalhista e educacional entre os anos 1940 e a atualidade

As realidades apresentadas retratam dois quadros distintos, tanto do ponto de vista social do trabalhismo quanto do ponto de vista educacional, o que fomentou a aceleração do processo legislativo da Reforma Trabalhista de 2017. Coincidentemente, o panorama político daquele período por turbulências tal como quando da aprovação da CLT e quando da Reforma de 2017.

Deste o início do sistema de normatização das relações do trabalho no Brasil há 80 anos, o quadro social e educacional brasileiro se modificou substancialmente. Houve, porém, um sensível enrijecimento do ordenamento trabalhista pátrio – aspecto que será destacado mais adiante. No entanto, a fim de proporcionar uma análise comparativa, apresentamos a continuação três quadros que observam: i) da inserção no universo formal do trabalho, a origem do trabalhador e suas proporções em cada momento histórico, com as suas alocações; ii) o universo representativo destes trabalhadores com o cotejo do número e da proporção de sindicatos; e iii) ao final, a distribuição educacional do Brasil com os índices de matriculados e analfabetos, cujo parâmetro será utilizado para justificar não só o entendimento acerca de se ratificar o papel das negociações no âmbito coletivo, mas também a necessidade de elevação dos patamares educacionais dos trabalhadores como forma de ampliação da capacidade emancipatória, com um consequente aumento da autonomia individual do trabalhador.

4.3.1 A inserção no universo formal do trabalho: alocações dos trabalhadores e proporções em cada momento histórico

Em um primeiro mapeamento, comparamos as proporções de trabalhadores urbanos e rurais nos anos de 1940 e 2022. O diagnóstico se apresenta no Quadro a seguir.

Quadro 2 Mapeamento da proporção de trabalhadores urbanos e rurais nos anos de 1940 e 2022

		1940 ²⁹	%	2022 ³⁰	%	% (absoluto)	% (relativo)
População		41.236.315		214.841.065		+420,00%	
Trabalhadores		12.808.931	31,06%	92.275.000	42,95%	+620,40%	
Alocações dos trabalhadores	Urbanos	3.948.931	30,83%	78.775.380	84,72%	+1.894,9%	+174,8%
	Rurais	8.860.000	69,17%	14.099.620	15,28%	+59,14%	-77,91%
Total		12.808.931	100,00%	92.275.000	100,00%		

Fonte: elaboração própria com base em dados do IBGE.

Na mesma linha, os Gráficos seguintes apresentam a evolução populacional, a quantidade e a alocação de trabalhadores nos mesmos períodos.

²⁹ Cf. MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES, 1943

³⁰ Com informações obtidas do seguinte endereço: https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/index.html?utm_source=portal&utm_medium=popclock&utm_campaign=novo_popclock. Acesso em: 12 jul. 2022

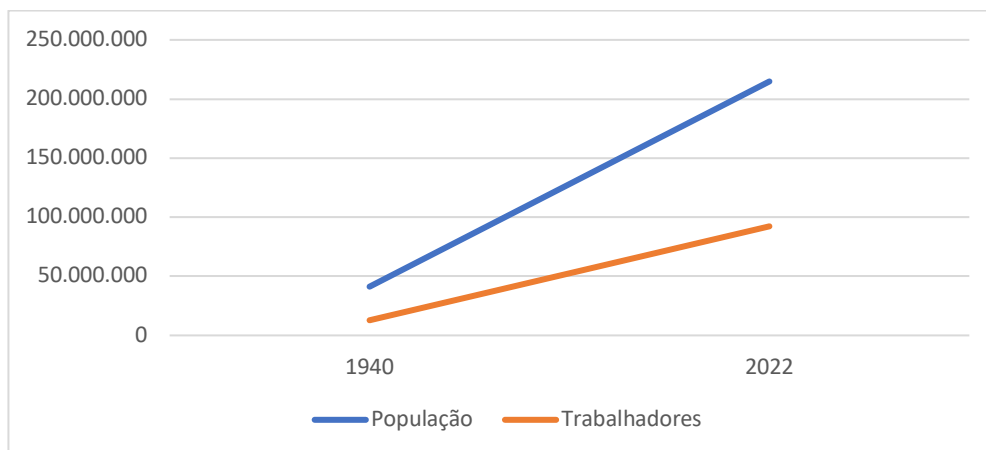


Gráfico 1 Evolução da população e da quantidade de trabalhadores entre 1940 e 2022

Fonte: elaboração própria com base em dados do IBGE e do Ministério de Relações Exteriores

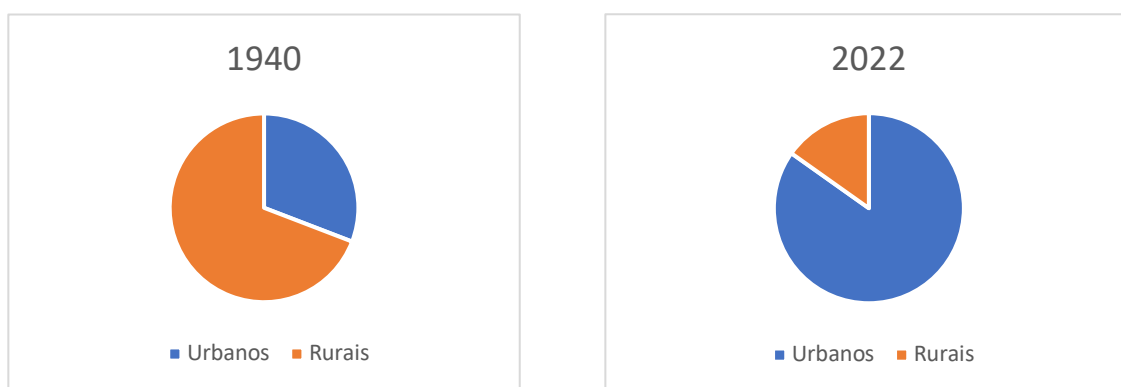


Gráfico 2 (A) e (B) Alocação dos trabalhadores em 1940 e 2022

Fonte: elaboração própria com base em dados do IBGE e do Ministério de Relações Exteriores

Os gráficos oferecem evidências visuais daquilo que se denominou como o fenômeno do êxodo rural, com percentual de trabalhadores rurais reduzido de 69,17%, na década de 1940, para 15,28% em 2022.

4.3.2 A relação os trabalhadores com a quantificação e proporções dos sindicatos

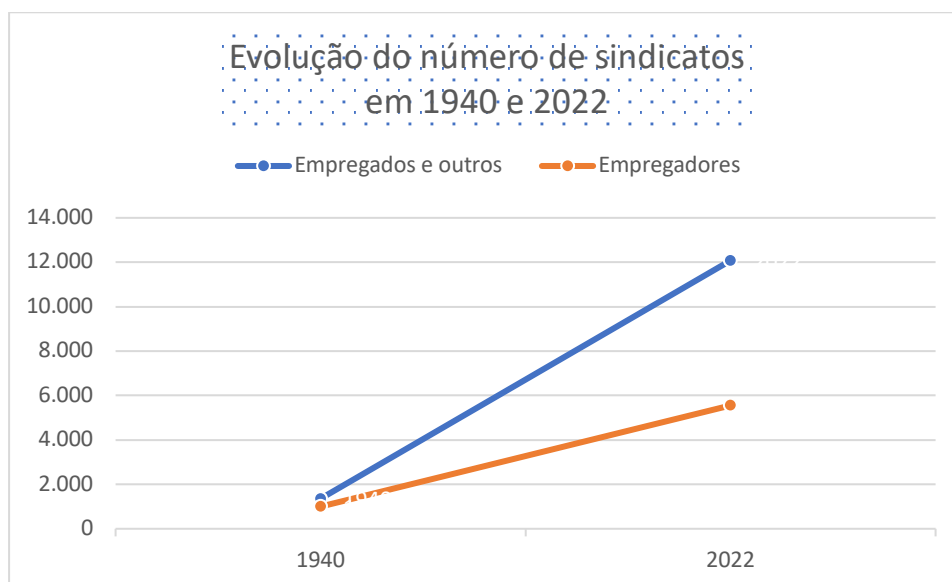
Outro elemento a ser avaliado foi o da evolução do número de sindicatos, evidenciando um crescimento superior à proporção de trabalhadores. Note-se que, na faixa comparada, os trabalhadores cresceram, em valores nominais, em 620%, enquanto que os sindicatos de empregados tiveram um aumento da ordem de 791%. Por outro lado, o número de sindicatos de empregadores evoluiu (455%) em proporção próxima à da população, que oscilou 420% no período.

Quadro 3 Trabalhadores e sindicatos – quantificação e proporção nos anos de 1940 e 2022

		1940 ³¹	%	2022 ³²	%	% (totais)
População		41.236.315		214.841.065		+ 420,00%
Trabalhadores		12.808.931		92.275.000		+620,40%
Sindicatos	Empregados e outros	1.355	57,56%	12.079	68,51%	+791,44%
	Empregadores	999	42,44%	5.552	31,49%	+455,76%
Total		2.354	100,00%	17.631	100,00%	+648,98%

Fonte: elaboração própria.

No Gráfico a seguir apresentamos a evolução do número de sindicato nos mesmos anos.

**Gráfico 3** Evolução do número de sindicatos em 1940 e 2022

Fonte: elaboração própria com base em dados do IBGE e do Ministério de Relações Exteriores

³¹ Cf. MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES, 1943

³² Com informações obtidas do seguinte endereço: https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/index.html?utm_source=portal&utm_medium=popclock&utm_campaign=novo_popclock. Acesso em: 12 jul. 2022

Cabe aqui o alerta de que os dados comparados tiveram motivações de pesquisa distintas, pois enquanto o cenário de 1940, elaborado pelo Ministério das Relações Exteriores, além de apresentar precariedade de elementos das bases de informações visava simplesmente propagar a realidade brasileira para evidenciar a dimensão e a potencialidade do país quanto à diversidade de mercados, os dados de 2022 são, especificamente, fruto de levantamentos estatísticos com base em dados obtidos nos mais diversos segmentos que lastreiam as bases do IBGE.

4.3.3 A distribuição educacional do Brasil: matriculados e analfabetos

Um componente a ser agregado a título de premissa para o presente trabalho é o da evolução de cidadãos no âmbito escolar e a sua evolução em comparação com a população. O Quadro a seguir apresenta, numericamente, este cenário.

Quadro 4 Panorama numérico da evolução de cidadãos matriculados na escola em 1940 e 2022

		1940	%	2022	%	% (totais)
População		41.236.315	–	214.841.065	–	+420,00%
Matriculados		3.791.500	9,19%	71.209.112	33,15%	1.778,13%
Alocação dos matriculados	Creche	n/d	–	3.417.210	4,80%	–
	Pré-escola	n/d	–	4.902.189	6,88%	–
	Ensino Fundamental I e II	3.534.606	93,22%	46.668.401	65,54%	–
	Ensino Médio ou Especial	256.894	6,78%	7.770.557	10,91%	–
	Ensino Superior	n/d	–	8.450.755	11,87%	–
Total		3.791.500	–	71.209.112	100,00%	–
Analfabetos		11.793.586	28,6%	14.179.510	6,6%	–

Fonte: elaboração própria.

O gráfico a seguir apresenta, comparativamente, os dados disponíveis para 1940 e 2022 e o volume de acréscimo populacional, em números absolutos, de matriculados e de analfabetos.

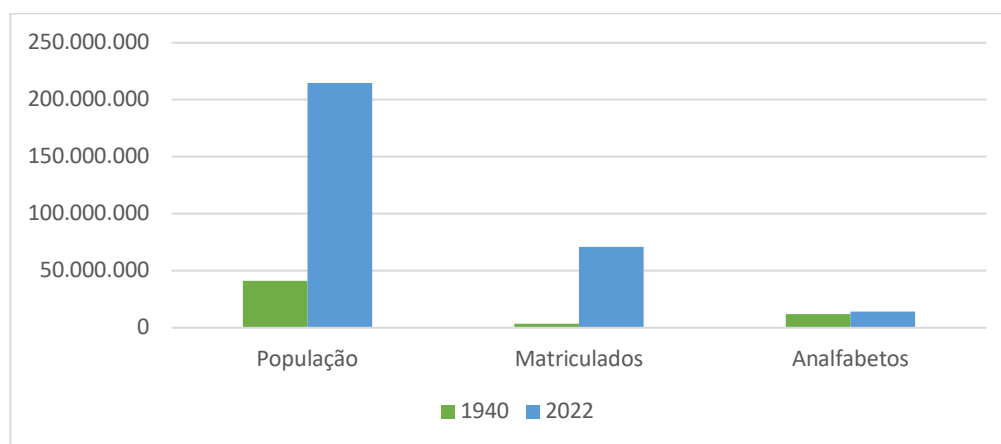


Gráfico 4 Evolução do número de matriculados e de analfabetos em comparação com a população (1940 e 2022)

Fonte: elaboração própria com base em dados do IBGE e do Ministério de Relações Exteriores

Se faz evidente o aumento populacional e o aumento do número de matriculados, enquanto o volume de analfabetos se apresenta como mantido em quantitativos nominais.

4.4 Os dados estatísticos que refletem o contexto social da década de 1940

Com os olhos no contexto do nascedouro dos primórdios da legislação trabalhista brasileira – cuja consolidação se deu em 1943 –, o Brasil contava, no Censo de 1940, com uma população de 41.236.315 habitantes,³³ sendo que, por conta da embrionária legislação trabalhista, agregada a ausência de controles estatais, apenas 31,06% dos indivíduos eram contabilizados como trabalhadores (de um total de 12.808.931 pessoas). Destes, 8.860.000 se apresentavam como trabalhadores rurais (da agricultura, da pecuária e de indústrias rurais), ou seja, 69,17%. Os 30,83% de sujeitos restantes da população se dedicavam à indústria, ao comércio, aos serviços marítimos, portuários e bancários; havia também trabalhadores do serviço

³³ Cf. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Anuário Estatístico do Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 1946. p. 21.

público por concessão, ferroviários, trabalhadores na estiva, transporte de carga e outras atividades.³⁴

Com relação aos Sindicatos, a regulamentação na década de 1940 já se sustentava no Decreto 19.770/1931. Por conta disso, decorridos pouco mais de um decênio de sua promulgação, o cenário apresentava 2.354 sindicatos, sendo 1.149 de empregados, 999 de empregadores, 123 de profissões liberais e 83 de trabalhadores autônomos (sendo que, deste total, 57 eram de trabalhadores na agricultura e pecuária e 30 eram empregados de atividades rurais) (MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES, 1943, p. 519).

A outra frente da pesquisa foca no volume de cidadãos matriculados, acesso à educação e contingente de analfabetos. Em 1942 eram 3.791.500 alunos matriculados, sendo 3.534.606 nas escolas de ensino comum (Ensino Fundamental I e II) e 256.894 no então chamado Ensino Especial (doméstico, industrial, comercial, artístico, pedagógico, superior e outros “ensinos”) (*op. cit.*, p. 539). Em contrapartida, havia um percentual de 28,6% de analfabetos, tal como informa o Censo de 1 de setembro de 1940 (IBGE, 1946, p. 21).

Ao contextualizar esse conjunto estatístico, a literatura da época retrata o panorama social através de conturbadas relações políticas. O jurista Victor Nunes Leal apresentou, no final dos anos 1930 e início da década de 1940, a tese intitulada *Coronelismo, enxada e voto*, trabalho de pesquisa universitária elaborado para provimento da cadeira de política na Faculdade Nacional de Filosofia da Universidade do Brasil em 1948. A obra promovia relações entre os trabalhadores e sua submissão ao poder político, que outorgava forças ao denominado “Coronelismo”. De seus escritos, publicados quase trinta anos depois de escrita, destacamos o seguinte:

Se ainda não temos numerosas classes médias nas cidades do interior, muito menos no campo, onde os proprietários ou posseiros de ínfimas glebas, os ‘colonos’ ou parceiros e mesmo pequenos sitiantes estão pouco acima do trabalhador assalariado, pois eles próprios frequentemente trabalham sob salário. Ali o binômio ainda é geralmente representado pelo senhor da terra e seus dependentes. Completamente analfabeto, ou quase, sem assistência médica, não lendo jornais nem revistas, nas quais se limita a ver as figuras, o trabalhador rural, a não ser em casos esporádicos, tem o patrão na conta de benfeitor. E é dele, na verdade, que recebe os únicos favores que sua obscura existência conhece. Em sua situação, seria ilusório

³⁴ Cf. BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. 1942: recursos e possibilidades. Rio de Janeiro: Divisão Econômica e Comercial (Itamaraty), 1943. p. 515

pretender que esse novo pária tivesse consciência do seu direito a uma vida melhor e lutasse por ele com Independência cívica. O lógico é o que presenciamos: no plano político, ele luta com o ‘coronel’ e pelo ‘coronel’. Aí estão os votos de cabresto, que resultam, em grande parte, da nossa organização econômica rural (LEAL, 2012, p. 24-25).

Tem-se à toda evidência que o contexto político que se desenhava era fruto das experiências anteriores, como tão bem nos narra Darcy Ribeiro quanto ao tempo antecedente e ao que Otto Lara Resende, na década de 1970, se referia ao afirmar que a obra de Victor Nunes Leal continuava atual e indispensável para o entendimento do Brasil. Este era o momento histórico em que se consolidaram as leis trabalhistas no Brasil.

4.5 Base atual dos dados estatísticos-demográficos: a população, os trabalhadores, os sindicatos e os estudantes

De acordo com os dados preliminares do Censo 2022 do IBGE, a população de 2022 era de 214.841.065 habitantes,³⁵ sendo 92.275.000 trabalhadores ocupados e 11.949.000 desempregados, de modo que os demais estão relacionados como “fora da força de trabalho” ou “abaixo da idade de trabalhar”.³⁶

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2015, naquele ano, 84,72% das pessoas viviam em áreas urbanas e os 15,28% restantes em áreas rurais.³⁷

Quanto aos sindicatos, apesar de se ter tido um esvaziamento decorrente da Reforma Trabalhista de 2017, o número que nos apresenta o Portal do Ministério do Trabalho e Previdência, o Brasil contava, em 2022, com 17.631 sindicatos cadastrados, sendo 68,51% de empregados e de 31,49% de empregadores.³⁸

Com relação à inserção da população em instituições de ensino, constata-se um volume de 71.209.112 cidadãos matriculados, sendo 62.758.357 em pré-escola, Ensino Fundamental e Médio (mais especificamente 3.417.210 em creche); 4.902.189

³⁵ Com informações recuperadas do seguinte endereço: https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/index.html?utm_source=portal&utm_medium=popclock&utm_campaign=novo_popclock. Acesso em: 12 jul. 2022.

³⁶ Com informações recuperadas do seguinte endereço: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 12 jul. 2022.

³⁷ Com informações recuperadas do seguinte endereço: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18313-populacao-rural-e-urbana.html>. Acesso em: 12 jul. 2022.

³⁸ Com informações recuperadas do seguinte endereço: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades/arquivos-entidade-sindical-registrada/arquivos-entidade-sindical-registrada>. Acesso em: 12 jul. 2022.

em pré-escola, 46.668.401 no Ensino Fundamental e 7.770.557 no Ensino Médio,³⁹ além de 8.450.755 no Ensino Superior.⁴⁰ No outro extremo, o Brasil ainda apresenta um percentual 6,6% de analfabetos, conforme indicam dados do IBGE para 2019.⁴¹

4.5.1 Os evidentes paradoxos que emergem nos contextos laboral e educacional do Brasil

O trabalho através das perspectivas individual e coletiva e a educação são as premissas materiais que estabelecemos para proporcionar a construção da presente tese. Além de elementos iminentemente teóricos, trouxemos à baila, no tópico anterior, dados estatísticos que se prestam a dar validade aos argumentos apresentados ou até mesmo para evidenciar contradições nestes âmbitos, a fim de que, na edificação da conclusão, não nos deparemos com falácias. Neste ponto, de fato, verificam-se antinomias que suscitam destaque, tal como expomos a continuação.

4.5.1.1 Primeira antinomia: uma significativa mudança social dos trabalhadores e uma de petrificação das normas laborais

O quadro social do trabalhador brasileiro se alterou de modo manifesto nas últimas oito décadas. Contudo, em oposição, observa-se que o sistema normativo ficou extremamente enrijecido.

Do ponto de vista populacional, o Brasil teve um aumento de 420% (de 41 milhões de pessoas na década de 1940 para 214 milhões de pessoas em 2022), e o número de trabalhadores se elevou em patamar superior a este: 620% (de 12 milhões de trabalhadores na década de 1940 para 92 milhões em 2022).

É certo que os sistemas de quantificação foram aprimorados a oferecer determinadas inseguranças sobre as informações obtidas para a década de 1940, mas se levarmos em consideração que tanto os números atuais quanto os daquele tempo são os oficiais, a metodologia não pode partir de origens desiguais e, assim,

³⁹ Com informações recuperadas do seguinte endereço: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-escolar/resultados>. Acesso em: 12 jul. 2022.

⁴⁰ Com informações recuperadas do seguinte endereço: <https://abres.org.br/estatisticas/>. Acesso em: 12 jul. 2022.

⁴¹ Com informações recuperadas do seguinte endereço: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101736_informativo.pdf. Acesso em: 13 jul. 2022.

ainda que tenhamos de fazer uma leitura relativizada, estes são parâmetros de mesma fonte oficial.

Outro elemento social a ser considerado é a localidade de situação geográfica do trabalhador, sendo, portanto, quantificado com a elevação de 174,8% do número de trabalhadores urbanos e tendo como contrapartida uma redução de -77,9% dos trabalhadores rurais no denominado movimento de êxodo rural, iniciado no pós-guerra. A urbanização dos trabalhadores também trouxe outra consequência do ponto de vista do acesso à educação formal. Ela será observada mais adiante, no último dos três paradoxos aqui referidos.

Somente os dois elementos iniciais já oferecem comprovação suficiente de que, do ponto de vista do volume e do local do trabalho, houve uma significativa alteração social. No entanto, do ponto de vista do ordenamento jurídico, o país permaneceu por mais de 75 anos com uma CLT e um conjunto legislativo que recebeu apenas uma dezena de diplomas legislativos, resultando possível afirmar que, de modo estático, o Brasil não absorveu as alterações da crescente camada de trabalhadores.

Nesta comparação entre volume crescente de trabalhadores e consequentes demandas, habilidades, competências, novos trabalhos e inflexível alteração legislativa, ainda não agregamos, nesta análise, a evidente aceleração da Tecnologia da Informação.

Em verdade, ao fecharmos o corrente capítulo, trataremos de uma constatação fática a respeito do denominado *desemprego tecnológico* como fruto de um distanciamento entre os três eixos aqui delimitados.

4.5.1.2 Segunda antinomia: a elevação de número de sindicatos no Brasil se contrapõe a um movimento mundial de individualização do contrato de trabalho

Temos que uma população de trabalhadores aumentou 620% em oito décadas (indo de 12 milhões de pessoas na década de 1940 para 92 milhões em 2022) e um número de sindicatos se elevou em patamar superior a este: 791% (de 1.355 sindicatos na década de 1940 para 12.079 em 2022).

No entanto, essa situação fática de aumento do volume de sindicatos se contrapõe à realidade constatada em diversos países. Na França – país que figura no principal paradigma para o Direito do Trabalho no Ocidente –, diversos autores já

vinham apontando, no final do século XX, que o direito do trabalho estaria experimentando um fenômeno de individualização da relação trabalhista.

Em 2009, Christophe Vigneu (2009, p. 175-181), se referindo a um trabalho de Antoine Jeammaud de 1994,⁴² explicou que muito embora houvesse uma lógica contratual considerada inadequada e perigosa para as relações individuais entre empregadores e empregados (em especial por conta da desigualdade das partes, que culminou com a construção de um século de legislação limitando a participação das vontades individuais na organização das relações de trabalho, resultando numa definição coletiva do regime de relação de trabalho assalariado), era possível acreditar na hipótese de apagamento do indivíduo em face do coletivo no direito do trabalho. Segundo revelava o estudo de Antoine Jammaud, havia uma diversidade de formas dessa individualização, mensurando-se sua magnitude.

A individualização do contrato e da relação laboral apresenta, como característica inicial, um tratamento especial do trabalhador, tanto pela anulação de regras legais e convencionais quanto pela sujeição a regras diferentes das aplicadas aos seus congêneres. Em segundo lugar, a individualização na relação de trabalho também significa um aumento dos direitos individuais conferidos aos trabalhadores por lei objetiva.

Também a hipótese de individualização na relação de trabalho deve ser referida e testada em relação ao “dualismo estrutural” do contrato de trabalho – tanto *contrato* como *condição* do ato. E se há ressocialização do indivíduo, esta deve ser analisada não só em termos de poder do contrato como fonte de regras autônomas, mas também como quadro de aplicação de regras heterônomas. Tomado por esse movimento de individualização, seu instrumento passa ser o contrato de trabalho.

A individualização na relação de trabalho não tem como única mola o contrato de trabalho. Ela resulta também de um reconhecimento ampliado do trabalhador-indivíduo pelo direito objetivo que se manifesta, antes, de um alargamento dos direitos conferidos a título individual ao trabalhador – e que este poderá opor ao seu empregador durante a execução do contrato de trabalho. A reabilitação do trabalhador-indivíduo traduz-se, então, numa crescente obrigação do empregador de ter em conta a situação individual do trabalhador no exercício das suas competências.

⁴² Cf. *La place du salarié individu dans le droit français du travail*, In: *Le droit collectif du travail. Questions fondamentales-évolutions récentes. Etudes en hommage à Mme le professeur H. Sinay*. Peter Lang, 1994.

Há, desse modo, uma manifesta contradição ao que se viveu no Brasil nos últimos 80 anos, com a dilatação do volume de sindicatos e aquilo que já há três décadas vem sendo ampliado na França, com a mitigação dos entes coletivos e a ampliação do movimento de individualização no âmbito do Direito do Trabalho.

4.5.1.3 Terceira antinomia: a elevação de número de alunos matriculados em instituições de ensino não se consolidou em termos de garantia de padrões internacionais medianos

De acordo com os as informações referidas anteriormente, muito embora a população tenha aumentado 420% em oito décadas (de 41 milhões de pessoas na década de 1940 para 214 milhões de pessoas em 2022) e o número de pessoas matriculadas em cursos regulares se elevou em cerca de 1.800% (de 3,8 milhões na década de 1940 para 71,2 milhões em 2022), é válido ressaltar a redução do percentual de analfabetos de 28,6% em 1940 para 6,6%, conforme dados do IBGE para 2019.⁴³

Em contraposição a este conjunto de informações, vemos que tal acesso – significativo do ponto de vista da quantificação – ainda não garante elementos de qualificação. Em resposta ao lema de que “O que é importante que os cidadãos saibam e sejam capazes de fazer?” e em referência à necessidade de desenvolver evidências comparadas entre países com base no desempenho dos estudantes, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) lançou o Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (Pisa) em 2000. O Pisa avalia até que ponto estudantes de quinze anos de idade, próximos ao final da educação obrigatória, adquiriram conhecimentos e habilidades essenciais para a plena participação na vida social e econômica.

O relatório aponta que, para o ano de 2020, tabulando dados de 2018, dentre um conjunto de 79 países, o Brasil ocupava o 44º lugar do ranking na prova que avalia conhecimento da língua pátria, matemática e ciências, sendo que, do ponto de vista da nota média, o grau desses países foi de 487 e o do Brasil alcançou 413 – abaixo,

⁴³ Com informações recuperadas do seguinte endereço: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101736_informativo.pdf. Acesso em: 13 jul. 2022.

portanto, da média, e com destaque para o fato de que as maiores notas ficaram para o Canadá e Finlândia, que obtiveram 520 pontos no total.⁴⁴

Há, portanto, um distanciamento entre o ponto médio em comparação com os demais países que se aplicam ao PISA, o que certamente colabora para a conclusão deste terceiro paradoxo, que concebemos como sendo o seguinte: a educação tem, a princípio, a finalidade de tornar os cidadãos adequados ao mundo do trabalho, mas, em contrapartida, o sistema de correlação empregados-empregadores pouco contribui para o acesso dos empregados à prática educacional como processo permanente e contínuo.

Em editorial publicado n’*O Estado de S. Paulo* de 13 de março de 2023, procedeu-se o seguinte apontamento:

André Portela afirmou ao Estadão que um aumento de cerca de 50 pontos na nota brasileira do Pisa, o equivalente à metade do caminho até a média dos países desenvolvidos, já resultaria na elevação anual de 1 ponto porcentual do PIB. Para ilustrar o que isso representa, basta lembrar que o crescimento médio do PIB brasileiro na última década (2011-2020) ficou no irrisório patamar de 0,26% ao ano. Ou seja, um incremento de 1 ponto porcentual equivaleria a quase três vezes mais que a média da última década. Dinheiro para alavancar investimentos e corrigir desigualdades históricas (O ESTADO DE S. PAULO, 2023).

Conclui o artigo no sentido de que o Brasil deva priorizar a oferta universal de educação básica de qualidade, pois esta se apresenta como insubstituível formação escolar que se inicia antes mesmo da alfabetização e que vai até o ensino médio. Ela é alicerce do desenvolvimento pessoal, da formação cidadã e da preparação para o mundo do trabalho. Só assim será possível destravar o potencial de crescimento da nação, superando gargalos econômicos e sociais.

4.5.2 O panorama do sindicalismo no Brasil entre 2015 a 2021: a manifesta precariedade educacional dos trabalhadores e as consequências decorrentes

Um trabalho realizado por uma equipe de estudiosos e publicado pela Fundação Friedrich Ebert (KREIN *et al.*, 2022) e que pesquisou o panorama do sindicalismo no Brasil buscou entender como os sindicatos no período de 2015 a 2021

⁴⁴ Cf. INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA – INEP. Brasil no Pisa 2018 [recurso eletrônico]. Brasília: INEP, 2020. p. 48.

enfrentaram contextos adversos nos âmbitos estrutural, associativo, institucional e social.

Na base da pesquisa foram analisados 27 sindicatos de diferentes categorias, localizados em várias regiões do país e afiliados a diferentes centrais sindicais. Os sindicatos foram divididos em duas categorias: as mais estruturadas e com tradição de organização, e as historicamente mais precárias. Dentre estes, três são sindicatos rurais.

O levantamento indicou a existência de aproximadamente 12.050 sindicatos de trabalhadores, em dado muito próximo ao indicado pelo Censo 2022 do IBGE, mas demonstrou um sistema sindical altamente fragmentado devido às características da estrutura sindical brasileira. Essa estrutura estabelece sindicatos de categoria profissional em uma base territorial específica, levando à fragmentação.

Até 2017 os sindicatos tinham garantia de recursos financeiros por meio do imposto sindical, o que mudou após a Reforma Trabalhista, tornando-o facultativo. Isso resultou em um sindicalismo com pouca tradição de organização no local de trabalho e de base. A atuação sindical combina ação reivindicativa com manifestações políticas, mas enfrenta dificuldades para envolver a base de trabalhadores nessas atividades.

As centrais sindicais elaboram pautas políticas e, durante esse período, se aproximaram e atuaram de maneira mais unificada. No entanto, nota-se que a pauta das centrais chega pouco aos sindicatos de base e envolve muito pouco os trabalhadores representados por esses sindicatos.

O sindicalismo perdeu o protagonismo e enfrenta dificuldades para dialogar com a classe trabalhadora, que é dividida por várias formas de contratação, remuneração e organização da jornada. Essas diferenças dificultam o diálogo dos sindicatos com os trabalhadores.

Nosso interesse pela pesquisa advém da necessidade de levantar as condições dos sindicatos de trabalhadores rurais para que possamos prosseguir na combinação desta informação relativa à educação. Faz-se a ressalva de que não somente para os trabalhadores rurais há a necessidade de se considerar as novas formas de trabalho, mas também para os trabalhadores informais, autônomos e aqueles ligados a instrumentos e plataformas digitais neste segmento. Esses trabalhadores, muitas vezes excluídos das negociações sindicais, enfrentam desafios

específicos e precisam ser considerados nas estratégias de mobilização e luta por direitos.

Do ponto de vista do setor formal de assalariados foram considerados, para o trabalho analisado, os trabalhadores rurais vinculados à agricultura, pecuária, caça e serviços relacionados, produção de florestas, além de pesca e equinocultura.

Com relação aos levantamentos, o trabalho conclui o seguinte:

- a) com relação à taxa de sindicalização entre assalariados formais, há uma tendência geral de queda entre 2013 e 2017, porém com movimentos díspares entre os setores. Enquanto a administração pública, os entregadores assalariados formais, os serviços domésticos, os comerciários, o setor da saúde e os petroleiros apresentam alguma estabilidade, metalúrgicos, químicos, bancários, telemarketing e rurais apresentam uma queda sistemática no período. A partir de 2018 o cenário muda, pois, com exceção da administração pública e dos serviços, que são segmentos não afetados diretamente pela Reforma Trabalhista de 2017, os demais apresentam um declínio intenso da densidade sindical (KREIN *et al.*, 2022, p. 37).
- b) No entanto, dentre os pesquisados em categorias historicamente precárias (assalariados rurais, domésticas, comerciários, vestuário), a queda foi inferior aos trabalhadores com mais escolaridade e remuneração – grupos em que a queda de sindicalização foi generalizada (*op. cit.*, p. 18). Para o caso específico dos trabalhadores rurais, a queda foi de 25% para 15% entre 2001 a 2019. Para os bancários a queda foi, para o mesmo período, de 40% para 26% (*op. cit.*, p. 100-101).
- c) No caso dos assalariados, a despeito da expansão da agricultura baseada no agronegócio, observa-se a contratação de menos trabalhadores e o crescimento do trabalho informal, o que enfraquece seu poder estrutural (*op. cit.*, p. 32).
- d) á uma criativa experiência que se fez no âmbito rural e que procura se equiparar à previsão legal de Comitês ou Comissões de fábrica, e que,

aplicado ao universo rural, propôs práticas como o Sindicato Itinerante (*op. cit.*, p. 40).

- e) O sindicalismo rural revelou elevada capacidade de articulação com associações e com as comunidades locais (*op. cit.*, p. 63).
- f) A categoria de trabalhadores rurais, tida entre as historicamente mais precárias, espessa seu baixo poder estrutural na realização de greves que são, majoritariamente, contra o descumprimento de direitos, como o atraso de salários. Na série estudada, no período compreendido entre 2011 e 2022, o setor rural teve baixa adesão à greves, totalizando 19 ocorrências, em posição diametralmente oposta à dos trabalhadores do setor da educação, que no mesmo período se mobilizou em 2.487 greves. Outro indicador na mesma amostra dentre 14 setores distintos evidencia uma média de 62,15 horas paradas, enquanto o tempo de greve dos rurais foi de 31,36 na média de horas paradas (*op. cit.*, p. 27-28).

Diante desse cenário, os sindicatos têm buscado alternativas para enfrentar a crise financeira e a perda de filiados. Algumas estratégias incluem oferecimento de serviços, como atendimento jurídico, descontos em convênios, colônias de férias e atividades culturais. Há, ainda, iniciativas para organizar segmentos específicos de trabalhadores, como mulheres e minorias, por meio de políticas direcionadas.

As experiências mais promissoras na organização sindical destacam a importância do trabalho de base e da proximidade com os trabalhadores. Comitês de empresa, delegados sindicais, comissões de representação local e a efetivação do papel das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) são exemplos de estratégias que fortalecem a atuação sindical. O investimento em comunicação e o uso de redes sociais também contribuem para ampliar a participação nas decisões e a representatividade dos sindicatos.

Se, de modo geral, o sindicalismo brasileiro precisa se reinventar e se adaptar às novas realidades do mercado de trabalho e às transformações sociais, políticas e econômicas, no âmbito rural essa condição é ainda mais evidente.

A atuação conjunta, a mobilização, a aproximação com os trabalhadores e a construção de alianças são elementos fundamentais para que os sindicatos possam

enfrentar os desafios e continuar a lutar pelos direitos e interesses da classe trabalhadora.

Além disso, ações voltadas para grupos específicos – como jovens, mulheres e minorias étnicas – e a articulação com associações comunitárias, casas solidárias e cooperativas também ajudam a fortalecer a atuação sindical e a criar alternativas de geração de trabalho e renda. A integração de espaços de sindicatos em um mesmo local pode promover a economia de recursos e uma ação mais integrada entre diferentes categorias.

Em resumo, para enfrentar a crise e garantir a representatividade de sindicatos, estes devem investir no trabalho de base, na aproximação com os trabalhadores, na diversificação de estratégias e na construção de alianças. A capacidade de adaptação e de reinvenção será fundamental para superar os desafios impostos pelas transformações no mercado de trabalho e no contexto político e social.

Na pesquisa realizada com relação aos sindicatos especializados em estratégia, observou-se que há uma tentativa dos sindicatos de reconhecer a importância dessa área, buscando desenvolver ações para incluir terceirizados e mudar seus estatutos para permitir a representação desses especialistas. Ainda há, no entanto, desafios a serem enfrentados, como a negociação coletiva, a relação com as instituições públicas e a luta contra as reformas trabalhistas, previdenciárias e administrativas.

No âmbito local, alguns sindicatos conseguiram viabilizar políticas significativas para melhorar as condições de vida de suas bases de representação, como na agricultura familiar, feiras, escoamento, crédito e cooperativas.

Sindicatos do setor público e sindicatos mais politizados também ampliaram suas demandas e estratégias de ação, buscando maior legitimidade e defendendo a igualdade de oportunidades, o combate à discriminação por raça, gênero e orientação sexual, a prevenção e o combate ao assédio moral e sexual, entre outros.

Houve uma diferença importante na forma como os sindicatos se relacionaram com instituições públicas (especialmente o Ministério Público do Trabalho) e na forma como participaram de conselhos públicos e na definição de políticas públicas. Ainda há uma ausência de posicionamento comum sobre a regulamentação do trabalho em aplicativos de plataforma digital, com um embate entre os que consideram esses trabalhadores autônomos e os que os veem como assalariados.

No que diz respeito ao poder social, sindicatos do setor público e sindicatos mais politizados buscaram estabelecer alianças com diferentes setores da sociedade, defendendo a importância de seus setores e envolvendo-se em campanhas de vacinação e outras ações solidárias. No entanto, é importante observar como essas demandas são incorporadas e se elas contribuem para a construção de direitos universais e abrangentes.

A pesquisa aponta para a necessidade de os sindicatos intervirem no debate pela construção de direitos comuns e de cidadania, extrapolando os limites de uma categoria profissional e construindo um projeto comum que seja presente não apenas nos momentos eleitorais, mas também nos períodos recorrentes.

Nesta reta final de capítulo, algumas conclusões são abordadas reiterando pontos já mencionados pelo estudo, como a importância dos sindicatos que proporcionam melhores condições de trabalho e respondem de maneira diferente a cada contexto. A heterogeneidade dos sindicatos é enfatizada, bem como as tradições de luta, que variam entre eles. A ausência de organização no local de trabalho e o baixo investimento em cursos de formação política e sindical são destacados como debilidades persistentes no sindicalismo brasileiro.

A politização dos sindicatos é mencionada na pesquisa como um fator importante para fortalecer a organização e mobilização dos trabalhadores, principalmente em um contexto em que a adesão às frentes em defesa dos direitos e da democracia é pequena. A articulação entre sindicatos, partidos políticos e movimentos sociais pode ajudar a contrabalançar as dificuldades enfrentadas pelo sindicalismo.

Sindicatos que representam trabalhadores precários têm tomado iniciativas interessantes, como articulação com o Ministério Público e outros movimentos sociais, bem como promovendo manifestações para chamar a atenção da sociedade para as condições de trabalho e vida desses trabalhadores.

Em relação aos trabalhadores precários, surgem formas de organização alternativas aos sindicatos, como associações que disputam a representação desses trabalhadores. A delimitação da categoria profissional e o reconhecimento dos trabalhadores como pertencentes ou não a uma categoria são questões importantes a serem consideradas.

Tal como constatado no item 4.3.3 do presente capítulo, o número de analfabetos ainda atinge a marca de mais de 14 milhões de brasileiros, o que

corresponde a 6,6% da população para pessoas com 15 anos ou mais. No entanto, a taxa de analfabetismo era significativamente maior na área rural (13,5%) em comparação com a área urbana (5,1%). Muito embora o Censo 2022 ainda não tenha fornecido diretamente o número total de trabalhadores rurais analfabetos, há a estimativa, com base nos cálculos anteriores, de que haja um volume de quase dois milhões de trabalhadores rurais assalariados analfabetos no Brasil mesmo decorridos mais de 20 anos do século XXI.

A evidência da desigualdade no âmbito educacional é o fato de que, no outro extremo, tenhamos cerca de 8,5 milhões de pessoas cursando o nível superior – o equivalente a 11,8% dos matriculados.

Agregue-se, ainda, um outro elemento que corrobora a precariedade do nível educacional: os resultados da prova do Pisa. No último levantamento, já referido há pouco, dentre um conjunto de 79 países o Brasil ocupava a 44^a colocação, evidenciando a precariedade da apreensão do conhecimento por parte do educando.

Por consequência desse conjunto de fatores somos convergentes com Daniel de Bonis, da Fundação Lemann, no sentido de que

‘o verdadeiro motor da economia não é a taxa de juros, é o capital humano’ [...], enfatizando as consequências de longo prazo da baixa aprendizagem nas escolas do País. De fato, a incapacidade do Brasil, até hoje, de ofertar ensino de qualidade em larga escala priva a população de um direito fundamental sem o qual não há saída. Algo que transborda das salas de aula para as demais esferas da sociedade, no campo ou nas cidades, em qualquer ambiente profissional. Em outras palavras, uma falha crônica que condena o País ao atraso (O ESTADO DE S. PAULO, 2023).

A consequência de um trabalhador mal-preparado educacionalmente reflete não apenas sua indignidade, mas também não outorga autonomia capaz de afastar-lhe das vulnerabilidades. Além disso, do ponto de vista social, o problema mantém crescente a desigualdade, culmina com cidadãos alijados do entendimento e da força de sua participação coletiva, propiciando o individualismo e, na outra ponta da cadeia econômica, gerando baixo rendimento na produtividade das empresas, dentre tantos outros efeitos nefastos.

CAPÍTULO V

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E EDUCACIONAL

Caminhos legais por meio da negociação coletiva para a efetivação do Direito à Educação. A emergência da efetivação do instrumento da negociação coletiva a partir do modelo das grandezas inversamente proporcionais na defesa da dignidade do trabalhador

5.1 Considerações iniciais

O princípio da dignidade da pessoa humana implica não apenas a proibição de tratamento desumano ou degradante, mas também o direito a um mínimo existencial que permita a cada pessoa viver com dignidade e participar ativamente da vida social, econômica, política e cultural (LUÍS ROBERTO BARROSO, 2012, p. 47).⁴⁵

Embora não se pretenda desmerecer ou depreciar outras áreas do direito material presentes no ordenamento jurídico brasileiro, é inegável que o Direito do Trabalho, devido a sua ampla aplicação no tempo e no espaço, representa uma das principais manifestações das relações humanas.

No prisma *temporal*, o Direito do Trabalho vige de modo perene sobre a mesma legislação há oito décadas e se dirige a uma massa econômica com aplicação, do ponto de vista *espacial*, em toda a dimensão geográfica do Brasil, tal como identificamos no item 4.3.1 do presente trabalho: são mais 92 milhões de trabalhadores no país, o que corresponde a quase 43% do total da população brasileira.

Ainda que os agigantados universos do direito material civil ou tributário se encarreguem de estabelecer regras e normas que tangenciam significativa fatia do ordenamento jurídico nacional tanto em termos de volume econômico quanto em termos de equalização de rendas, nenhum deles perdura no tempo e alcança uniformemente a todos os rincões do Brasil quanto o Direito do Trabalho.

⁴⁵ *In*: BARROSO, Luís Roberto. A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

Ademais, nem mesmo pela utilização do mecanismo arbitral, nenhum desses sistemas têm à sua disposição um instrumento jurídico tão potente como a negociação coletiva, que se apresenta em suas modalidades de contratos, acordos e convenções.

Destarte, no universo fático, se faz evidente o quadro de desigualdades no Brasil . Em contrapartida, há o consequente desafio de encontrar caminhos alternativos a esta problemática por meio de instrumentos disponíveis no arcabouço jurídico para mitigar as disparidades. É exatamente nesta linha – de contextos de desigualdades e de instrumentos jurídicos – que se encontra o campo de atuação do Direito do Trabalho.

5.2 O combate à desigualdade por meio da defesa da dignidade do trabalhador como condição de Direito Fundamental

A busca pela proteção dos Direitos Fundamentais e o combate às desigualdades por meio da defesa da dignidade do trabalhador devem se dar de modo permanente. O Direito ao Trabalho e o Direito à Educação, tal como apresentado no início, são fatores que promovem *igualdade* e que estão dispostos na condição de Direitos Fundamentais de segunda dimensão. No Brasil, apesar da argumentação retórica e programática da Constituição Federal, a igualdade é requisito que ainda não está plenamente atendido, remanescendo deficiências.

Dentre as desigualdades que se vislumbra no Direito do Trabalho no Brasil está o nível educacional do trabalhador. Do universo do desemprego tecnológico dos centros urbanos à condição de analfabetismo do empregado rural há uma faixa muito ampla. Desse modo, na defesa da dignidade do trabalhador, o presente trabalho se desafia a apresentar não apenas mecanismos de formação profissional e educacional ao longo da vida do trabalhador: para além disso, propõe-se, por meio da negociação coletiva, a modulação de cláusulas negociais conforme o grau de instrução formal ou, ainda, conforme a capacidade de absorção de conhecimento, com um enfoque no trabalhador assalariado rural analfabeto.

Com a propositura de dimensionar o alcance do Direito do Trabalho como mecanismo de promoção da dignidade, em especial como alternativa viável ante a inércia do Estado – que deixa de estabelecer uma normatização heterônoma eficaz, visando a educação, a qualificação e a aprendizagem permanente do trabalhador –,

remanesce como essencial o papel das negociações coletivas, especialmente se considerarmos que sua grandeza e capilaridade a apresentam como instrumento apropriado na promoção da dignidade da pessoa humana, tanto com relação às peculiaridades setoriais quanto diante do grau de precariedade do trabalhador.

5.3 O quadro de desigualdade educacional no Brasil e suas consequências no âmbito do trabalho

Tal como referido no Capítulo anterior, no item 4.5.1.3, em 2022, em uma população de 214 milhões, o número de pessoas matriculadas em cursos regulares atingiu 71,2 milhões de habitantes. Contudo, remanesce um percentual de analfabetos na casa de 6,6%, ou seja, são mais de 14 milhões de pessoas que não sabem ler nem escrever.

Ao aprofundarmos os recortes tendo por base os dados da PNAD Contínua do IBGE de 2019,⁴⁶ constata-se que a taxa de analfabetismo era significativamente maior na área rural (13,5%) em comparação com a área urbana (5,1%), o que culmina com um significativo volume: são aproximadamente dois milhões de trabalhadores rurais analfabetos.⁴⁷

Além desse elemento relativo à *quantificação*, quanto à *qualificação* a situação não apresenta alento. Tal como apresentado anteriormente, conforme se constata dos resultados do Pisa, que avalia até que ponto estudantes com até quinze anos de idade, próximos da reta final da educação obrigatória, adquiriram conhecimentos e habilidades essenciais para a plena participação na vida social e econômica, para o ano de 2020, dentre um conjunto de 79 países, o Brasil ocupava a 44ª colocação na prova que avalia conhecimentos de língua materna, matemática e ciências. Do ponto de vista da nota média, a de tais países foi de 487, enquanto o Brasil alcançou 413, ou seja, abaixo da média e com destaque para o fato de que as maiores notas apontaram 520 pontos no total.⁴⁸

⁴⁶ Mesmo porque as apurações do Censo 2022 ainda não foram finalizadas.

⁴⁷ Cf. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua. Educação 2019. Biblioteca IBGE, 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101736_informativo.pdf. Acesso em: 13 jul. 2023.

⁴⁸ Cf. INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA – INEP. Brasil no Pisa 2018 [recurso eletrônico]. Brasília: INEP, 2020. p. 48.

5.4 A Resolução 195 da OIT e o seu desatendimento no Brasil

Especificamente com relação à educação do trabalhador, a OIT apresentou, em 2004, a Recomendação de nº 195, que tem como objeto a Educação, a Formação e a Aprendizagem permanente do trabalhador, ressaltando a necessidade de que sejam implementadas medidas no sentido de se manter ativa e permanente a atenção dos países-membros, reconhecendo que estas são formas de contribuir de significativamente com a promoção dos interesses das pessoas, das empresas, da economia e da sociedade.

Em decorrência da relevância do tema, o documento prevê que os Estados-membros possam fomentar, elaborar e aplicar, de modo permanente, o debate e a implementação de políticas de desenvolvimento de recursos humanos, seja localizando-as no campo das políticas públicas, seja por meio das negociações coletivas.

A Recomendação 195 destaca em seu item 5, alínea “f”, que cabe aos membros fortalecer, nos planos internacional, nacional, regional e local, bem como nos planos setorial e da empresa, o diálogo social e a negociação coletiva em relação à formação, como um princípio básico para o desenvolvimento de sistemas, e para a pertinência, a qualidade e a relação custo-benefício dos programas (OIT, 2004).

Na mesma linha de instrumentos negociais, o item 9, alínea “c” preconiza que os membros devem “apoiar as iniciativas dos interlocutores sociais no âmbito da formação, através do diálogo bipartite, incluída a negociação coletiva” (OIT, 2004).

Contudo, passados quase vinte anos da edição de referida Resolução, pouco se caminhou no campo das políticas públicas. Torna-se cada vez mais necessária a busca pelo diálogo social mediante alternativa plausível, o que faz realçar o papel da negociação coletiva. Antes de apresentar o caminho e a forma propositiva neste sentido, perpassemos as limitadas normas heterônomas em vigência.

O Brasil tem um restrito rol de possibilidades advindas das normas heterônomas e que vinculam o trabalhador à educação. São eles: o “contrato de aprendizagem”, regido pelo Decreto 9.579/2018; o “contrato de estágio”, regulado pela Lei 11.788/2008; e o “auxílio educação”, disposto no artigo 458, *caput*, da CLT. Além destes, há programas públicos tais como: o *ProJovem*, criado pela Lei 11.129/2005; a *Rede Certific*, criada em 2009 pela Portaria Interministerial 1.082 do MEC e do MTE e reestruturada pela Portaria Interministerial 05/2014; o *Pronatec*, instituído pela Lei 12.513/2011; e o *Qualifica Brasil*, implementado em 2017 pela Resolução 783 do

Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT). Por fim, há o artigo 476-A da CLT, que prevê a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional condicionada à previsão negociada coletivamente, com prazo de dois a cinco meses, cuja inserção no texto consolidado se deu no ano de 2001.

Muito embora estejam em vigor, pode-se afirmar que *nenhuma* destas normas atende, de modo efetivo, a Resolução 195 da OIT. Isso porque, na perspectiva *temporal*, esta efetivação deve ocorrer de modo *permanente*, *ao longo da vida*, tal como aduz Aldo Augusto Martinez Neto (2022) em sua tese de doutorado. Nenhum destes programas ou ações normativas apresenta essa característica essencial.

Como, de um lado, a Convenção 98 da OIT consagra a valorização da negociação coletiva e, de outro lado, a Resolução 195 se refere ao “Desenvolvimento dos Recursos Humanos: Educação, Formação e Aprendizagem”, ambas devem ter aplicação conjugada com o fomento e com a implementação de cláusulas negociadas, com o fito de, assim, mobilizar mecanismos educacionais em favor do trabalhador.

Tal conjugação deve se dar à luz do *princípio da adequação setorial negociada*, que trata das possibilidades e dos limites jurídicos da negociação coletiva, com seus critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (mediante a consumação do princípio da criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.

É de se ressaltar que, com base nesse princípio, as normas autônomas juscoletivas devem ser construídas para incidir sobre certa comunidade econômico-profissional, podendo prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. Segundo leciona Delgado (2017, p. p. 1577), são dois os critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; e b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

Pautando-se na discussão ora oferecida, faz-se cada vez mais emergente que caminhos de promoção de políticas públicas sejam providos no âmbito da negociação coletiva e que, por inequívoco, sejam modulados de acordo com cada situação específica. Entre o analfabeto e o profissional de nível superior que se desgarrou das necessárias atualizações profissionais há um abismo, ainda mais levando em consideração as peculiaridades de cada setor da economia.

Ademais, levadas a efeito no campo de modulações e que por inequívoco deve ser modulado de acordo com cada situação específica pois, entre o analfabeto ao profissional de nível superior que se desgarrou das necessárias atualizações, há uma significativa gama, ainda mais levando em consideração as peculiaridades de cada setor da economia.

5.5. O instrumento da negociação coletiva e sua conjugação com a formação educacional permanente

A via da mitigação da desigualdade pela trilha da negociação coletiva é um caminho que difere dos demais, escapando da heteronomia normativa do Poder Legislativo e, por vezes, do Executivo, ou ainda da imposição de decisões do Poder Judiciário, ganhando legitimação no âmbito internacional com a difusão do instrumento pela OIT.⁴⁹ Para Delgado (2019, p. 1641), a negociação coletiva “[...] é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea”. O autor a coloca como “o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva” (*op. cit.*, p. 1641), enquadrando-a no grupo de instrumentos de autocomposição.

Conforme revelado anteriormente, é por meio desse instrumento que são criadas regras jurídicas que resultam de negociações entre sindicatos (obreiros e dos empregados), constituindo um meio de democratização do poder.

A importância da negociação coletiva trabalhista transcende, assim, o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou positivamente a condução das relações sociais.

5.6 Uma proposta de classificação metodológica dos obstáculos à negociação coletiva do trabalho

Há inúmeros obstáculos a serem superados no âmbito das relações laborais. Para melhor compreendê-los, propomos a divisão de tais obstáculos em *endógenos*

⁴⁹ Neste sentido, já nos referimos oportunamente ao documento, intitulado *La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado*, celebrado em Genebra em 1974.

e *exógenos*, partindo do ponto da perspectiva dos instrumentos juslaboralistas já que, em determinado recorte, se faz necessária a constatação de que as dificuldades sejam originadas fora do universo específico do Direito do Trabalho e, por consequência, que sejam observados aspectos quando da propositura da superação destes obstáculos, servindo-se de instrumentos advindos de outras ciências.

5.6.1 Obstáculos endógenos à negociação coletiva no âmbito do Direito do Trabalho

Pautando-se na visão de que o Direito do Trabalho é ramo independente do universo jurídico, da perspectiva científica são detectáveis obstáculos originados em sua própria estruturação que, por assim ser, são identificados como *endógenos*. Nesta chave, detecta-se a ausência de liberdade sindical e a reiterada intervenção do Poder Judiciário, acompanhando não só o pensamento de Felipe Prata Mendes (2022, p. 145) mas também outros, contidos na própria disposição do Direito do Trabalho, como problemas legislativos, limites territoriais e obrigatoriedade de participação dos sindicatos em negociações coletivas, perpassando a separação e a diversificação de setores econômico-profissionais, cada qual com suas peculiaridades. Os temas que aqui se interpõem por vezes se sobrepõem devido a dificuldades inerentes à própria delimitação das questões que ora se apresentam.

Tais obstáculos vêm sendo enfrentados, mas carecem de mudanças estruturais, como sugerem Luís Roberto Barroso e Patrícia Perrone Campos Mello (2018, p. 41) quando afirmam que “o direito coletivo do trabalho tem um encontro marcado com uma reforma constitucional que implemente um regime de plena liberdade sindical. Trata-se de um tema fundamental que precisa entrar para a agenda do país”.

No estudo que versa sobre a decisão proferida no RE 590.415, apresentado no CAPÍTULO III, destaca-se o seguinte: por vezes os próprios Tribunais acabam por não entender que a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual, pois se de um lado a autonomia coletiva da categoria de empregados ainda não esteja ilimitada, mas mantendo a harmonia de poderes entre sindicatos de empregados e empregadores, por outro lado ela difere da autonomia privada diante da manifesta assimetria de força negocial entre as partes.

Veja-se, nesse caso, a evidência de que temas diversos – como independência e liberdade sindical, autonomia e interferência do Poder Judiciário – se sobrepuseram

dentro do próprio sistema do Direito do Trabalho, destacando que, dentro do próprio Judiciário, não houve uma uniformização do entendimento com relação às instâncias pelas quais o debate passou.

No entanto, antes de qualquer reforma, é preciso constatar a letargia dos sindicatos de empregados que, em face da estrutura atual vigente, deixaram de manter contato com os trabalhadores e, por consequência, deixaram de mapear as realidades de suas bases, abandonando a compreensão dos elementos passíveis de utilização em negociações.

Cabe, neste ponto, uma digressão fática especificamente a respeito dos sindicatos de empregados rurais, que deixaram de conhecer a realidade *presente*, não se importando com a gravidade do fato de que, em sua base, há dois milhões de analfabetos, de modo que precisam, urgentemente, usar instrumentos jurídicos para lidar com esta situação. Quem não tem condições de analisar o presente não conseguirá se preocupar com o futuro a médio e longo prazo. Não se mediram as consequências quando parte das dificuldades econômicas foram mitigadas. Quando o salário-mínimo se elevou, em uma linha histórica de três décadas e com percentual de 200%, os sindicatos de empregados rurais deixaram de prever que seria necessário um encaminhamento na busca por outras e novas demandas.

No Brasil, tal como vimos historicamente com o item 1.2 do CAPÍTULO I, as cláusulas versaram sobre a discussão no âmbito econômico. Diante dos avanços, se faz necessário o aprimoramento voltado a outras áreas. É o que propõe Aguiar (2020) quando o autor nos apresenta ao termo *metanegociação*.⁵⁰

Agreguem-se a este conjunto os desafios voltados às novas formas de trabalho que, por sua vez, são fruto da disrupção tecnológica e se encontram no limbo das relações que ainda não foram regulamentadas e que ainda não encontraram no sistema atual elementos que ofereçam um paradigma para aplicação analógica do Direito.

Este conjunto de obstáculos é, por vezes, um dos mais difíceis de se superar. Como perpassam obrigatoriamente a estrutura sindical, se originaram carregados de vieses políticos, demandando o oferecimento de alternativas que superem práticas binárias na tomada de decisão, as quais são fruto de métodos tradicionais e, por assim ser, encontram barreiras complexas de transposição.

⁵⁰ Cf. o item 3.1 do CAPÍTULO III.

5.6.2 Obstáculos exógenos à negociação coletiva no âmbito do Direito do Trabalho

Há, também, obstáculos que se apresentam ao desenvolvimento da negociação coletiva e que têm origem externa à estrutura do Direito do Trabalho. Dentre eles, que denominamos *obstáculos exógenos*, há diversos desafios, identificados na necessidade de rompimento da tradição negocial e na necessidade de se dar a conhecer as realidades econômica, social, antropológica e internacional dos sindicatos. É através dessas perspectivas que pode ser exercida a denominada “criatividade negocial”, como destaca Delgado (2017). O cenário também demanda tempo por se tratar de um processo que requer reflexões específicas numa operação iminentemente artesanal, que deve se esquivar de padrões preconcebidos, porém sem violar direitos inegociáveis e promovendo a dignidade.

Ademais, os *obstáculos exógenos* muitas vezes podem ser superados ou mitigados mediante critérios científicos, como o conhecimento sobre técnicas advindas de outras frentes e que possuem, na negociação, fundamentos de sua própria estrutura. São técnicas negociais que vêm sendo elaboradas e difundidas de modo orientado, metódico e formatado, – exemplos são a técnica denominada *principled negotiation* ou “negociação com princípios” e a formulação *BATNA* (do inglês *Best Alternative to a Negotiated Agreement*), ambas advindas da Escola de Direito de Harvard (PINHO, 2020, p. 55-57). Há, ainda, outras opções metodológicas, como o chamado *Sistema Multiportas* (LOURENCINI, 2019, p. 43-71) e o denominado *Desenho de Sistemas de Disputas* (DSD) (FALECK, 2019).

5.7 O modelo das grandezas inversamente proporcionais na superação das desigualdades

Muito embora os modelos universais das grandezas inversamente proporcionais sejam advindos da matemática, eles são pouco explorados na estruturação da reflexão jurídica. Princípios matemáticos, por serem originados de Ciências Exatas, pouco são aproveitados explicitamente nas Ciências Humanas Aplicadas. No entanto, o princípio matemático das grandezas inversamente proporcionais aplicado à

finalidade de superação das desigualdades pode, para aquilo a que nos propomos, ser utilizado como coadjuvante.

Desde a criação da norma até a sua aplicação, os sistemas jurídicos utilizam-se da propriedade fundamental das proporções e da igualdade geométrica, concebida por Aristóteles, quanto aos mais diversos sistemas jurídicos, que se apoiam sobre a expressa obrigação de tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na medida de suas desigualdades.

Deste modo, se faz permanente a busca humana pela superação das desigualdades. Um dos princípios para esse exercício permanente é o da proporcionalidade, tal como nos apresenta Bonavides (2001) ao apontar que

a vinculação do princípio da proporcionalidade ao Direito Constitucional ocorre por via dos direitos fundamentais. É aí que ele ganha extrema importância e auferir um prestígio e difusão tão larga quanto outros princípios cardiais e afins, nomeadamente o princípio da igualdade (BONAVIDES, 2001, p. 275-291).

Assim, a finalidade de se trazer o conceito das grandezas inversamente proporcionais se apresenta como um caminho para a superação das desigualdades, tão valioso no âmbito jurídico.

As duas grandezas que aqui trazemos para esta aplicação nos apresenta, de um lado, o grau de qualificação profissional/educacional do trabalhador e, de outro, o empenho dignificante que deve ter a norma coletiva negociada na busca pelo equilíbrio.

5.8 As negociações coletivas e a formulação de cláusulas que se modulem conforme o nível educacional do trabalhador

Muito embora o ensino universal, obrigatório e gratuito, garantido a todos os níveis, seja uma das pedras angulares de uma efetiva política de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, um significativo volume de trabalhadores não tem sido inserido em formas de desenvolvimento educacionais.

Como a negociação coletiva desempenha papel crucial na promoção da qualificação profissional e educacional dos trabalhadores, ao estabelecer acordos entre sindicatos que abordem questões relacionadas à formação e capacitação, estes podem incluir cláusulas que estabeleçam a obrigatoriedade de complementação

educacional, com programas de treinamento e desenvolvimento profissional, bem como políticas de incentivo à educação continuada.

Ao garantir o acesso à educação e à qualificação profissional por meio da negociação coletiva, sindicatos e empregadores contribuem para a construção de uma força de trabalho mais qualificada e adaptável, capaz de enfrentar os desafios do mercado de trabalho em constante evolução. Além disso, o investimento em educação e formação pode melhorar a produtividade e a competitividade das empresas, bem como promover a inclusão social e a mobilidade dos trabalhadores.

A efetivação do direito à educação por meio da negociação coletiva pode ser baseada em marcos preestabelecidos a partir do grau de formação educacional formal, ante as manifestas diferenças diante da gradação da educação formal, tendo o efeito de tratar dos desiguais de acordo com suas desigualdades.

Em observação crítica, tem-se verificado a inserção do trabalhador em negociações coletivas, com pautas tidas como de Direitos Fundamentais de terceira e quarta dimensão. Tal como observado no item 4.5.2, especialmente em sindicatos do setor público ou em área mais politizadas, há cláusulas como a da proteção de igualdade de oportunidades, a do combate à discriminação por raça, gênero e orientação sexual, a prevenção e a do combate ao assédio moral e sexual, dentre outras.

Quanto menor o nível de autonomia do empregado, maior a necessidade de uma contrapartida – a qual denominamos *empenho dignificante da norma coletiva negociada*, uma vez que se faz necessário um mecanismo de busca para promover o equilíbrio das vulnerabilidades e das autonomias. Este equilíbrio deve, de acordo com cada setor da economia, estabelecer padrões de mínimos permanentes e de determinação de irreversibilidade quanto a esses patamares, tal como prevê o princípio da vedação do retrocesso social, aqui aplicado por analogia.

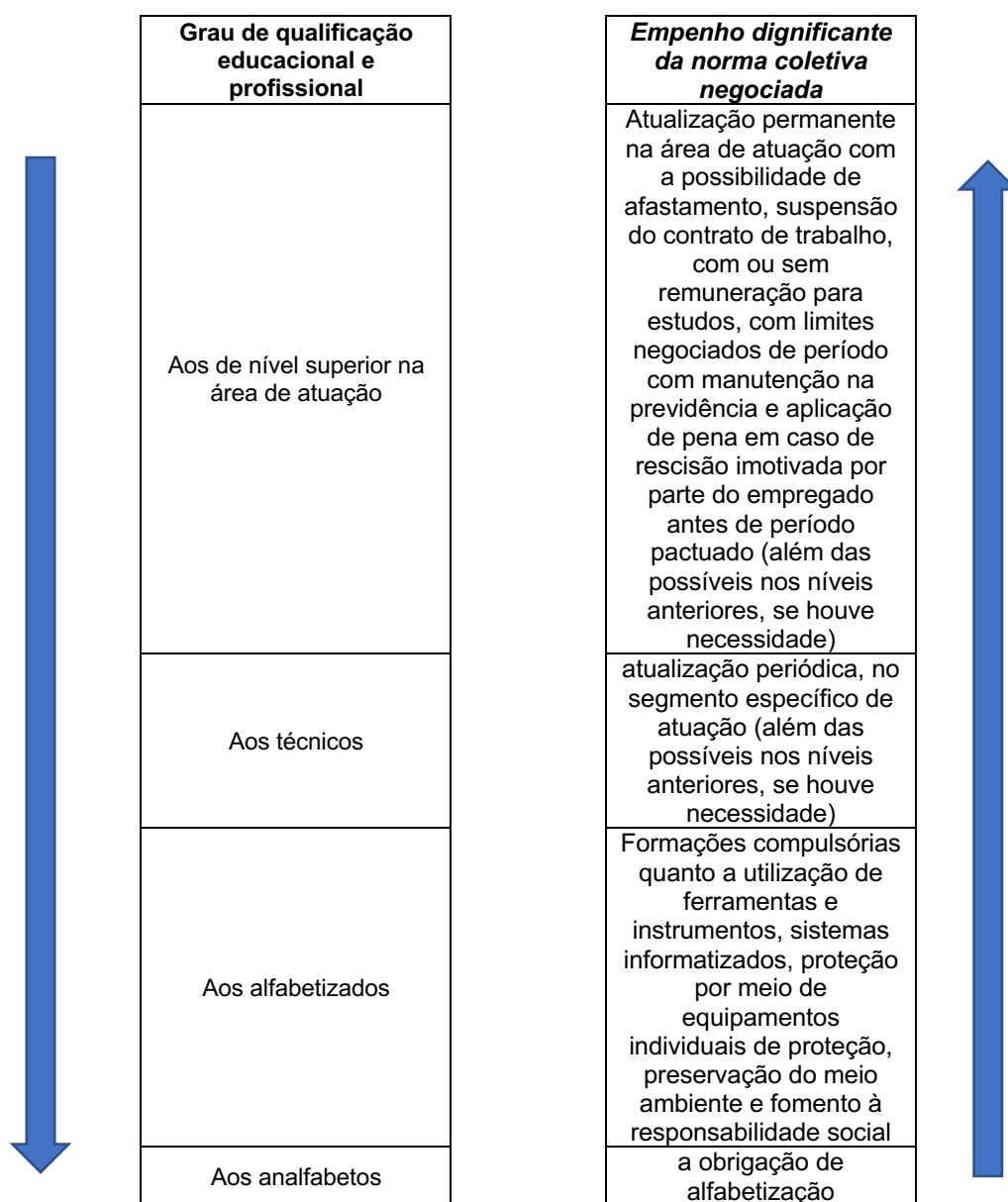
A sugestão de modulação graduada deve, assim, exemplificativamente, estabelecer:

- aos analfabetos, a obrigação de alfabetização;
- aos alfabetizados, a oportunidade de formações compulsórias quanto à utilização de ferramentas, instrumentos, sistemas informatizados, proteção por meio de equipamentos individuais (EPIs), preservação do meio ambiente e fomento à responsabilidade social;

- aos técnicos, a atualização periódica no segmento específico de atuação;
e
- aos de nível superior, em sua área de atuação, a possibilidade de afastamento, de suspensão do contrato de trabalho sem remuneração para estudo, mas com manutenção na previdência.

Para a aplicação da propriedade fundamental das proporções na criação da norma coletiva negociada, em que as duas grandezas estão a serviço do grau de qualificação profissional/educacional do trabalhador e do empenho dignificante, propomos um modelo graduado por modulações de nível educacional, vislumbrado no Quadro a seguir.

Quadro 5 Modelo graduado por modulações de nível educacional



Grau de qualificação educacional e profissional	<i>Empenho dignificante da norma coletiva negociada</i>
Aos de nível superior na área de atuação	Atualização permanente na área de atuação com a possibilidade de afastamento, suspensão do contrato de trabalho, com ou sem remuneração para estudos, com limites negociados de período com manutenção na previdência e aplicação de pena em caso de rescisão imotivada por parte do empregado antes de período pactuado (além das possíveis nos níveis anteriores, se houve necessidade)
Aos técnicos	atualização periódica, no segmento específico de atuação (além das possíveis nos níveis anteriores, se houve necessidade)
Aos alfabetizados	Formações compulsórias quanto a utilização de ferramentas e instrumentos, sistemas informatizados, proteção por meio de equipamentos individuais de proteção, preservação do meio ambiente e fomento à responsabilidade social
Aos analfabetos	a obrigação de alfabetização

Fonte: elaboração própria.

Deste modo, em contrapartida ao nível educacional e profissional, se contrapõe a aplicação das grandezas inversamente proporcionais – o que denominamos *empenho dignificante da norma coletiva negociada*. Observadas as precariedades ou autonomias do nível educacional do trabalhador do grupo a ser tutelado com a norma coletiva negociada, este empenho se coloca como fator que oferece contrapeso para o equilíbrio da relação, buscando, com o oferecimento da formação condizente, preencher as lacunas educacionais do empregado.

Sem a pretensão de propor verdades absolutas, podemos afirmar que quanto mais vulnerável for o trabalhador, maior a necessidade da proteção coletiva e, em contrapartida, quanto mais autossuficiente for o trabalhador, menor a necessidade de mobilizar elementos protetivos advindos do âmbito coletivo, até mesmo a reconhecida a eficácia do parágrafo único do artigo 444 da CLT na outorga da autonomia, por meio de uma análise conjugada do nível salarial e educacional do trabalhador.

A exigência de complementação educacional nas negociações coletivas entre empregadores e sindicatos é uma abordagem que promove a educação como um direito fundamental e um bem público. Essa afirmação está baseada na ideia de que a educação é crucial para a promoção da igualdade, para a redução da pobreza e para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores. Nesse sentido, a responsabilidade social do empregador é reconhecida em relação à promoção do desenvolvimento humano e à capacitação de seus empregados.

Os empregadores também se beneficiam ao oferecer complementação educacional aos trabalhadores, visto que uma força de trabalho mais educada e mais capacitada pode resultar em maiores índices produtividade, de inovação e de competitividade no mercado. Além disso, o investimento em educação e em formação pode melhorar a retenção de talentos e reduzir a rotatividade de trabalhadores, diminuindo os custos associados à contratação e treinamento de novos profissionais.

A implementação de políticas de educação formal nas negociações coletivas também reconhece que os trabalhadores podem enfrentar barreiras para acessar a educação, como a falta de recursos financeiros, a falta de tempo ou o desconhecimento sobre as oportunidades disponíveis. Ao incluir essa exigência nas negociações, o sindicato busca superar essas barreiras e garantir que todos os membros tenham a chance de se desenvolver profissionalmente e pessoalmente.

Por fim, a exigência de complementação educacional nas negociações coletivas pode contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e mais igualitária. A educação é um fator essencial para a mobilidade social e a redução das desigualdades, portanto, e garantir que todos os trabalhadores tenham acesso a oportunidades educacionais é um passo importante nessa direção.

Em suma, a inclusão da exigência de complementação educacional nas negociações coletivas é uma medida que promove o desenvolvimento humano, a justiça social e a responsabilidade social das empresas, beneficiando tanto os trabalhadores quanto os empregadores, contribuindo para o progresso da sociedade como um todo.

5.9 Os consequentes benefícios para todos os protagonistas envolvidos na formação educacional e profissional

É fundamental a difusão dos benefícios da articulação entre Educação e Trabalho aos sindicatos, às autoridades e às instituições envolvidas nas relações de trabalho e na formulação de políticas educacionais, para que apoiem e promovam a inclusão de cláusulas de qualificação profissional e educacional nas negociações coletivas.

Especificamente no caso dos sindicatos de trabalhadores rurais, estes devem estabelecer em suas negociações coletivas a exigência de que o empregador, cumprindo com sua função social, ofereça complementação educacional formal, ainda que o empregado não perceba, individualmente, a necessidade de ter uma formação educacional – o que, em regra, demonstra que há, no caso, precariedade de condições econômicas, sociais e educacionais.

As consequências da Educação como elemento de emancipação apresentam benefícios imediatos, seja para o empregador na função social da empresa, consubstanciada na elevação da produtividade, seja para o trabalhador, que com o aumento do conhecimento tem promovidas a inclusão, a equidade e os ganhos acessórios para o mercado, melhorando o ambiente de trabalho no âmbito da responsabilidade social e, consequentemente, em tempos de dificuldade dos sindicatos, revigorando as adesões. Ademais, com o aumento da capacidade cognitiva, há a outorga de emancipação política do trabalhador.

Cabe, à derradeira, uma reflexão específica quanto aos trabalhadores rurais, ao que devem ser consideradas as limitações de infraestrutura, de acesso à internet e de disponibilidade de tempo que estes trabalhadores enfrentam. Importante que sejam realizados, em formatos flexíveis de educação, cursos on-line, com conteúdo que possa ser acessado sem conexão à internet (off-line) ou cursos presenciais em locais próximos às áreas rurais, incluídos programas de treinamento prático nos locais de trabalho. No caso dos trabalhadores rurais que frequentemente enfrentam condições precárias, a educação pode ser especialmente importante para melhorar suas condições de vida e oferecer oportunidades de mobilidade social.

Em suma, o papel dos sindicatos na defesa dos interesses dos trabalhadores rurais inclui a promoção da Educação como prioridade nas negociações coletivas. Isso garante que os trabalhadores tenham acesso a oportunidades de educação e formação, mesmo quando não percebem os benefícios dessas iniciativas. Dessa forma, o sindicato demonstra seu compromisso com o bem-estar de seus membros a longo prazo e com a construção de uma força de trabalho mais qualificada e mais resiliente.

Theodor Adorno (1995, p. 12), na discussão sobre a emancipação das pessoas, destacou a importância da educação para a formação de indivíduos conscientes e críticos em relação à sociedade e às estruturas de poder por meio do conhecimento, da promoção da reflexão crítica e da autonomia intelectual em vez de apenas se reproduzir estruturas de poder e normas dominantes.

A visão de Adorno sobre a Educação como meio de emancipação reforça a importância de garantir o acesso à educação e à qualificação profissional por meio da negociação coletiva. Ao promover a formação educacional e profissional dos trabalhadores, sindicatos e empregadores podem contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, em que os indivíduos têm a capacidade de refletir criticamente sobre suas condições de vida e atuar como agentes de mudança.

Uma reflexão final com foco no trabalhador rural se faz necessária neste fechamento capitular, uma vez que as pesquisas estatísticas ainda indicam um significativo volume de cidadãos com evidente vulnerabilidade decorrente do analfabetismo que, aliada às particularidades desta modalidade (condições socioeconômicas desfavoráveis, isolamento geográfico e falta de oportunidades educacionais), dificultam sobremaneira o acesso efetivo à educação e à qualificação profissional.

A partir da alfabetização, pode-se considerar o desenvolvimento de programas e de políticas de educação e qualificação profissional que sejam adaptados às necessidades e realidades desses trabalhadores – por exemplo, o oferecimento de cursos de formação técnica em agricultura sustentável, de capacitação em cooperativismo e em gestão de negócios rurais, entre outros temas relevantes.

Além disso, é necessário promover ações e políticas públicas que facilitem o acesso dos trabalhadores rurais à educação e à qualificação profissional, como a ampliação da oferta de escolas e de centros de formação profissional no campo, transporte escolar adequado, incentivos financeiros e programas de apoio aos trabalhadores rurais e suas famílias.

Nesse contexto, a negociação coletiva torna-se uma ferramenta essencial para garantir o direito à educação e à formação profissional a todos os trabalhadores, mas ainda com mais intensidade aos trabalhadores rurais. Daí que o *empenho dignificante* de inserção de cláusulas específicas em acordos e convenções coletivas que abordem a necessidade de complementação educacional formal e qualificação profissional para os trabalhadores rurais se faz fundamental.

CONCLUSÕES

Na relação entre Educação e Trabalho temos uma equação composta de dois conjuntos: um com elementos positivos e outro com elementos negativos. A pretensão é a de, ao final, nesta junção, se alcançar uma igualdade.

O grau de dificuldade para a resolução do desafio que se coloca pode ser mensurado a partir da análise dos elementos que o compõem. Se fosse em uma ciência exata, os componentes estariam em repouso e a conta seria feita a lápis, pois diante de um erro poderíamos apagar e começar outra vez.

Porém, não estamos diante deste ramo científico, e sim de uma fonte em que elementos positivos são formados por instrumentos potentes, metas ousadas e provocadoras e, na outra banda, um conjunto negativo, composto de formalismo burocrático, corporativismo e interesses individuais se sobrepõe ao coletivo. Há, assim, um elevado grau de complexidade, pois os elementos estão, dinamicamente, em constante movimento, uma vez que estamos diante de uma ciência humana. Neste campo não há a possibilidade de apagarmos os erros das tentativas.

Independentemente das diferenças entre as duas proposituras, na resolução de uma equação precisamos, cartesianamente, conhecer os elementos e estabelecer a ordem com que serão solucionadas, indo das mais fáceis às mais complexas. Aqui já constatamos que, diante da mobilidade dos dados, jamais chegaremos a uma equidade. O que devemos esperar, portanto, é a mitigação das desigualdades.

Os Direitos Fundamentais vieram sendo edificados na sociedade inicialmente de modo a protegê-la dos cidadãos que a constituíam, fosse para a garantia de que não se houvesse privação de suas liberdades, fosse, posteriormente, para afastar o risco de expropriação de seus bens. Para isso, emergiu a necessidade de proteção igualitária.

É exatamente nesta proteção igualitária em que se encontram o plano do Direito ao Trabalho, o plano do Direito à Educação e, de forma negociada, a aproximação de ambos, sem a plena interferência do Estado.

O campo teórico estabeleceu que os Direitos Fundamentais sejam observados de ângulos diversos, o que caminhou para o estabelecimento de prismas de gerações ou de dimensões, originados a partir de vetores irradiados pela Revolução Francesa: Liberdade, Igualdade e Fraternidade. Neste ínterim, entre Trabalho e Educação convive a possibilidade de estabelecer regramentos coletivos por meio de

negociações em que o Estado interfira menos. Ditos aspectos se imbricam e, concomitantemente, apesar de tangenciarem os três ideais acima, encontram maior preponderância na busca pela Igualdade.

Estes três ambientes passam por sensíveis mudanças que são, simultaneamente, causa e consequência. Em regra, a Educação favorece um processo de busca permanente por soluções, mas em um momento histórico em que as TICs reconfiguram as relações entre as pessoas e, consequentemente, as relações entre empregados e empregadores, o Estado, por seu ordenamento jurídico, não tem demonstrado empenho em priorizar que a Educação esteja presente no campo laboral, tornando necessária a busca por caminhos negociados entre as partes envolvidas.

Trata-se de tarefa árdua, pois há obstáculos em cada um dos elementos aqui tratados. No Brasil, especificamente no campo do Trabalho, seja no Direito ao Trabalho, seja no Direito *do* Trabalho, há uma estrutura normativa de oito décadas, concebida em um plano histórico completamente diverso ao atual, tanto do ponto de vista individual quanto do ponto de vista coletivo. Neste mesmo período, na área da Educação, houve uma significativa elevação do acesso do cidadão à possibilidade de estudos – porém, qualitativamente, muito aquém aos níveis mundiais se comparado em termos de apreensão do conhecimento. Além disso, poucos caminhos na legislação trabalhista fomentam a permanência na aprendizagem ou sequer buscam suprir as deficiências educacionais do trabalhador. A proposta, portanto, é a de que a negociação coletiva seja o caminho legal a se fomentar para propiciar a educação ao trabalhador, não apenas a formação quanto à qualificação profissional, mas em sentido amplo, de suprir lacunas quanto à educação formal.

Há um desafio nessa forma, pois os sindicatos – aqueles que, por força normativa, são os titulares a negociar coletivamente – se submetem a outros interesses, não alimentam essa tradição e ainda sofrem as graves consequências da Reforma Trabalhista de 2017, com a perda de receitas para sua própria manutenção. De imediato já se justificam tais afirmativas, pois se vê manifesta a experiência de que os sindicatos se tornaram hábeis ao negociar cláusulas econômicas, mas não se aprimoraram quanto a um elemento de grande valia e que abre a proteção a diversos outros elementos: a criatividade negocial.

Lembremos da lição de Guimarães Rosa no conto “O Burrinho Pedrês”, incluído na obra *Sagarana*, publicada em 1946: *O animal satisfeito dorme*. Os sindicatos, de

modo geral, se puseram tranquilizados pelas últimas três décadas, em que os valores salariais mínimos se elevaram significativamente e as gestões sindicais, em sua grande parcela, dormitaram, perdendo a oportunidade de romper com formas tradicionais de gestão.

E isso acontece em um contexto mundial, em que o humanismo jurídico entrou em crise com a ideia reducionista relacionada ao direito positivo, em uma série de reformas pró-mercado que abrem caminho para um processo de autorregulação da cadeia produtiva e para sistemas jurídicos multiníveis.

Diante desse movimento contemporâneo, mesmo os sistemas jurídicos tradicionais experimentam alternância quanto a seus ordenamentos, tal como a *civil law* e a *common law*, que se mesclam e se intercalam – muito embora estes sistemas não tenham o condão de reprimir ou de represar o avanço tecnológico e suas consequências.

Neste sentido, vejamos que por mais que exista proteção expressa na Constituição Federal com relação ao trabalhador diante dos riscos de automação, são esparsos os fluxos de resguardo dos sindicatos em favor do obreiro. Citem-se, por exemplo, casos isolados de porteiros que foram substituídos por câmeras ou bancários que foram substituídos por computadores. Em contrapartida, uma significativa parcela de trabalhadores de diversas áreas fenece.

Ora, se o Estado não consegue proteger o trabalhador por meio de normas heterônomas, mais uma vez se evidenciam a força e a potência da autonomia coletiva por meio da norma oriunda da negociação coletiva. Se os sindicatos “cochilaram”, tal como lecionou Guimarães Rosa, o momento propõe um despertar tal como sugere um ditado popular africano: “*The unity of the herd forces the lion to sleep hungry*” (que numa tradução livre diz que *A união do rebanho obriga o leão a dormir com fome*).

Em sua forma teórica, a norma coletiva que nasce de negociações e que submete seus próprios protagonistas se apresenta como um avanço civilizatório decorrente de um processo que se aproxima da democracia em sua forma mais pura, fazendo emergir um resultado que é fruto do diálogo.

Ainda que haja uma certa utopia nessa pretensão teórica, é a partir dela que, quanto à sua natureza, surge uma visão de que deve ser tida como híbrida, *com forma de contrato e alma de lei*. Para isso, o texto da Constituição Federal nos apresenta, com certa clareza, uma prioridade de negociação coletiva no que diz respeito à pacificação de controvérsias coletivas.

Como a democracia vem encontrando dificuldades, a negociação coletiva se depara com obstáculos no Brasil, cabendo lembrar que, por conta de intervenções políticas, se estabeleceu a participação obrigatória dos sindicatos para esta via. Contudo, na origem, desde sua concepção, na década dos anos trinta do século XX, a negociação coletiva sofreu interferência política.

Porém, não obstante o histórico do sindicalismo brasileiro tenha alguns comprometimentos em sua estruturação, a significativa parte dos países ocidentais em que a individualização de tratativas laborais têm sido um fenômeno destacado, com queda dos sindicatos, no Brasil, desde sua implementação na década de 1930 do século XX, o número de sindicatos se elevou mais de 170%, discrepando dos demais países.

Paralelamente ao sistema normativo que, do ponto de vista histórico, alcança sua oitava década quase que sem alterações e foi plasmado em um país iminentemente rural – mas que, decorrido esse lapso temporal, constata a migração para o ambiente urbano –, o sindicalismo hoje ultrapassa 80% nas cidades.

Nesses mesmos oitenta anos, apesar de haver aumentado o número de pessoas com formação educacional formal, ainda remanescem dois desafios para a cidadania brasileira: um quantitativo e outro qualitativo, respectivamente: a) o analfabetismo, uma vez constado um volume de mais de 14 milhões de pessoas que não sabem ler nem escrever, sendo que, deste volume, cerca de 13,5% são trabalhadores assalariados; e b) o grau de aprendizagem do egresso escolar brasileiro, que se encontra em 44^a colocação no ranking do Pisa de um total de 79 países, evidenciando a baixa qualidade da educação nacional.

Diante do desafio da promoção da dignidade do trabalhador para a efetivação de Direito Fundamental (em especial em contexto de evidente quadro de desigualdades), emerge a negociação coletiva como instrumento jurídico apto a fomentar o debate de acordo com cada nível de vulnerabilidade no âmbito da educação a partir de cada atividade econômica e de cada alocação espacial.

Não se pretender afirmar que a negociação coletiva seja uma panaceia usada contra todos os males. No entanto, apesar de enfrentar obstáculos, ela se apresenta, diante do contexto laboral, como pertinente mecanismo de combate à desigualdade, de acordo com cada nível de vulnerabilidade – na propositura deste estudo, com enfoque na promoção da educação formal permanente do trabalhador.

Cabe trazer, nestas conclusões, que um dos desafios da presente tese foi harmonizar a estrutura juslaboral brasileira com dois documentos elaborados pela OIT: de um lado, a Convenção 98, que consagra a valorização da negociação coletiva e, de outro lado, a Resolução 195, que se refere ao “Desenvolvimento dos Recursos Humanos: Educação, Formação e Aprendizagem”. Ambos os documentos devem ter aplicação conjugada, com o fomento e a implementação de cláusulas negociadas, com o fito de, assim, implementar mecanismos educacionais em favor do trabalhador.

Antes de discorrer sobre a pretensão final, o presente trabalho ponderou a respeito das dificuldades relativas à plena implementação da negociação coletiva, identificadas como *endógenas* ou *exógenas* ao ordenamento trabalhista. Dentre as *endógenas* se destacam a ausência de liberdade sindical e a reiterada intervenção do Poder Judiciário, em que não há uma uniformização com relação à plena admissão da via porque, não raramente, princípios do direito individual do trabalho são confundidos com aqueles próprios da esfera coletiva, em que há substancial diferença da autonomia das partes convenientes.

Já no âmbito daqueles vislumbrados como obstáculos *exógenos*, classificamos os desafios que dizem respeito aos conhecimentos advindos de outras esferas que não as jurídicas, tais como os econômicos, os sociais, os antropológicos e os internacionais que, por assim ser, elevam o grau de dificuldade na elaboração da norma coletiva, além do elemento artesanal, que por não encontrar padronização, provoca a busca de conhecimentos, fundamentos e técnicas próprias de negociações coletivas. Enfim, não há receita pronta!

Nessa linha, a partir de um modelo de busca pela eliminação das desigualdades por meio da lógica de oposição das grandezas inversamente proporcionais, aqueles trabalhadores que detêm menor grau de formação educacional devem receber esse fomento mediante cláusula adequada em negociação coletiva. Assim denominamos o *empenho dignificante da norma coletiva negociada*, criando uma amplitude na qual o mais precarizado (e, conseqüentemente, mais vulnerável), recebe mais empenho.

Nessa quadra específica, em que se conjugam trabalho e educação, emerge o que podemos identificar como sendo “o mais precarizado” o trabalhador rural analfabeto, em posição diametralmente oposta ao perfil de trabalhador identificado na CLT como “o mais favorecido”. As estatísticas trazidas nos apresentam um significativo número de cidadãos com evidente vulnerabilidade decorrente do

analfabetismo e que, aliada às particularidades do âmbito rural (condições socioeconômicas desfavoráveis, isolamento geográfico e falta de oportunidades educacionais), dificultam sobremaneira o acesso à educação e à qualificação profissional.

A partir da alfabetização, pode-se considerar o desenvolvimento de programas e políticas de educação e de qualificação profissional que sejam adaptados às necessidades e realidades desses trabalhadores – por exemplo, o oferecimento de cursos de formação técnica em agricultura sustentável, capacitação em cooperativismo e gestão de negócios rurais, dentre tantos outros temas relevantes.

Quanto mais vulnerável o trabalhador, maior a necessidade de proteção coletiva e, em contrapartida, quanto mais autossuficiente o trabalhador, menor a necessidade elementos protetivos advindos do âmbito coletivo, utilizados, pois, os elementos detectados na própria CLT (artigo 444, parágrafo único), que conjugam em sua disposição os níveis salarial e educacional do trabalhador.

Assim, ao implementar a negociação coletiva, se promove a educação como um direito fundamental e como um bem público, se combate a desigualdade, se reduz a pobreza, se melhora a qualidade de vida dos trabalhadores e se aumenta a mobilidade social mediante a prática da responsabilidade social do empregador, que, por sua vez, se beneficia com uma força de trabalho mais educada e mais capacitada, resultando mais produtividade, mais inovação e mais competitividade no mercado. Além disso, o investimento em educação e formação do trabalhador pode melhorar a retenção de talentos e reduzir a rotatividade de profissionais, diminuindo custos associados à contratação e ao treinamento de novos trabalhadores.

Em suma, a inclusão da exigência de complementação educacional nas negociações coletivas é uma medida que promove o desenvolvimento humano, a justiça social e a responsabilidade social das empresas, beneficiando tanto os trabalhadores quanto os empregadores e contribuindo para o progresso da sociedade como um todo.

O papel dos sindicatos na defesa dos interesses dos trabalhadores inclui a promoção da educação como um elemento prioritário nas negociações coletivas. Isso garante que os trabalhadores tenham acesso a oportunidades de educação e de formação, mesmo quando não percebem os benefícios dessas iniciativas. Dessa forma, o sindicato demonstra seu compromisso com o bem-estar de seus membros a

longo prazo e com a construção de uma força de trabalho mais qualificada e mais resiliente.

Ademais, a emancipação por meio da educação tende, na formação permanente, a culminar com indivíduos conscientes, críticos em relação à sociedade e às estruturas de poder, porque promove conhecimento, reflexão crítica e autonomia intelectual – aspectos que se organizam junto às estruturas sindicais.

A negociação coletiva se evidencia enquanto ferramenta essencial para a garantia do direito à educação e à formação profissional a todos os trabalhadores, com mais intensidade aos trabalhadores rurais. Por isso, o empenho dignificante de se inserir cláusulas específicas em acordos e convenções coletivas que abordem a necessidade de complementação educacional formal e de qualificação profissional para trabalhadores rurais se faz fundamental.

REFERÊNCIAS

- ABBOUD, Georges; CAVALCANTI, Marcos de Araújo. O sistema decisório brasileiro em risco desvelando as inconstitucionalidades do IRDR [Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas] para possibilitar sua aplicação constitucionalmente adequadas nos litígios repetitivos. *In*: NUNES, Dierle *et al.* (org.). **A nova aplicação da jurisprudência e precedentes no CPC/2015**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 1-15. Disponível em: <http://www.bvr.com.br/abdpro/wp-content/uploads/2016/03/Inconstitucionalidades-do-IRDR-e-riscos-ao-sistema-decisorio-.pdf>. Acesso em: 19 jun. 2023.
- ADORNO, Theodor W. **Educação e emancipação**. Tradução de Wolfgang Leo Maar. 3. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995.
- AGUIAR, Antonio Carlos. Metanegociação coletiva de trabalho é a chave em tempos de Covid-19. *In*: **Revista Consultor Jurídico**, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mai-14/aguiar-metanegociacao-coletiva-trabalho-covid-19>. Acesso em: 23 abr. 2023.
- ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.
- ALMEIDA, Renato Rua de. Justificação da autonomia da vontade coletiva no direito do trabalho. **Revista LTr**, 1983.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTÁGIOS – Abres. **Estatísticas**. Disponível em: <https://abres.org.br/estatisticas/>. Acesso em: 12 jul. 2022.
- AZAMBUJA, Darcy. **Teoria geral do Estado**. 25. ed. Rio de Janeiro: Globo, 1986.
- BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo**: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial. Belo Horizonte: Fórum, 2012.
- BARROSO, Luís Roberto; MELLO, Patrícia Perrone Campos. O direito coletivo do trabalho no Supremo Tribunal Federal: planos de demissão incentivada e autonomia da vontade, um estudo de caso. **Rev. TST**, São Paulo, v. 84, n. 2, abr./jun. 2018.
- BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra. **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 1989. (vol. 2).
- BOBBIO, Norberto. **Teoria da norma jurídica**. Tradução de Fernando Pavan Baptista e Ariani Bueno Sudatti. 2. ed. São Paulo: Edipro, 2003.
- BOISARD, Pierre. La reconnaissance dans le travail au risque de l'individualisation. **HAL open Science**, 2010. Disponível em: <https://hal.science/hal-00634118>. Acesso em: 19 jun. 2023.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 15. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

BONAVIDES, Paulo. **Teoria Constitucional da Democracia Participativa**: por um Direito Constitucional de luta e resistência. Por uma Nova Hermenêutica. Por uma repolitização da legitimidade. São Paulo: Malheiros, 2001.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. **1942**: recursos e possibilidades. Rio de Janeiro: Divisão Econômica e Comercial Itamaraty, 1943.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Serviços. Sindicatos. Cadastro de **Entidades**. Entidade Sindical Registrada. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/sindicatos/cadastro-de-entidades/arquivos-entidade-sindical-registrada/arquivos-entidade-sindical-registrada>. Acesso em: 12 jul. 2022.

CARDOSO, João Vitor. Mudança do direito: obra da lei ou dos juízes. *In*: NUNES, Dierle *et al.* (org.). **A nova aplicação da jurisprudência e precedentes no CPC/2015**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 575-607.

CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira. Contrato coletivo de trabalho. *In*: **Revista da Faculdade de Direito**, São Paulo, v. 35, n. 2, 1939.

CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira; CARDONE, Marly Antonieta. **Direito Social**. 2. ed. São Paulo: LTr/Edusp, 1993.

CHAMOUN, Ebert. **Instituições de direito romano**. Tradução de San Tiago Dantas. 3. ed. Rio de Janeiro: Revista Forense, 1957.

CUNHA, André Moreira; PRATES, Daniela Magalhães. Instabilidade e crises: os avanços teóricos e as limitações políticas para o desenvolvimento dos países periféricos. *In*: CROCCO, Marco; ELIAS, Luiz Antonio; FERRAZ, João Carlos. **Liberalização econômica e desenvolvimento**. São Paulo: Futura, 2003. p. xx-xx.

DAVID, René. **Os grandes sistemas do direito contemporâneo**. Tradução de Hermínio A. Carvalho. 5. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2014.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 71.

DERÉNS, Jean-Arnault; RICO, Simon. Uma nova cortina de ferro se abate sobre a Europa. **Le Monde Diplomatique Brasil**, abr. 2016. Disponível em: <https://diplomatie.org.br/uma-nova-cortina-de-ferro-se-abate-sobre-a-europa/>. Acesso em: 19 jun. 2023.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução de B. A. Schumann. São Paulo: Boitempo, 2010.

EPPLER, Annegret; HACKHOFER, Andreas; MAURER, Andreas. The Multilevel Rule of Law System of the European Union: Eked Out, Contested, Still Unassured. *In*: ANTONIOLLI, Luisa; BONATTI, Luigi; RUZZA, Carlo (ed.). **Highs and lows of European Integration. Sixty Years After the Treaty of Rome**, Springer: Cham, 2018. p. 65-82.

FALECK, Diego. Um passo adiante para resolver problemas complexo: desenho de sistema de disputas. *In*: FALECK, Diego. **Negociação, mediação, conciliação e arbitragem**: métodos adequados de solução de controvérsias. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

FENN, Peter. A basic tenet of a healthy democracy is open dialogue and transparency. **The Tribune – Voice of the people**, 24 dez. 2022. Disponível em: <https://www.tribuneindia.com/news/thought-for-the-day/a-basic-tenet-of-a-healthy-democracy-is-open-dialogue-and-transparency-%E2%80%94-peter-fenn-463884>. Acesso em: 19 jun. 2023.

FREIRE, Alexandre. Precedentes judiciais: conceito, categorias e funcionalidade. *In*: NUNES, Dierle *et al.* (org.). **A nova aplicação da jurisprudência e precedentes no CPC/2015**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. xx-xx.

FREUD, Sigmund. Por que a Guerra? *In*: FREUD, Sigmund. **O mal-estar na civilização**: novas conferências introdutórias e outros textos. Tradução de Paulo César de Souza. v. 18. São Paulo: Companhia das Letras, 2010. p. xx-xx.

GOMES CANOTILHO, José Joaquim. **Direito Constitucional e teoria da Constituição**. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2000.

GOMES NETO, Indalécio. Modalidades da negociação coletiva. **Revista do TST**, Brasília, n. 64, p. 32-45, 1995.

GOMES, Laurentino. **Escravidão**: Do primeiro leilão de cativos em Portugal até a morte de Zumbi dos Palmares. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019. (vol. 1).

GOTTARDI, Gustavo. **Os precedentes judiciais e a impossibilidade de superação**. 1. ed. Campo Grande: Contemplar, 2018.

HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21**. Tradução de Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HARARI, Yuval Noah. **Homo Deus**: uma breve história do amanhã. Tradução de Paulo Geiger. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

HENRIQUES FILHO, Ruy Alves. O IRDR e a formação dos precedentes qualificados no Brasil. *In*: NUNES, Dierle *et al.* (org.). **A nova aplicação da jurisprudência e precedentes no CPC/2015**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. xx-xx.

IHERING, Rudolf von. **A luta pelo direito**. Tradução de J. Cretella Jr. e Agnes Cretella. 3. ed. São Paulo: RT, 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Anuário Estatístico do Brasil**. Rio de Janeiro: Serv. Gráf. Inst. Brasileiro de Geografia e estatística, 1946.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Desemprego. **O que é desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 12 jul. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Conheça o Brasil. População. **População rural e urbana**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18313-populacao-rural-e-urbana.html>. Acesso em: 12 jul. 2022.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA – INEP. Áreas de Atuação. Pesquisas. Estatísticas e Indicadores Educacionais. **Censo Escolar**. Resultados. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-escolar/resultados>. Acesso em: 12 jul. 2022.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA – INEP. **Brasil no Pisa 2018** [recurso eletrônico]. Brasília: INEP, 2020, p. 48.

JEAMMAUD, Antoine. La place du salarié individu dans le droit français du travail. *In: Le droit collectif du travail. Questions fondamentales-évolutions récentes. Etudes en hommage à Mme le professeur H. Sinay*. Peter Lang, 1994.

JOÃO, Paulo Sérgio. Negociações coletivas de trabalho no Brasil. *In: FORJAS, Paula; SILVA, J. A. Ferreira da; MADEIRA, Auta; CORREIA, Nilton (coord.). Temas laborais luso-brasileiros*. Coimbra: Editora Coimbra/JUTRA, 2007.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Tradução de João Baptista Machado. 5. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

KREIN, José Dari *et al.* **Panorama do sindicalismo no Brasil 2015-2021**. 1. ed. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert, 2022.

LEAL, Victor Nunes. **Coronelismo, enxada e voto**: o município e o regime representativo no Brasil. 7. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

LEE, Kai-Fu. **Inteligência artificial**: como os robôs estão mudando o mundo, a forma como amamos, nos relacionamos, trabalhamos e vivemos. Tradução de Marcelo Barbão. 1. ed. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

LOURENCINI. Marco Antonio Garcia Lopes. Sistema Multiportas: opções para o tratamento de conflitos de forma adequada. *In: LOURENCINI. Marco Antonio Garcia*

Lopes. **Negociação, mediação, conciliação e arbitragem**: métodos adequados de solução de controvérsias. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 43-71.

LUCÁKS, György. **História e consciência de classe**: estudos sobre a dialética marxista. Tradução de Rodnei Nascimento. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

MACEDO, Lucas Buril de. O transplante jurídico para aplicação de precedentes - análise específica da transformação (transformation), sinalização (signaling) e superação antecipada (anticipatory overruling). In: NUNES, Dierle *et al.* (org.). **A nova aplicação da jurisprudência e precedentes no CPC/2015**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. xx-xx.

MAGANO, Octavio Bueno. Pontos de inflexão na estrutura sindical. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo, Ltr, 1989. p. 325-330.

MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINEZ NETO, Aldo Augusto. **Negociação coletiva para a promoção do direito fundamental à educação e à aprendizagem ao longo da vida do trabalhador**. São Paulo: [s.i.], 2022.

MARTINS FILHO, Ives Gandra. **Processo coletivo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. Livro 1: o processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Lutas de classe na Alemanha**. Tradução de Nélio Schneider. São Paulo: Boitempo, 2010.

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e aplicação do direito**. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

MENDES, Felipe Prata. **Os obstáculos ao desenvolvimento da negociação coletiva**. 2022. 213 p. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Estudos Pós-graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2022.

MORIN, Edgar. **A religação dos saberes**: o desafio do século XX. Tradução de Flávia Nascimento. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

NADER, Paulo. O ordenamento jurídico e as transformações sociais. In: NEVES, Thiago Ferreira Cardoso. **Direito & Justiça Social**. São Paulo: Atlas, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro; NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

O ESTADO DE S. PAULO. **Educação ruim faz mal ao PIB**. 13 mar. 2023, p. A3.

OLIVEIRA JUNIOR, Délio Mota de. Aspectos da tradição do common law necessário para o desenvolvimento da teoria brasileira dos precedentes judiciais. *In*: NUNES, Dierle *et al.* (org.). **A nova aplicação da jurisprudência e precedentes no CPC/2015**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. xx-xx.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e diálogos tripartites**. 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_626908.pdf. Acesso em: 25 fev. 2020.

Organização Internacional do Trabalho – OIT.. **La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado**. Genebra: OIT, 1974.

PARENTE, Agenor Barreto. Organização sindical, convenções e dissídios coletivos. *In*: **Revista do Advogado**, São Paulo, n. 10. set. 1982.

PELLIN, Daniela. **Os blocos econômicos e a tutela transnacional do consumidor. Direito e aspectos econômicos na sociedade da informação**. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2013, p. 49.

PINHO, Humberto Dalla Bernardina de. **Manual de direito processual civil contemporâneo**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

PLATÃO. A República. Tradução de Enrico Corvisieri. São Paulo: Abril, 2004. (Coleção Os pensadores).

PLATÃO. **O Sofista**. Tradução de Carlos Alberto Nunes. eBookLibris, 2003.

RODRIGUES. Leôncio Martins. **Trabalhadores, Sindicatos e Industrialização**. São Paulo: Brasiliense, 1974.

ROMITA, Arion Sayão. Os limites da autonomia negocial coletiva segundo a jurisprudência. **Rev. TST**, Brasília, v. 82, n. 4, out./dez. 2016.

SAKAMOTO, Leonardo. **Escravidão contemporânea**. São Paulo: Contexto, 2020.

SANTOS, Boaventura de Sousa; CHAUÍ, Marilena. **Direitos humanos, democracia e desenvolvimento** [livro eletrônico], 1. ed. São Paulo: Cortez, 2014.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SCHMITT, Carl. **Constitutional Theory**. Tradução de Jeffrey Seitzer. Durham e Londres: Duke University Press, 2008.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, José Afonso. **Comentário Contextual à Constituição**. 1. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Contrato coletivo de trabalho**: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva. São Paulo: LTr, 1991.

SOUSA LARA, António C. A. **O terrorismo e a ideologia do ocidente**. Coimbra: Almedina, 2007.

SOUZA, Jessé. **A elite do atraso**: da escravidão à lava-jato. Rio de Janeiro: Leya, 2017.

STRECK, Lênio Luiz. **Hermenêutica jurídica e(m) crise**: uma exploração hermenêutica da construção do Direito. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

STRECK, Lênio Luiz. **Verdade e consenso**: hermenêutica e teorias discursivas da possibilidade à necessidade de respostas corretas em direito. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SUPIOT, Alain. **Trabalho e poder privado**. In: SUPIOT, Alain. Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa. Coimbra: Coimbra Editora, 2003.

TEIXEIRA DA COSTA, Orlando. A negociação coletiva no Brasil. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). **Relações coletivas de trabalho**: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind. São Paulo: LTr, 1989. p. xx-xx.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003.

URIARTE, Oscar Ermida. Liberdade sindical: normas internacionais, regulação estatal e autonomia. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1989. p. xx-xx.

VIGNEAU, Christophe. Contrat et individualisation de la relation de travail. **Le Droit Ouvrier**, abr. 2009, p. 175-181.