

# TELETRABALHO E OS DESAFIOS DO DIREITO SOCIAL COLETIVO DO TRABALHO

Erazê Sutti<sup>1</sup>

## RESUMO

O teletrabalho foi viabilizado pelos avanços tecnológicos e intensificado pelas necessidades extraordinárias diante da pandemia. Por sua vez, o Capital se utiliza dessa nova ferramenta produtiva para fragmentar e individualizar as relações de emprego, permitindo maior exploração da mão de obra e dificultando a organização e a mobilização coletivas, fonte de resistência e de conquista de direitos pelos trabalhadores. O desafio da sociedade e do Estado, enquanto Democrático de Direito, é zelar pelos patamares civilizatórios mínimos conquistados pela classe trabalhadora organizada durante décadas e décadas de lutas, além de tentar superar essas novas formas de precarização do emprego, via tecnologia e pelo lucro, utilizando-se da sobrejornada expropriada e da desregulamentação dos direitos sociais.

Palavras-chave: teletrabalho, direito coletivo, sindicato, direito do trabalho

## ABSTRACT

Teleworking was made possible by technological advances and intensified by extraordinary needs in the face of the pandemic. In turn, Capital uses this new productive tool to fragment and individualize employment relationships, allowing greater exploitation of the workforce and making collective organization and mobilization difficult, a source of resistance and the achievement of rights by workers. The challenge of society and the State, as a Democratic of Law, is to watch over the minimum civilizational levels conquered by the organized working class during decades and decades of struggles, in addition to trying to overcome these new forms of precariousness of employment, via technology and for profit, using from the expropriated overtime and the deregulation of social rights.

Keywords: telework, collective law, union, labor law

## SUMÁRIO

Introdução. 1 Teletrabalho. 2 Fundamentos históricos da relação de emprego e do Direito Social do Trabalho. 2.1 Histórico Nacional do Direito Coletivo e Sindical. 2.2 Categoria Profissional e Unicidade. 3 Estado Civilizatório e Negociação coletiva. 4. Papel do Estado. Conclusão. Referências.

## Introdução

O presente trabalho almeja traçar uma correlação histórica entre a forma inicial de exploração individual do capital na desregulada relação fabril, no mais de um século seguinte à revolução industrial, seguindo-se pelas então inovadoras fórmulas de desfragmentação das relações de emprego pelo Toyotismo, e, diante dos avanços tecnológicos, analisar as alterações e as mudanças pelo teletrabalho no recorde de sua aplicabilidade cada vez maior, principalmente por permitir maior individualismo na relação de emprego. Visa também apresentar as dificuldades e os riscos para permitir análise sobre perspectivas e necessidades. Por fim e em conclusão, objetiva apresentar propostas de enfoque constitucional e

---

<sup>1</sup> ERAZÊ SUTTI – Advogado Trabalhista e Sindical. Presidente da Comissão da Advocacia Assalariada da ABRAT (2022/2024). Conselheiro Seccional Presidente da Comissão da Advocacia Assalariada da OAB/SP (2022/2024). Presidente da AATJ – Associação da Advocacia Trabalhista de Jundiaí (2023/2025). Integrante do corpo docente da Escola Superior da ABRAT desde 2018. Pesquisador integrante do GPTC-USP (Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital) desde 2018 e do NTADT-USP (Núcleo de Estudos Trabalho Além do Direito do Trabalho) desde 2020. Também pela Faculdade de Direito da USP, é graduado (1996) e pós-graduado (2018/2019) em Especialização em Direito e Processo do Trabalho. E-mail: [eraze@usp.br](mailto:eraze@usp.br)

convencional, somados com adequações normativas, para enfrentar os problemas atuais e os riscos, bem como para potencializar a atuação sindical em cenário de liberdade sindical.

Isso porque o Capital, incansavelmente, atua para o retorno da individualização das relações de emprego desde as lutas sociais que culminaram com o surgimento do direito do trabalho, um pouco mais de 1 século atrás, exatamente como reação ao liberalismo na fundamentação da desregulada exploração da mão-de-obra na relação capital-trabalho. Já na década de 70, o Toyotismo já representou uma reação do capital à organização sindical, propondo a segmentação da linha de produção e sua terceirização, dificultando, conseqüentemente, a consciência de classe e sua mobilização.

Nesse quadro, diante das novas ferramentas tecnológicas para o teletrabalho, viabilizando sua maior aplicabilidade nas relações de emprego, bem como por sua potencialização diante do necessário distanciamento social e das travas produtivas impostas pela pandemia de Covid-19 iniciada em 2020, até mesmo possibilitando normas excepcionais pela urgência e extraordinariedade. Somado a isso, desde a acentuação da precarização dos direitos sindicais pela reforma trabalhista de 2017 e pelas normas posteriores, ainda mais com a ausência histórica de efetiva liberdade sindical no direito nacional faz quase um século, o Capital passa, atualmente, a ter acessíveis, pelo desregramento em desproteção social no direito brasileiro, ferramentas de exploração para tornar as relações de emprego acentuadamente individuais, isoladas e fungíveis, à margem das normas sociais e blindada contra razoável identidade coletiva, contra majoração de consciência de classe e contra maior mobilização sindical; tais alterações legislativas ainda servem para segmentar a relação de emprego para discriminações, opressões e fragilidades em sentido contrário à razão de existir e a evolução do direito social do trabalho, nascido das lutas sociais, concretizando-se suas primeiras leis genéricas desde final do século XIX.

Desse modo, através do teletrabalho desvinculado de direitos coletivos protetivos, como os colegas de trabalho poderiam ter acesso entre si, inclusive para trocar experiências e possibilitar eventual mobilização? Como a entidade sindical poderia ter acesso a tais empregados em teletrabalho sem um mandamento legal para tanto? Como a entidade sindical ou um núcleo de trabalhadores mobilizados poderiam ter acesso e dar suporte a empregados lesados em teletrabalho, eventualmente vítimas de assédio moral individual e/ou coletivo? Como viabilizar a greve e como se evitar a demissão e/ou substituição de grevistas? Como permitir alguma evolução social na relação capital/trabalho? Como zelar pelos Direitos Humanos Fundamentais Sociais diante da fragmentação da relação coletiva e marginalização da sindicalização?

Neste artigo, com base na análise histórica, em levantamentos documentais e nos fundamentos do direito social do trabalho, tais questões serão enfrentadas.

## 1. Teletrabalho

Teletrabalho, na estrita concepção legal<sup>2</sup>, enquanto “prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo”, tem sua viabilidade cada vez mais potencializada com o avanço da tecnologia nas relações de trabalho e emprego.

Contudo, as facilidades dessa infindável capacidade de criação de ferramentas para o trabalho remoto, não representam apenas benefícios aos trabalhadores que, especificamente, conseguem trabalhar bem instalados em suas casas ou em locais externos e descentralizados da empresa.

Além das dificuldades para a manutenção de um mínimo de condições decentes de trabalho para a grande maioria da classe trabalhadora em teletrabalho, sem as mínimas condições ergonômicas, de saúde, higiene e segurança no trabalho, e em prejuízo a uma privacidade basilar para exercício dessa atividade em sua casa ou em outro local adequado, certamente, as capacidades de mobilização coletiva e da identidade de classe, de categoria e de vínculo social do trabalho, passam a sofrer de forma violenta com a potencialidade de segmentação e de isolamento tecnológico planejado.

Nos termos bem abordados por Carla Denise Theodoro<sup>3</sup>, o “teletrabalho afasta os(as) trabalhadores(as) do convívio social, da troca de experiências da vida, desestrutura a capacidade de luta por melhores condições de trabalho, quebra a ambição individual por ascensão profissional, não permite visibilizar as diferenças de tratamento entre homens e mulheres”.

Nesse sentido, a legislação é convenientemente omissa sobre teletrabalho na parte basilar que deveria regular, como relata Gisela da Silva Freire ainda sobre os dispositivos inseridos pela chamada reforma trabalhista<sup>4</sup>:

o legislador foi bastante sucinto e silenciou sobre questões importantes que impactam a segurança ocupacional e a saúde do teletrabalhador, legando às negociações coletivas

---

<sup>2</sup> BRASIL. Lei 14.442/22, que alterou a CLT, artigo 75-B, *caput* – In: Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 2 set. 2022. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm) (acessado em 01/10/22);

<sup>3</sup> THEODORO, Carla Denise em seu artigo “Categorias Mais Afetadas: Trabalhadores em Teletrabalho” – p. 726/734 – obra coordenada por SOUTO MAIOR, Jorge Luiz Souto Maior, e SEFERIAN, Gustavo, “Direito do trabalho e crise sanitária da covid-19: leituras críticas desde o GPTC-USP”; Editora Lacier – Ed. 2021

<sup>4</sup> FREIRE, Gisela, no artigo “Universo Sindical e Teletrabalho” no livro “A Evolução do Teletrabalho – Tomo I: aspectos jurídicos” – p. 57/64 – obra coordenada por ZAVANELLA, Fabiano, e PINTO, Luís Otávio Camargo Pinto; Editora Lacier, 1ª ed. 2021

um tema imprescindível para compor as respectivas pautas, a exemplo do que já ocorre em diversos países do mundo, como nos países da Comunidade Européia.

Mas, além de omissa, a legislação vigente, conforme análise de Guilherme Guimarães Feliciano e Olívia Pasqualetto, também é miseravelmente permissiva à precarização na parte que regula, cuja “decisão de controvérsias no caso concreto, ante a vedação do *non liquet*”, deve ocorrer “com base no arcabouço constitucional dos direitos sociais fundamentais (CRFB, artigos 7º a 11), nas normas-princípios de regência especial do Direito do Trabalho (CLT, art. 8º, caput) e, onde couber, nas convenções e acordos coletivos de trabalho que regulam setorialmente a matéria, como frutos concretos do dialogo social. Quanto a isto, em particular, interessa recuperar a função histórica da negociação coletiva, já reconhecida pela OIT - inclusive em relação à própria Lei no 13.467/2017 (OIT, 2018) -, que é a de otimizar as condições de trabalho e promover o direito fundamental à saúde do trabalhador (inclusive no teletrabalho)”<sup>5</sup>.

E essa forma desse Estado subserviente ao Poder Econômico regular aquilo que interessa a este e desregular aquilo que não lhe interessa, sempre em prejuízo dos direitos sociais laborais das pessoas que necessitam viver do próprio trabalho, é uma estratégia de superexploração pelo lucro.

Cenário hipoteticamente oposto e idealizado num patamar civilizatório seria aquele em que os empregados e as empregadas, conscientes de seus direitos e prejuízos, organizados livre e coletivamente em sua entidade sindical representativa, exigissem, sob pena de greve geral, regras mínimas para o exercício sustentável de suas atividades laborais em teletrabalho, regras mínimas para disciplinar Saúde Segurança do Trabalho, formas de controle e limites de jornada de trabalho, direito à desconexão e à privacidade, acesso aos dados de empregados em teletrabalho para relação entre si e transparência, custeio de equipamentos/mobiliário, transição, dentre muitas outras pautas pelo trabalho decente e pela dignidade no emprego.

E por que esse quadro não é palpável na vida prática brasileira? Para responder essa questão, faz-se necessária abordar a natureza da relação de emprego, o papel do direito social do trabalho e a forma coletiva com que ele surge no ordenamento jurídico, através das mobilizações em torno das entidades sindicais.

De outro lado, nesse mesmo cenário, há o contraponto do Poder Econômico Dominante, detentor também do poder estatal, que, frequentemente, legisla e julga, de forma ideológica, para marginalizar esse oxigênio do direito social do trabalho: as lutas sindicais. E, assim, as

---

<sup>5</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães, e PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo, no artigo “Teletrabalho, saúde e segurança do trabalho e regulamentação estatal: pandemia, aprendizados e perspectivas futuras”, acessível no site <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/70553> (01/10/22)

greves e as entidades sindicais são marginalizadas e reprimidas, como bem demonstra a história nua e crua.

Em consonância com isso e para manutenção do *status quo ante*, o nosso sistema sindical possui, desde a década de 30, bases legislativas para seu desvirtuamento, contra sua liberdade, sua sustentabilidade e plena legitimidade nos moldes internacionais apontados pela OIT. Daí surgiram a unicidade, o sindicato oficial e o custeio cogente. Também decorre dessas estratégias as ações estatais (e da grande mídia capitalista) para criminalizar parte do movimento sindical, reprimir a greve e segmentar a classe trabalhadora.

E, ao se considerar a atual e concreta situação do sindicalismo no país, percebe-se que o quadro ainda se agravou, tendo em vista que,

de 1943 a 1988 (e até o advento da Lei n. 13.407/2017), o sistema sindical brasileiro estava sustentado por um tripé: unicidade sindical, representatividade sindical obrigatória e custeio das entidades sindicais por meio de contribuições sindicais obrigatórias. A Reforma Trabalhista eliminou um desses eixos de sustentação; mas deixou os outros dois - os primeiros - absolutamente intactos. Logo, o modelo sindical brasileiro não foi substancialmente alterado, superado ou substituído, em absoluto. Ele foi apenas deformado. É o que reconhecia, aliás, o relator da ADI n. 5.794 no Supremo Tribunal Federal, Min. Luís Edson Fachin, conquanto tenha sido vencido em sua tese de inconstitucionalidade (por seis votos a três)<sup>6</sup>

Nesse sentido, os empregados organizados não conseguem ter a necessária liberdade de assim atuarem em seu escolhido sindicato, e, mesmo que consigam, não conseguem disciplinar seu próprio custeio e nem o vincular ao objeto da luta social coletiva solidária e compartilhada, dificultando a identidade de classe e a sustentabilidade da mobilização institucional, alicerces da luta que resulta nas conquistas pela atuação e negociações coletivas.

O próprio estado-juiz cumpre com seu papel vinculado ao Capital, especialmente, ao criminalizar ou mitigar a liberdade constitucional e legal da greve, buscando sufocar seus efeitos, interpretando a lei de forma ainda mais restritiva ao direito positivado, e contrariamente ao direito natural originário.

Em conformidade com essa forma estratégica de reprimir a mobilização social da classe trabalhadora, a negociação coletiva é afastada exatamente onde poderia ser solução para melhor adequar a relação capital e trabalho em suas minúcias regionais, de especificidade de atividade e de temporalidade.

De outro lado, o próprio Capital vai se adaptando conforme a tecnologia evolui e se apresenta. A própria migração do Fordismo para o Toyotismo permitiu, estrategicamente, a terceirização e a fragmentação da classe trabalhadora, comportando melhor exploração e

---

<sup>6</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães, AQUINO, Gabriela Marcassa Thomaz de - em artigo “Sobre Rotas de Colisão: a liberdade sindical na perspectiva da Organização Internacional do Trabalho e a Reforma Trabalhista Brasileira” (pág. 321/339) no Livro “Liberdade Sindical – uma proposta para o Brasil”, coordenado por BELMONTE, Alexandre Agra, MARTINEZ, Luciano, e NAHAS, Thereza; Editora Lacier, 2021

consequente lucratividade. Em evolução, novas ferramentas aliadas a dispositivos legais desvirtuados do direito social do trabalho e, portanto, precarizantes, utilizam-se da Pejotização, do empreendedorismo falso e da uberização, ainda mais quando aliados ao teletrabalho, para individualizar as relações de trabalho, impor produção sem controle de jornada e, portanto, sem contraprestação pelo tempo de vida consumido pela disposição.

Daí porque a atual disciplina legal do teletrabalho no Brasil objetiva dificultar a negociação coletiva capaz de resistir a perda de direito e, muito menos, capaz de auferir avanços nos direitos atuais.

Veja-se que o Estado não regula regras para facilitar a transparência e a acessibilidade institucional coletiva da classe trabalhadora entre seus pares representados e em atividade remota. Pior, a legislação atual sequer se preocupa com a necessária troca de experiências entre colegas de trabalho, principalmente para gerar identidade e zelar pelos princípios da isonomia e da não-discriminação.

Além de dificultar a greve em si, a legislação atual, através do teletrabalho, permite novas ilegalidades através de atos antissindicais reativos à greve, que possam ocorrer e permanecer impunes, como na substituição “silenciosa” de operários grevistas, com ou sem demissão – assim como a recorrentes formas de assédios e constrangimentos, lembrando que empregado é aquele que depende do salário/emprego para sobreviver; aquele que só pode vender seu tempo de vida e sua força laboral para auferir renda.

Nesse sentido, é importante o resgate simbólico dessa relação de emprego enquanto concepção social e coletiva, e dentro do sistema econômico vigente e na dicotomia capital/trabalho, fundamental para a compreensão dos problemas e para reflexão sobre possíveis soluções efetivas, ainda mais por ser o direito social do trabalho eminentemente coletivo e consequente do processo histórico de lutas sociais.

## **2. Fundamentos históricos da relação de emprego e do Direito Social do Trabalho**

Desde a Revolução Industrial, com a possibilidade tecnológica das máquinas a vapor, e da consequente exploração da mão de obra para a produção em escala, as tentativas de imposição de relação individual entre capital e trabalho foram - e ainda são - prementes.

Aos detentores dos meios de produção, a imposição de relação individual, isolada e frágil, sempre foi o requinte da melhor estratégia para a maior lucratividade – ainda mais quando condições de sobrevivência pelo extrativismo foram retiradas de grande parte da população para a formação do exército de reserva.

Somente com a percepção de alguma consciência coletiva de classe trabalhadora, as mobilizações foram surgindo e crescendo durante muitas e muitas décadas, ultrapassando o século XVIII e, quase no final do século XIX, possibilitando que as primeiras leis de proteção

à classe trabalhadora na relação de emprego fossem nascendo enquanto acuada resposta do Estado para a pacificação social necessária ao sistema produtivo capitalista – portanto, muito distante de alguma criatividade legislativa ou da benevolência de algum governante.

Mais uma vez, outro recorte faz-se necessário: a abordagem histórica das mobilizações de trabalhadores até o surgimento das primeiras organizações coletivas e do sistema sindical nacional como é atualmente conhecido, bem como da importância das relações coletivas para a concepção do direito social do trabalho.

## 2.1 Histórico Nacional do Direito Coletivo e Sindical<sup>7</sup>

Como contexto da normatização coletiva, é indissociável a presença dos sindicatos, cuja origem decorre da tridimensionalidade do direito: ato social, valor da dignidade humana e norma/ordenamento. Neste mesmo sentido, é relevante se atentar à ambivalência do direito do trabalho, tendo em vista que, de um lado, trata-se de uma concessão do Capital, e, de outro, é resultado inequívoco das lutas da classe trabalhadora.

Isso porque tanto o direito do trabalho quanto o sindicalismo são resultados inseparáveis da Revolução Industrial e da exploração fabril da mão de obra diante do Capitalismo, como relata Jorge Luiz Souto Maior em sua obra<sup>8</sup>.

Neste conflito entre Capital e Trabalho decorrente da Revolução Industrial, a normatização coletiva do trabalho, conforme leciona o jurista Mario de La Cueva, passou por diversas etapas, sendo proibida inicialmente, passando por sua tolerância, que derivava da supressão das proibições contra a coalizão e da associação profissional, até que passou a ser permitida através de interpretação das leis civis, passando pelo reconhecimento na legislação civil, evoluindo para regulação em leis especiais até ser elevada à garantia constitucional.

Tanto que as primeiras normas coletivas, no pouco espaço que o Estado Liberal concedia no século XIX, nas palavras do emérito jurista Evaristo de Moraes, foram verdadeiros “tratados de paz” ou “compromissos de bem viver”, decorrentes de negociações entre agrupamentos de empregados e empregadores frequentemente ao final de greves.

Mas somente no século XX surgiram as primeiras disposições legais com referências a normas coletivas, com destaques para a Holanda (Código Civil de 1909), Suíça (Cód. Fed. das Obrigações de 1911), Inglaterra (*Trade Union Act* de 1913 – somente em 1971 passaram a ter força executória com *Industrial Relations Act*), França (1919) e Itália (primeira lei (nº 503) em 1926).

---

<sup>7</sup> Conforme trechos e referências constantes no Artigo de minha autoria (SUTTI, Erazê): “OIT, Direitos Humanos Internacionais e Reforma Trabalhista” (p. 11/88) no livro “DIREITO DO TRABALHO POR ESPECIALISTAS – VOL. II”; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, Coordenador, Editora Lacier – Ed. 2021;

<sup>8</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz - “Curso de Direito do Trabalho” (Vol. 1 – Parte II). São Paulo, LTr, 2017

No Brasil, o Decreto nº 979 de 06/01/1903 consta como a primeira lei com referência a sindicato, especificamente rural, já que o país era ainda agrário; mas não continha preceito de negociação coletiva, assim como o Decreto nº 1.637 de 05/01/1907 que cria os sindicatos profissionais e as sociedades cooperativas.

Em 1915, o senador Adolfo Gordo apresentou um anteprojeto de Código de Trabalho em cujo teor constava Contrato Coletivo de Trabalho, mas tal projeto de lei não prosperou para ser aprovado.

Assim, somente na Era Vargas, com o Decreto nº 19.770 de 19/03/1931, a legislação nacional passou a disciplinar norma coletiva.

No ano seguinte, com o Decreto nº 21.761 de 23/08/1932, houve a primeira inserção da expressão de “convenção coletiva de trabalho” no ordenamento jurídico brasileiro. Cumpre se frisar que o referido decreto não distinguia entre acordo e convenção, e não abrangia toda a categoria, já que era adstrito aos associados da entidade de trabalhadores. Somado a isso, desde que consensuada pelas partes da CCT, deixava possível a adesão de outros agrupamentos de empregados da mesma região ou de empregados do mesmo ramo profissional. Em regra, sua vigência era de 1 ano, com prorrogações tácitas e máximo de vigência a 4 anos. Era necessária assembleia ratificadora.

Em 12/07/1934, o Decreto nº 24.694 apenas ratificou a norma anterior, mas, apenas 4 dias depois, em 16/07/1934, foi promulgada a Constituição Federal de 1934, que reconheceu as convenções coletivas de trabalho entre seus princípios (art. 121, §1º, “j” – capítulo da Ordem Econômica e Social).

Com a Constituição Federal imposta em 1937 através do Estado Novo, as convenções coletivas de trabalho, apenas 3 anos depois, voltaram a sofrer restrições para ter sua abrangência novamente restrita somente aos associados (art. 138 – capítulo da Ordem Econômica e Social). Somado a isso, a CF/37 proibiu greve (art. 139) e criou o sindicato legalizado, o que provocou a não recepção do Dec. 21.761/32 (representação por grupos de empregados ou de empregadores).

Em 05/05/1939, o Decreto nº 1.237 atribuiu aos Conselhos Regionais do Trabalho a competência para estender a toda a categoria os contratos coletivos, conforme os casos previstos em lei (art. 28, “d”). É digno de nota que tal decreto também tratou da existência de uma Justiça do Trabalho em âmbito administrativo. No mesmo ano, o Decreto nº 1.402/1939 regulamentou minuciosamente a organização sindical nos termos praticamente vigentes até os dias atuais, repercutindo na CLT e na CF/88, só que mencionava a celebração de “contratos coletivos de trabalho”, e que tais eram prerrogativa das associações profissionais reconhecidas.



Com a CLT (Dec. 5.452 de 1º de maio de 1943), o referido contrato coletivo de trabalho era disciplinado na redação original do art. 611 e era sinônimo de convenção coletiva. Tinha como principais características a dupla assembleia (geral e ratificadora); a vigência limitada a 2 anos e subordinada à homologação discricionária do Ministério do Trabalho, que ainda tinha o poder de suspensão da norma coletiva a qualquer tempo; um rol de cláusulas obrigatórias; e multas aos empregados e empregadores que pactuassem cláusulas com condições contrárias em contrato individual de trabalho.

É digno de nota histórica o período de quase 30 dias em houve adoção de liberdade sindical plena no Brasil, haja vista que, em 1946, em seu provisório Governo, o Pres. José Linhares (de 29 de outubro de 1945 a 31 de janeiro de 1946), que substituiu Getúlio Vargas após a renúncia deste, revogou, através do Decreto nº 8.740 de 19/01/1946, todo o capítulo de organização sindical da CLT! Tão logo tomou posse, o Presidente eleito (Dutra), procedeu, através do Decreto-Lei nº 8.987-A de 15/02/1946, à pronta repristinação desse capítulo, ou seja, retornando a velha limitação da liberdade sindical!

No mesmo ano, com a promulgação em 18 de setembro da CF/1946, a expressão convenções coletivas de trabalho foi adotada no capítulo da Ordem Econômica e Social em seu art. 157, inc. XIII.

Somente após quase uma década, com a Lei 2.693 de 1955, a CLT sofreu nova alteração acerca da normatização coletiva, tendo o seu artigo 611 alterado para possibilitar às Federações ou, na falta destas, às Confederações, celebrar normas coletivas na falta de sindicatos (§2º). Tanto a CF/67, quanto a EC nº 1 de 1969, já no Regime Militar, mantiveram o texto constitucional anterior.

No entanto, a CLT foi alterada em 1967 pelo Decreto nº 229 em diversos pontos para introduzir inovações na temática das normas coletivas, especialmente acerca de: diferenciação entre Acordo e Convenção Coletiva (art. 612 – vigente até hoje); efeito erga omnes das normas coletivas (art. 612) e sem possibilidade de extensão administrativa (Ministério do Trabalho) ou homologação; assembleia única e estabelecendo um quórum mínimo; possibilidade de arbitragem; proibição de recusa à negociação sob pena de comissão de trabalhadores ter representação para tanto; obrigatoriedade de negociação nos 60 dias que antecedem o final da norma vigente; nulidade das cláusulas com condições contrárias à norma coletiva em contrato individual; e nulidade das cláusulas com condições contrárias à política econômico-financeira do governo.

Com a Constituição Federal de 1988, fruto de pressão dos trabalhadores decorrente da redemocratização do país, houve, no pacto social, reconhecimento constitucional expresso das convenções e dos acordos coletivos no art. 7º, inc. XXVI (TÍTULO II “Dos Direitos e

Garantias Fundamentais”, Capítulo II “Dos Direitos Sociais”), privilegiando a autonomia privada coletiva em negociação coletiva, merecendo destaque ainda os seguintes pontos: irredutibilidade salarial (inc. VI); compensação de horários e redução de jornada (inc. XIII); modificação da jornada de 6h/dia em turnos ininterruptos de revezamento (inc. XIV); agregação por categoria econômica ou profissional (desde 1940); paralelismo sindical (sindicato dos trabalhadores condizente com sindicato dos empregadores); unicidade sindical; base territorial mínima (cidade); contribuição sindical compulsória *erga omnes*; sistema confederativo; normatização coletiva *erga omnes*; e representação coletiva *erga omnes*.

Em 1992, com a ratificação da CONVENÇÃO 154 da OIT (1981), a expressão "negociação coletiva" passou a também compreender, em nível hierárquico supralegal, todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Neste cenário de organização da classe trabalhadora na negociação coletiva, as Centrais Sindicais desempenharam papel fundamental na representatividade que tenta romper os limites da categoria profissional, conveniente barreira social imposta pela unicidade que impera desde a década de 30 e que contraria preceitos da liberdade sindical da OIT. Somente com a Lei 11.648/08, as Centrais foram reconhecidas no ordenamento nacional, mas isso, contudo, não lhes permitiu fazer aquilo que de mais importante poderia: negociar acordos, convenções e contratos coletivos.

E esta evolução histórica do direito coletivo do trabalho sofreu uma reviravolta com a chamada “Reforma Trabalhista”, pela qual a sistemática que embasa a normatização coletiva nacional foi frontalmente atingida pelo Estado brasileiro através das Leis 13.429/17 e 13.467/17, e, ainda, com a MP 873/19, que não foi convertida em lei.

Em análise contextual dessa chamada reforma, pode-se perceber facilmente seus objetivos para desestruturação dos trabalhadores em sua organização coletiva e em sua identidade enquanto categoria; para a precarização da sua renda e das relações dignas de trabalho; no incentivo da terceirização irrestrita e desregulada; no ataque ao patamar civilizatório histórico na relação capital/trabalho, regredindo a exploração ao período anterior ao século XX; além da ausência de qualquer preocupação econômica nacional, tendo em vista que a precarização do emprego e da renda impacta diretamente no mercado consumidor interno, assim como em sua sustentabilidade para fomentar a produção e o comércio.

Foram assim inseridos no ordenamento jurídico trabalhista, sem debate e sem cumprimento dos trâmites constitucionais e convencionais, dispositivos que contrariam a base histórica e princípios juslaboralistas, inclusive, constitucionais e internacionais.

Inovações como o “negociado prevalecendo sobre o legislado”, com prevalência do acordo individual (*in pejus*) sobre o coletivo (e a lei) em alguns casos, a tentativa de quebra da norma mais favorável, a proibição da ultratividade, a tentativa de uso comissão de fábrica para fragilizar a atuação sindical, o fim do custeio presumido pela contribuição sindical e a restrição ao custeio negociado coletivamente (MP 873/19 e decisões do STF), e a terceirização irrestrita com abertura para Pejotização são ferramentas de desmonte da estruturação dos direitos coletivos que tolhem a representatividade, sua sustentabilidade e os alicerces da origem do direito do trabalho e do sindicalismo, praticamente impedindo a autonomia privada coletiva do ponto de vista dos trabalhadores.

Ao lado de outras inovações da chamada reforma trabalhista, como o teletrabalho, o trabalho intermitente, a potencialização do contrato temporário já aliado à irrestrita terceirização, a precarização da relação de trabalho parece ser o objetivo para gerar a implosão do conceito de categoria dentro das amarras da unicidade e permitir a exploração sem resistência coletiva.

É indissociável desse cenário o papel do Estado sob patrimonialismo, que funciona, ainda e principalmente nos tempos atuais de um país subdesenvolvimento do capitalismo dependente, como instrumento do Capital (Poder Econômico Dominante) para viabilizar o máximo de exploração da mão de obra, mas sem ultrapassar as fronteiras da imposta paz necessária e útil para a produção.

Tanto que a recém aprovada Lei 14.442 de 2 de setembro de 2022<sup>9</sup>, em conversão da Medida Provisória 1108/22 do atual Presidente da república, estabelece, quanto ao teletrabalho, uma ainda mais brutal intensificação da exploração desregrada da mão de obra, bem como das relações individuais em detrimento das coletivas e das conquistas do último século.

De outro lado, repete-se, do ponto de vista histórico e desde as primeiras resistências diante da exploração no então novo modelo capitalista proporcionado pela Revolução Industrial, é cediço que o fortalecimento da classe trabalhadora depende tanto de sua capacidade de mobilização, quanto de sua identidade de causa.

---

<sup>9</sup> BRASIL. Lei Federal nº 14.442 de 02 de setembro de 2022. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 2 set. 2022. Disponível em: – [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm). Acesso em 01/10/22;

E, quando se fala de categoria forte, do ponto de vista da unicidade, são essenciais tais capacidades de mobilização para pressionar uma pauta que gere identidade de causa, que tenham o condão de pressionar, inclusive com greve, derradeira e principal ferramenta da classe trabalhadora.

Dessa forma, somente com o exercício da mobilização coletiva de forma autêntica, com livre exercício de greve nos parâmetros constitucionais e possibilidade de sustentabilidade de sua organização, passa a ser possível uma negociação coletiva que equilibre as forças entre capital e trabalho, ainda mais porque, repete-se, um dos lados depende da venda de seu tempo de vida e de sua força laboral para sobreviver, diminuindo os limites de barganha na obtenção do objetivo normativo efetivo: acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho que pacifiquem, na medida do possível, o conflito latente e ainda represente avanço nas condições de trabalho em seus mais amplos sentidos.

Daí porque o teletrabalho, ainda mais com a recente alteração legislativa promovida pela referida Lei 14.442/22, passa a ser mais um cruel instrumento do Capital para facilitar a lucratividade pela exploração da mão de obra, exatamente por dificultar ou impedir a mobilização social dos empregados para resistir aos abusos e às sobrecargas.

Como “inovações”, tal lei prevê produção por produção e tarefa<sup>10</sup>, tentando, mais uma vez, afastar o controle de jornada, única forma de controle civilizatório na esmagadora maioria das relações de emprego, ainda mais porque o trabalhador vende sua força laboral e seu tempo de vida, sendo o limite de jornada um dos primeiros direitos conquistados coletivamente para um caráter civilizatório dessa relação de trabalho, com um debate bastante evoluído ainda no final do século XIX, inclusive, com a Encíclica Papal *Rerum Novarum* e a divisão do dia em três partes iguais de 8h: trabalho, descanso e lazer, que, inclusive, consta nas primeiras disposições da OIT em sua fundação em 1919.

Ressalta-se que, conforme aborda a Diretiva nº 2003/88/CE ("Relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho"), do Parlamento Europeu (4.11.2003), nos termos citados por Guilherme Guimarães Feliciano<sup>11</sup>, há, em seu art. 6º, faz quase vinte anos, previsão de que os Estados-membros tomarão as medidas necessárias para que, em função dos imperativos de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores: a) a duração semanal do trabalho seja limitada através de disposições legislativas, regulamentares ou administrativas ou de convenções coletivas ou acordos celebrados entre parceiros sociais; b) a duração média

---

<sup>10</sup> BRASIL. Lei 14.442/22, que alterou a CLT, artigo 75-B em seu §2º. In: **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 2 set. 2022. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14442.htm) . Acessado em 01/10/22.

<sup>11</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães, no artigo “Teletrabalho, horas extras e desconexão: tudo, menos uma escolha de Sofia”, acessível no site <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/30438-teletrabalho-horas-extras-e-desconexao-tudo-menos-uma-escolha-de-sofia> (01/10/22)

do trabalho em cada período de sete dias não exceda 48 horas, incluindo as horas extraordinárias, em cada período de sete dias. Ou seja, uma proteção contra a sobrejornada, contra a desregulamentação e contra o direito à desconexão.

Ao contrário disso, essa nova Lei 14/442/22 também aposta, na mesma linha precarizante da chamada reforma trabalhista, estabelecer mitigações sobre o tempo à disposição (art. 75-B, §5º, da CLT: “O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.”) e demais formas de controle da jornada (art. 75-B, §3º, da CLT: “Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação”), além de privilegiar o negociado individualmente (art. 75-B, §9º, da CLT: “Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais”) em detrimento do direito coletivo e da legislação protetiva.

Pior, ainda prevê a exclusão da legislação nacional por simples opção em acordo individual: art. 75-B, §8º, da CLT: “Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.”

E, nesses pontos, é fundamental a análise para percepção do caráter buscado: individualização e fragilização das relações de trabalho.

Diante disso, mais um recorte passa a ser essencial na busca de uma visão mais profunda desse quadro: a análise do conceito de categoria profissional, ainda imposto pela legislação brasileira, como amarra à livre organização sindical faz praticamente um século.

E a análise do conceito de categoria profissional, já bastante restritivo à liberdade sindical, fica ainda mais fragilizado com a abertura irrestrita à terceirização e a viabilidade do teletrabalho da forma como se encontra (des)regulado.

## 2.2 Categoria profissional e unicidade<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Conforme trechos e referências constantes no Artigo de minha coautoria (SUTTI, Erazê e BARBOSA, Beatriz): “Categoria Profissional e Terceirização” no livro coordenado por SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, e SEVERO, Valdete Souto. Resistência III – O Direito do Trabalho diz Não à Terceirização. São Paulo, Expressão Popular, 2019

Assim, quando se fala em categoria profissional para fins de adequação sindical e representatividade a ideia que vem à mente, é aquela de conjunto de trabalhadores unidos em torno de um fim, seja por um ofício ou, então, por produção de algo, enquanto cumprimento de um objetivo diante dos meios de produção.

E quando se fala em agregação de trabalhadores, tem-se quatro padrões. Há sindicatos que “agregam trabalhadores seja por ofício ou profissão, seja por categoria profissional, seja também por empresa e, finalmente, cite-se o importante critério de agregação por ramo ou segmento de atividade empresarial”<sup>13</sup>; e os “sindicatos, assim como outras espécies do gênero associação, formam-se em torno de um conjunto de pessoas com interesses comuns. Esses interesses, quando se trata de entidades sindicais, qualificando-se por serem profissionais ou econômicos. É, portanto, a solidariedade de interesses que irá motivar a formação, entre trabalhadores (em sentido amplo) e empregadores, de um vínculo que os une”.

Consoante o art. 511, § 2º, da CLT, categoria profissional é definida pela “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas”.

Pior ainda pode ficar a situação no universo projetado, por hipótese, de domínio pleno da terceirização em todas as atividades, somado com o teletrabalho em muitas atividades, no qual as categorias tradicionais tornam-se letra morta para dar lugar à “categoria única” dos terceirizados como singular: no lugar dos metalúrgicos, dos bancários, dos químicos, dos professores, somente existiriam os terceirizados nesse universo extremo de um Capitalismo blindado normativamente para explorar a mão de obra, pasmem, de forma indireta em relação aos seus meios de produção, somente para precarizar, somente para afastar responsabilidades e representatividade.

Assim, o conceito de categoria profissional, diante da irrestrita terceirização em qualquer atividade, reconhecida como constitucional – pasmem! – pelo STF (ADIs 5.735, 5.695, 5.687, 5.686 e 5.685), torna-se ainda mais complexa diante da unicidade sindical que impera em nossa legislação. Pior ainda fica a situação diante do teletrabalho, que permite a fragmentação das relações de emprego diretas e as terceirizadas!

E quando se analisa a história do sindicalismo, Brito Filho defende que o Brasil deveria adotar o

modelo que favorecesse a liberdade sindical, com a criação de sindicatos fortes porque naturalmente representativos, de preferência levando em consideração as bases estabelecidas nas Convenções de número 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho”, haja vista que era isso que “propugna a proposta de reforma do art. 8º da Constituição da República, acompanhada de anteprojeto de lei de liberdade sindical e da organização sindical brasileira, aprovados ambos os textos, por unanimidade, em

---

<sup>13</sup> GODINHO DELGADO, Maurício - “Direito Coletivo do Trabalho – Ltr; ed. 2017, p. 102.

assembleia geral da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, dia 28 de setembro de 2017, em São Paulo.<sup>14</sup>

Ainda mais porque são fundamentos em consonância com o cenário internacional, no qual “as convenções da OIT 98 (sobre direito de sindicalização e negociação coletiva) e 154 (sobre o fomento à negociação coletiva) “estendem os direitos de negociação coletiva a todos os empregadores e trabalhadores”, conforme o Comitê Europeu de Direitos Sociais (EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS, 2018). O Comitê de Liberdade Sindical, em sua interpretação da Convenção OIT 87 reconhece a liberdade de associação para todos os trabalhadores, incluindo os autônomos e domésticos”<sup>15</sup>.

Fato é que o Brasil, no entanto, adotou o sistema da unicidade sindical, conforme o artigo 8º, II, da CF/88, tornando vedada a criação de mais de uma organização sindical representativa da mesma categoria na mesma base territorial, e, assim, contrariando os preceitos da Organização Internacional do Trabalho – OIT relativos à liberdade sindical, estabelecidos em sua Convenção de nº 87.

Assim sendo, se, de um lado, tem-se a rigidez da representatividade sindical pela unicidade, de outro lado, há forte ingerência neoliberal na doutrina que defende que a representatividade sindical dos trabalhadores deve ocorrer conforme a atividade econômica preponderantemente (intrinsecamente e sem identidade estrutural) desenvolvida pelo empregador (artigo 511, §§1º e 2º, da CLT) – categoria profissional (sindicatos verticais). De forma excepcional, consigna-se que há as categorias diferenciadas (sindicatos horizontais), que possuem estatuto profissional especial ou condições de vida singulares, cujo enquadramento sindical ocorre em virtude da atividade exercida pelo empregado – artigo 511, §3º, CLT.

Neste sentido, discorrendo sobre a crise de representatividade, Otávio Pinto e Silva, firmando posição pela supressão da regra de unicidade sindical em reforma constitucional do artigo 8º, II, da CF para torná-lo em consonância com a Convenção 87 da OIT, assevera que:

a autonomia privada coletiva está vinculada à efetividade da representação sindical: (...) as ambíguas instituições legais brasileiras condicionam uma estrutura legal burocratizada e desvinculada das bases, fatores esses que impedem o nosso movimento sindical de demonstrar sua capacidade de viver democraticamente e atingir sua plena maturidade”, bem como que “[...] não há como fortalecer o poder de negociação coletiva das entidades sindicais sem que se democratize a própria estrutura sindical brasileira. A ação governamental voltada a aumentar o poder dos sindicatos dentro da atual estrutura corporativa só pode ser compreendida no sentido de retirar

---

<sup>14</sup> BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro - “Sindicalização por Categoria” - Revista do Ministério Público do Trabalho, São Paulo –LTr, ano VII, n. 14, p. 75 – set/97.

<sup>15</sup> GOMES, Ana Virginia Moreira - em artigo “Direito à Organização e à Negociação Coletiva de Trabalhadores Informais: um caminho para um direito do trabalho mais inclusivo” (pág. 228/240) no Livro “Direito do Trabalho: perenidade e atualidade”, coordenado por GRILLO, Sayonara, ADAMOVICH, Eduardo, FRAGALE FILHO, Roberto, e FERRITO, Bárbara, LACIER, 2022

direitos dos trabalhadores, por ausência de mecanismos democráticos de debate sobre o conteúdo das negociações coletivas de trabalho.<sup>16</sup>

Não é difícil de se antever, portanto, o efeito devastador à Nação dessa fórmula que une terceirização irrestrita, representatividade forjada por categoria profissional vinculada ao empregador locador de mão de obra, e ausência de liberdade sindical.

Para temperar ainda mais essa receita do caos, é indiscutível o potencial do teletrabalho, somado com a terceirização, para gerar a pulverização da mobilização consciente da força de trabalho, principalmente quando viabiliza a distribuição da mão de obra entre diversos locais e, inclusive, via diferentes tomadores de serviços, e, conseqüentemente, em diferentes atividades econômicas.

Com as amarras da unicidade sindical, o trabalhador não tem liberdade, não pode escolher seu representante, e vê esfacelada a sua identidade de categoria pela estratégia do Poder Econômico dominante para, além de sonegar a sua responsabilidade integral na relação direta entre capital e trabalho na produção – poder econômico que intensificará, mais e mais, a exploração pela desarticulação dos trabalhadores diante dos meios de produção.

Ao invés de privilegiar a similitude de condições de vida, a vivência de semelhantes condições de trabalho, e o senso de comunidade entre os trabalhadores na busca de melhores condições de trabalho, o teletrabalho e a terceirização provocam a lesão à isonomia, tanto que os trabalhadores “tradicionais” (presenciais), em teletrabalho e os terceirizados sofrem discriminações de direitos e de consciência coletiva.

E, nesse ponto, passa a ser interessante, principalmente pelo cenário devastador que se pode antever, a utilização da análise da terceirização para compreender o contexto com o uso desregrado e fragmentador do teletrabalho.

Karl Marx já desvendava, 150 anos atrás, em sua mais relevante obra, “O Capital”, que a “divisão manufatureira do trabalho é um método especial de produzir mais-valia relativa ou aumentar a autovalorização do capital à custa dos trabalhadores”.

Não pode, portanto, a superação da definição de categoria profissional, aliada à terceirização e ao teletrabalho, significar lesão também ao direito constitucional de representatividade dos trabalhadores e à sua liberdade sindical enquanto direito social estabelecido como cláusula pétrea, dentro do Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, da CF/88.

#### **4. Papel do Estado**

---

<sup>16</sup> PINTO E SILVA, Otávio - artigo “Liberdade Sindical” – p. 74 – na obra coletiva “Sindicatos e Autonomia Privada Coletiva – perspectivas contemporâneas” – 1ª ed. Almedina – organizada por Túlio Massoni e Francesca Columbu.



O Estado, em sua missão constitucional de preservar e proteger sua população, deve zelar pela transparência e pelo cumprimento dos direitos e garantias fundamentais sociais, especialmente aqueles constantes na CF/88 e nas normas internacionais – apesar do recorrente e constante descumprimento desse dever!

A representatividade dos trabalhadores em teletrabalho encontra seu principal desafio em não se perder de vista o papel do trabalhador e, pela dignidade da pessoa humana, suas garantias no sistema capitalista de produção, cumprindo com os alicerces do Direito Social do Trabalho pátrio, tanto na proteção constitucional, quanto no regramento infraconstitucional, coligados com os seus princípios universais e com as suas históricas disposições internacionais.

Nesse sentido, certo é que a interpretação da legislação não pode afastar os direitos sociais constantes na CF/88, na qual o emprego está socialmente protegido (art. 1º, inc. IV, arts. 7º a 11, art. 170, inc. VII e VIII, e art. 193).

De igual modo, deve o Brasil respeitar as normas internacionais com as quais se comprometeu, tais como a Convenção nº 111 da OIT; Declaração Universal dos Direitos Humanos (art. 2º, art. 6º e art. 23 §1º); Pacto Internacional de Direitos de Direitos Cíveis e Políticos de 1966 (art. 26) e Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 (arts. 2º, 5º 1 e 7º); Declaração de Filadélfia (item 1, “a”); Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969 (arts. 1 e 24); Protocolo de San Salvador (arts. 3, 4, 5 e 7); e Recomendação n. 198 da OIT.<sup>17</sup>

Certo é que o Capital tenta constantemente fórmulas de impor maior exploração da mão de obra para auferir lucros superiores, o que inclui a terceirização em seu viés de fragmentação dos trabalhadores.<sup>18</sup>

Não deveria ser aceitável, portanto, o prevalecimento de quaisquer teses doutrinárias ou disposições legais que tentem fraudar a realidade da produção, vinculada que é aos meios de produção capitalista, somente para afastar dos fundamentos de representatividade e de categoria profissional, a possibilidade de prevalecer a identidade e a organização dos

---

<sup>17</sup> LUANA DUARTE RAPOSO e GIOVANA LABIGALINI MARTINS - artigo “Posicionamentos da Justiça do Trabalho – sobre terceirização” no livro Resistência II – Defesa e Crítica da Justiça do Trabalho – p. 353 – 1ª ed. 2018 – obra coordenada por Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Souto Severo

<sup>18</sup> DANIELA MURADAS – em seu artigo “Terceirização trabalhista e as contradições de seu novo marco legal: pela materialidade econômica das relações de trabalho e limites das ficções jurídicas” (na obra citada no item anterior), cita Márcio Túlio Viana: “[...] depois de expropriar os trabalhadores dos seus modos de produzir, o capital os expropria de suas únicas formas de se defender. Aliada a outros fatores – mas a frente deles, como um capitão na batalha – a terceirização permite ao sistema reunir sem produzir, e até mesmo sem unir. Quando externa, ela fragmenta cada empresa em múltiplas parceiras, espalhando também os trabalhadores – mas dessa vez sem os riscos de antes. [...] quando interna, divide em cada empresa os trabalhadores, opondo terceirizados a não terceirizados, na medida que uns e outros ocupam – degradando o próprio grupo, enquanto classe [...]. Como um vulcão que vomitava lava, a nova fábrica lança para fora tudo o que não diz respeito ao foco de suas atividades, chegando até – no limite – a jogar-se inteira, ou quase inteira, descartando a sua natureza de fábrica.”

trabalhadores, justamente como embasamento de luta contra a exploração de sua força vital diante do lucro.

Mas é exatamente o que tenta a Lei 14.442/22: agravar as disposições já precarizantes da chamada reforma trabalhista! Seja porque tenta viabilizar o trabalho por tarefa e produção através do teletrabalho, seja porque tenta excluir do controle de jornada tais modos de contrato de trabalho, bem como dificultar a fiscalização do trabalho e a mobilização coletiva, tudo regado por incentivo da negociação individual em detrimento da negociação coletiva e de uma norma mais benéfica.

Mais uma vez caminha-se em retrocesso social, desconfigurando décadas de lutas sociais e de direitos conquistados.

De outro lado, a solução passa pelo modelo da liberdade sindical com pluralidade, nos termos propostos pela OIT faz um século, somada com regras de transição para a sua implementação no Brasil, somado com legitimidade de pauta e de formas de custeio; conjunto de medidas apontando para um caminho a ser trilhado rumo à efetiva e à vigorosa representatividade sindical – temor indisfarçável do poder econômico dominante e ultraliberal.

Veja-se que a relevância da liberdade sindical está no âmbito dos direitos humanos, conforme estabelece o XXII da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e o art. 16 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, assim como o art. 9 da Declaração Sociolaboral do Mercosul, além do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.<sup>19</sup>

Somado a isso, a chamada reforma trabalhista desmontou boa parte dos alicerces do sistema sindical nacional, principalmente com o permissivo de negociação coletiva *in pejus*, em prejuízo às conquistas históricas, às normas mais favoráveis e ao progresso social; com o permissivo de negociação individual prevalente a direitos em lei e normas coletivas; o fim do custeio *erga omnes* e sem mitigação, sem alternativa, mas com manutenção da unicidade (sem liberdade sindical) e representatividade geral; com o fim da ultratividade das normas coletivas, permitindo, mais uma vez, o retrocesso sem negociação coletiva; o fim das homologações obrigatórias no sindicato, permitindo a consolidação dos prejuízos pela ausência de conhecimento das lesões e dos direitos garantidos; fomento de contratação temporárias em detrimento do caráter essencialmente permanente do vínculo de emprego; permissivo de

---

<sup>19</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa - em artigo “Liberdade Sindical e Negociação Coletiva no Direito Internacional do Trabalho” (pág. 340/354) no Livro “Liberdade Sindical – uma proposta para o Brasil”, coordenado por BELMONTE, Alexandre Agra, MARTINEZ, Luciano, e NAHAS, Thereza; Editora Lacier, 2021

dispensa coletiva; e tudo isso em um contexto de terceirização irrestrita validada pelo STF, conforme já abordado.

### **Conclusão**

Nesse cenário, é fundamental a retomada do caráter civilizatório que deve ser adotado pelo Estado de Direito para viabilizar a Mobilização, a Organização e a Negociação Coletiva como base aos direitos humanos fundamentais sociais – e alimentares – da classe trabalhadora diante do sistema capitalista, na relação capital/trabalho.

Contudo, pela legislação vigente e, inclusive, pelos Projetos de Lei sobre teletrabalho em trâmite no Congresso Nacional, não há qualquer proposta de regulação específica para fomentar a negociação coletiva de forma efetiva e em consonância com os princípios constitucionais.

Lamentavelmente, o legislador nacional se afasta das melhores práticas do direito comparado, conforme alguns destaques: 1) ESPANHA – Suprema Corte proibiu alteração unilateral em teletrabalho; há imposição legal de que qualquer eventual alteração via negociação entre as partes deve ser relatada ao representante coletivo dos trabalhadores; 2) PORTUGAL – a legislação considera grave qualquer violação da representação coletiva nas alterações contratuais; 3) ALEMANHA – há consenso entre os autores sociais sobre a necessidade de negociação coletiva para regular teletrabalho; 4) ITÁLIA – foi criada a Divisão de Promoção do Diálogo Social; todas as normas coletivas (contratação coletiva e relações bilaterais entre parceiros sociais) devem ser divulgadas; 5) FRANÇA – a regulação do teletrabalho deve ser por convenção coletiva ou, na ausência por carta da entidade patronal após consulta do Comité Social e Económico, se houver; há um Acordo Nacional Interprofissional de Teletrabalho (L’ANI de 2005) entre todas as organizações de empregadores e de empregados do país e que vem sendo prorrogado; há imposição de negociação anual (Lei El Khomri); 6) ARGENTINA – há ampla regulação do teletrabalho por lei e normas coletivas; 7) CHILE – a lei obriga o empregador a comunicar, por escrito, o teletrabalhador da existência ou não de sindicatos legalmente constituídos na empresa no momento do início do trabalho ou logo após sua constituição; permite o acesso dos teletrabalhadores no ambiente de trabalho presencial.

Em suma, o teletrabalho no Brasil poderia e deveria se regular de forma incentivada e efetiva pelo direito coletivo, cujos pontos cruciais para enfrentar esses desafios, especialmente para que a democracia tenha alguma funcionalidade no Estado de Direito em respeito ao conceito de Nação, deveriam ser, ao menos, os seguintes: 1. Os empregados devem ter o direito de saber da existência uns dos outros, através de mecanismos de acesso mútuo, imune a assédio pelo empregador; 2. O empregador deve viabilizar a compensação, pelo uso do

teletrabalho, do distanciamento social entre os empregados para fins de identidade de classe, através de ações de convivência e integração; 3. A entidade sindical representativa deve ter acesso imediato a todos os empregados contratados pela empregadora, através de acesso direto à listagem atualizada, sob controle do Estado via banco de dados público; 4. O ônus da atividade e do controle da jornada de trabalho deve ser integralmente absorvida pelo risco do negócio, portanto, pelo empregador, evitando-se abusos e inversão de prova para o hipossuficiente trabalhador; 5. A legislação social do trabalho deve ter normas básicas, gerais e protetivas a favor da desconexão e contra discriminação e excesso de jornada, respeito aos intervalos inter e intrajornadas, custeio integral e reembolsos pelo risco do negócio, proteção inegociável sobre saúde e segurança no trabalho, assim como, de outro lado, incentivar a negociação coletiva para disciplinar situações peculiares de cada atividade e de cada região, possibilitando o uso do teletrabalho de forma eficiente e em consonância com as bases do trabalho decente e sua evolução histórica; 6. O direito de greve deve ser respeitado em sua plenitude constitucional, porque somente através dele e das mobilizações poderá a classe trabalhadora evoluir em seus direitos; 7. Atos antissindicais e de assédio moral devem ser combatidos e penalizados de forma exemplar, zelando pelas bases civilizatórias da dignidade da pessoa trabalhadora e da concorrência leal; e 8. Imposição da norma mais benéfica no caso de diversidade de territorialidade, pela contratação dentro ou fora do país.

### **Referências:**

BELMONTE, Alexandre Agra, MARTINEZ, Luciano, e NAHAS, Thereza (Coordenadores); “Liberdade Sindical – uma proposta para o Brasil”, Editora Lacier, 2021

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende, CHAVES JR, José Eduardo de Resende, ESTRADA, Manuel Martín Pino (Coordenadores). “Teletrabalho”, LTr, 2017

DELGADO, Maurício Godinho. Capitalismo, trabalho e emprego – entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 3ª ed. 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães, no artigo “Teletrabalho, horas extras e desconexão: tudo, menos uma escolha de Sofia”, acessível no site <https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/30438-teletrabalho-horas-extras-e-desconexao-tudo-menos-uma-escolha-de-sofia> (01/10/22)

FELICIANO, Guilherme Guimarães, e PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo, no artigo “Teletrabalho, saúde e segurança do trabalho e regulamentação estatal: pandemia, aprendizados e perspectivas futuras”, acessível no site <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/70553> (01/10/22)

GRILLO, Sayonara, ADAMOVICH, Eduardo, FRAGALE FILHO, Roberto, e FERRITO, Bárbara (Coordenadores); obra “Direito do Trabalho: perenidade e atualidade”, coordenado por LACIER, 2022

MARX, Karl. “O Capital”. Editora Boitempo, 2014

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Teoria Geral do Direito do Trabalho – Curso de Direito do Trabalho – Vol. 1 – Parte II (história nacional). São Paulo, LTr, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, Coordenador, “Direito do Trabalho por Especialistas – Vol. I”; Ed. Lacier. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, Coordenador, “Direito do Trabalho por Especialistas – Vol. II”; Ed. Lacier. 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, e SEFERIAN, Gustavo, Coordenadores, “Direito do trabalho e crise sanitária da covid-19: leituras críticas desde o GPTC-USP”; Editora Lacier – Ed. 2021

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, e SEVERO, Valdete Souto (coordenadores). Resistência – Aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo, Expressão Popular, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, e SEVERO, Valdete Souto (coordenadores). Resistência II – Defesa e Crítica da Justiça do Trabalho. São Paulo, Expressão Popular, 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, e SEVERO, Valdete Souto (coordenadores). Resistência III – O Direito do Trabalho diz Não à Terceirização. São Paulo, Expressão Popular, 2019.

SUTTI, ERAZÊ – Artigo “MP 905/19, Contrato Verde e Amarelo, e novos ataques à dignidade do trabalhador e a seus direitos civilizatórios”, publicado no site da ABRAT - [http://www.abrat.adv.br/artigo\\_mp\\_905.pdf](http://www.abrat.adv.br/artigo_mp_905.pdf) (acessado em 01/10/22).

ZAVANELLA, Fabiano, e PINTO, Luís Otávio Camargo Pinto (Coordenadores), “A Evolução do Teletrabalho – Tomo I: aspectos jurídicos” – Editora Lacier, 1ª ed. 2021