

CONFLITOS LABORAIS NO BRASIL: A JUSTIÇA DO TRABALHO E AS ALTERNATIVAS DE RESOLUÇÃO¹

André Gambier Campos²

1 INTRODUÇÃO

Desde os anos 1930, a justiça do trabalho (JT) desempenhou papéis de extrema relevância na resolução dos conflitos laborais no Brasil, fossem eles conflitos de natureza individual ou coletiva, fossem eles conflitos envolvendo atores privados ou envolvendo também o Estado.

É verdade que os papéis da JT estiveram bastante relacionados ao trabalho assalariado, raramente alcançando outros tipos de trabalho. Entretanto, considerando que, após a década de 1930, o trabalho assalariado assumiu grande proeminência, reitera-se que a JT desempenhou papéis muito relevantes na resolução dos conflitos.

A dúvida que se coloca nos dias de hoje é se a JT pode (ou mesmo deve) continuar com esses mesmos papéis – ou se é possível pensar em algumas alternativas que contem com uma participação mais ativa de atores coletivos, como as organizações de representação de interesses de trabalhadores.

Essa dúvida coloca-se a partir da análise de um conjunto de evidências, sucintamente apresentadas logo a seguir, a respeito do modo como se dá a atuação da JT hoje em dia. Mesmo com todo o esforço de seus magistrados e servidores, essa justiça demonstra dificuldades para apresentar soluções razoáveis para os conflitos laborais.

2 HISTÓRICO E ESTRUTURA

A criação da JT foi um elemento-chave do sistema de relações laborais implantado pelo Estado brasileiro pós-1930, que contou em seu início com um caráter corporativo (assim como o Estado que o criou) (Cardoso, 2010; Martins, 1989; Paoli, 1985; Rodrigues, 1979; Vianna, 1976). E a evolução da JT nas décadas seguintes, em termos de sua organização e seu funcionamento, já foi bem descrita pela literatura (Biavaschi, 2007; French, 2001; Paoli, 1994), de modo que neste artigo não se dedicará espaço para discuti-la.

1. Agradecimentos a Carlos Henrique Leite Corseuil (Ipea).

2. Técnico de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais (Disoc) do Ipea. *E-mail*: <andre.campos@ipea.gov.br>.

Como visto na tabela 1, nos dias atuais, a estrutura da JT é integrada por 1,57 mil varas do trabalho (VTs), com jurisdições locais e sedes distribuídas por 624 municípios (11,2% do total de municípios brasileiros). Na hierarquia acima das VTs, encontram-se 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), com jurisdições regionais, bem como o Tribunal Superior do Trabalho (TST), com jurisdição nacional. Mencione-se que cada nível hierárquico da JT (ou grau) conta com competências distintas (para julgar reclamações individuais ou dissídios coletivos, para julgar feitos originários ou recursos, para reconhecer direitos ou executar direitos já reconhecidos etc.).

Dos 3,6 mil magistrados atuando na JT, 84,4% encontram-se nas VTs, 14,8% nos TRTs e 0,8% no TST. Esses percentuais são distintos quando se trata dos servidores (não magistrados) trabalhando na JT. Dos 44,1 mil servidores, apenas 53,1% estão nas VTs, contra 41,7% nos TRTs e 5,2% no TST. Ou seja, nas VTs há 7,7 servidores para cada magistrado; nos TRTs, 34,2; e, no TST, 82,2 (números bastante diferenciados). De todo modo, no total, há 47,7 mil trabalhadores (magistrados e servidores) envolvidos com a resolução de conflitos laborais hoje na JT.

TABELA 1

Estrutura da JT (2015)

	Órgãos	Magistrados (A)	Servidores (B)	(A) + (B)	B) / (A)
Primeiro grau (VTs)	1.570	3.057 (84,4%)	23.401 (53,1%)	26.458 (55,5%)	7,7
Segundo grau (TRTs)	24	538 (14,8%)	18.380 (41,7%)	18.918 (39,7%)	34,2
Terceiro grau (TST)	1	28 (0,8%)	2.301 (5,2%)	2.329 (4,9%)	82,2
Total	-	3.623 (100,0%)	44.082 (100,0%)	47.705 (100,0%)	-

Fonte: CNJ (2015).
Elaboração do autor.

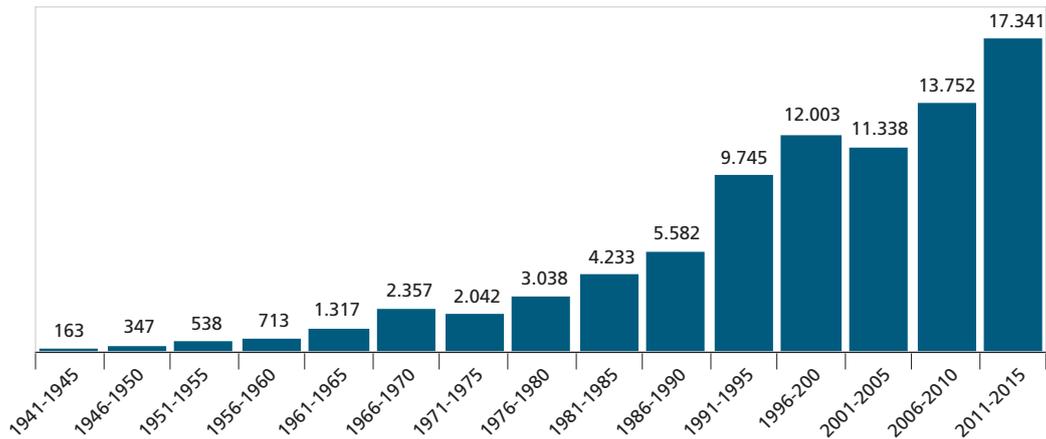
3 FUNCIONAMENTO

Nesta seção, são apresentadas evidências empíricas sobre o modo como se dá o funcionamento da JT nos dias atuais. O gráfico 1 traz o número absoluto de reclamações recebidas pela JT, em todos os seus graus, a cada quinquênio desde o ano de 1941, sendo que esse número é crescente em praticamente todo o lapso analisado.

O gráfico 2, por sua vez, traz a proporção de empregados desligados de seus vínculos que demandam na JT. Nada menos que 17,7% dos desligados entre 2011/2015 encaixam-se nessa situação (quase um em cada cinco), o que parece reforçar alegações comuns a respeito da JT – alegações como a de que ela é “*uma justiça acionada apenas no período pós-vínculo de trabalho*”.

GRÁFICO 1

Reclamações recebidas pela JT (todos os graus)

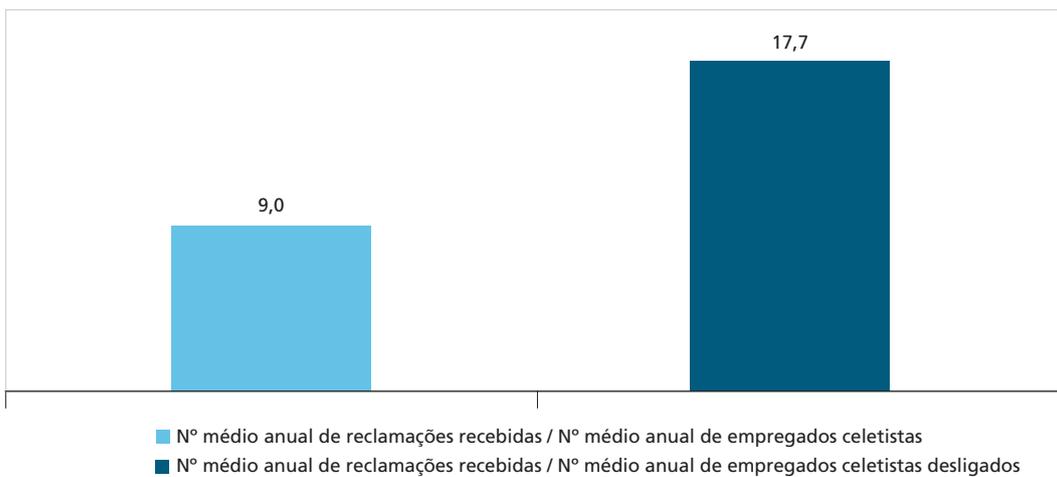


Fonte: Brasil (2015c).
Elaboração do autor.

GRÁFICO 2

Reclamações recebidas pela JT (todos os graus)

(Proporções, em %)



Fonte: Brasil (2015c), Rais/MTb, Caged/MTb.
Elaboração do autor.

De acordo com os dados da tabela 2, em seus diferentes graus, a JT recebeu 3,8 milhões de novas reclamações em 2015 – em sua maior parte, com empregados demandando o reconhecimento de direitos eventualmente não observados por empregadores. A essas 3,8 milhões, somaram-se outras 2,1 milhões de reclamações residuais, que não foram julgadas em anos anteriores, totalizando 5,9 milhões de reclamações requerendo atenção por parte da JT.

Em meio às reclamações recebidas em 2015, os temas que mais se destacam são os relacionados às rescisões dos contratos individuais de trabalho, que envolvem o pagamento

de um conjunto de verbas rescisórias pelos empregadores aos empregados – como: saldo de salário, aviso prévio, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais e multa de 40% sobre o saldo do FGTS (CNJ, 2015). Em outras palavras, até mesmo no que se refere aos temas dominantes nas demandas, a JT parece ser uma justiça típica do período pós-vínculo de trabalho.

Segundo as informações da tabela 3, em seus distintos graus, a JT conseguiu julgar 3,9 milhões de reclamações em 2015, o que representou 66,3% daquelas 5,9 milhões acima especificadas. Ou seja, nada menos que 33,7% das reclamações demandando atenção da JT foram remetidas para os anos seguintes, ainda pendentes de julgamento.

No que se refere às reclamações julgadas pelas VTs em 2015, o gráfico 3 mostra que os resultados foram bastante variados. De início, 22,6% das reclamações sequer avançaram em seu processamento, pois foram arquivadas (por conta de não comparecimento dos empregados às audiências trabalhistas, por exemplo). Outras 38,9% das reclamações resultaram em conciliação entre empregadores e empregados, demonstrando a histórica importância desse instituto no funcionamento da JT.³ A essas, somam-se outras 27,6% das reclamações que chegaram a ser decididas pelos magistrados, mas com procedência parcial aos empregados-reclamantes. As reclamações com procedência total a estes últimos representaram apenas 2,2%, ao passo que aquelas com improcedência total consistiram em 7,1%.

Desse modo, algumas alegações comuns e reiteradas a respeito da JT devem ser ponderadas – alegações como “*tudo que o empregado pede a justiça do trabalho dá*”. Como as informações do gráfico 3 indicam, os resultados totalmente favoráveis aos empregados são bastante raros. Os resultados mais frequentes envolvem decisões parcialmente favoráveis, seja por meio de conciliações com os empregadores, seja por meio de decisões de mérito dos magistrados.^{4,5}

TABELA 2

Reclamações recebidas pela JT: todos os graus (2015)¹

	Primeiro grau (VTs)	Segundo grau (TRTs)	Terceiro grau (TST)	Total
Residuais	1.585	224	249	2.058
Recebidas	2.659	842	291	3.792
Total a julgar	4.244	1.066	540	5.850

Fonte: Brasil (2015a; 2015b; 2015c).

Elaboração do autor.

Nota: ¹ Fase de conhecimento.

3. Isso provavelmente reflete a constituição histórica da JT, descrita por diversos autores como uma jurisdição que valoriza a construção de “consensos” entre as partes envolvidas. Em meio aos autores do campo do direito que fazem semelhante descrição da JT, ver Barros (2006), Delgado (2006) e Nascimento (2005). Já em meio aos autores do campo da sociologia, ver Biavaschi (2007), Cardoso (2002), French (2001) e Paoli (1994).

4. O que não afasta outras alegações também comuns acerca da JT – alegações como “*o empregado pede tudo e sempre leva alguma coisa*”.

5. É bom esclarecer que, quando se fala em “decisões de mérito” neste artigo, está se falando em decisões dos magistrados que não resultaram meramente de homologações de conciliações.

TABELA 3

Reclamações julgadas pela JT: todos os graus (2015)¹

	Primeiro grau (VTs)	Segundo grau (TRTs)	Terceiro grau (TST)	Total
Total a julgar	4.244	1.066	540	5.850
Julgadas	2.807	769	305	3.881
Proporção (%)	66,1	72,1	56,5	66,3

Fonte: Brasil (2015a; 2015b; 2015c).

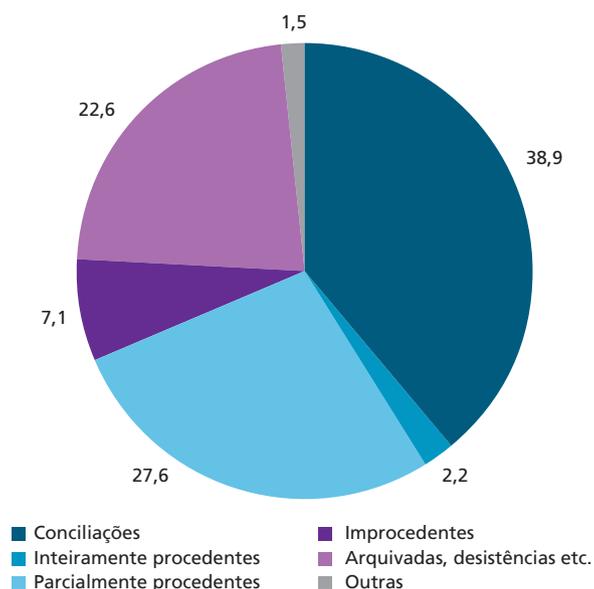
Elaboração do autor.

Nota: ¹ Fase de conhecimento.

GRÁFICO 3

Reclamações julgadas pela JT: primeiro grau (VTs) – resultados (2015)¹

(Em %)



Fonte: Brasil (2015a; 2015b; 2015c).

Elaboração do autor.

Nota: ¹ Fase de conhecimento.

Os dados da tabela 4 versam sobre recorribilidade de decisões na JT.⁶ E, como pode ser visto, eles não são propriamente desprezíveis. No que se refere à recorribilidade interna (aquela que se dirige ao mesmo órgão que pronunciou as decisões), os percentuais agregados (envolvendo diversos recursos) situam-se quase sempre acima de 25%. Já no que concerne à recorribilidade externa (aquela que se dirige ao órgão acima daquele que produziu as decisões), as porcentagens consolidadas (envolvendo diversos recursos) chegam a 64,1% no caso de decisões das VTs, a 46,6% no caso de decisões dos TRTs e a 25,3% no caso de decisões do TST.

Em paralelo, a tabela 4 traz dados sobre a reformabilidade de decisões na JT. E eles também não são exatamente desprezíveis. Considerando-se as decisões das VTs

6. Acerca dos recursos que podem ser interpostos na JT, ver Leite (2012), Pinto (2006a) e Teixeira Filho (2011).

que tenham sido objeto de recurso ordinário, há reforma parcial ou integral em 35,0% delas. Por sua vez, tomando-se as decisões dos TRTs que tenham sido objeto de recurso ordinário, há reforma parcial ou integral em 17,4% delas. Ademais, em meio às que tenham sido objeto de recurso de revista, há reforma parcial ou integral em 67,3% delas.

Em outros termos, certas alegações comuns e reiteradas a respeito da JT não devem ser inteiramente descartadas – alegações como “*a reclamação trabalhista não acaba nunca, devido aos vários recursos*”. Afinal de contas, as normas que regem o processamento de reclamações nessa justiça preveem várias possibilidades de recursos contra as decisões dos magistrados. E a utilização efetiva de todas essas possibilidades não é algo infrequente, seja por parte de empregadores (ou suas representações), seja por parte dos empregados (*idem*).

TABELA 4

Recorribilidade e reforma na JT (2015)¹

(Em %)

Taxa de recorribilidade das decisões da JT (diversos graus)		
Recorribilidade interna	(%)	Recurso
Primeiro grau (VTs)	27,3	ED
Segundo grau (TRTs)	26,1	ED, AG, AR
Terceiro grau (TST)	26,7 (decisões monocráticas)	AG
	5,3 (acórdãos)	EB
Recorribilidade externa	%	Recurso
Primeiro grau (VTs) > TRTs (Conhecim.)	64,1	RO, RA, RN, AI
Segundo grau (TRTs) > TST	46,6	RO, RR, RN, AI
Terceiro grau (TST) > STF	25,3	RE
Taxa de reforma da decisão do primeiro grau (provido integralmente/provido parcialmente pelos TRTs)		
%	RO	-
2015	35,0	-
Taxa de reforma da decisão do segundo grau (provido integralmente/provido parcialmente pelo TST)		
%	RR	RO
2015	67,3	17,4

Fonte: Brasil (2015a; 2015b; 2015c).

Elaboração do autor.

Nota: ¹ Fase de conhecimento.

Obs.: AG = agravo; AI = agravo de instrumento; AR = agravo regimental; EB = embargos; ED = embargos de declaração; RA = recurso adesivo; RE = recurso extraordinário; RO = recurso ordinário; RN = reexame necessário; RR = recurso de revista.

As informações da tabela 5 referem-se às execuções (meios de cumprimento forçado das sentenças definitivas, pronunciadas na fase de conhecimento das reclamações).⁷ Parece bastante elevado o número de execuções que deveriam ter sido efetivadas em 2015: nada menos que 3,1 milhões, resultantes de 2,4 milhões de anos anteriores e

7. Há diversas conceituações de execuções na JT. A este respeito, ver Leite (2012), Pinto (2006b) e Teixeira Filho (2011).

0,6 milhão que se iniciaram no ano de 2015. Isso mostra que os magistrados e servidores da JT desdobraram-se não somente em meio a 5,9 milhões de reclamações em fase de conhecimento, já descritas anteriormente, mas também em meio a 3,1 milhões de reclamações em fase de execução.

Adicione-se que eles conseguiram encerrar apenas 0,7 milhão de execuções em 2015 (ou 23,0% do total a executar). Isso evidencia a dificuldade de efetuar o cumprimento forçado das sentenças pronunciadas, que frequentemente envolvem créditos a serem pagos pelos empregadores aos empregados. Assim, são comuns e reiteradas algumas alegações a respeito da JT – alegações como “*na reclamação trabalhista, o empregado pode ganhar, mas muitas vezes pode não levar*”. Ao que parece, quando as reclamações não se encerram por meio de conciliação entre as partes, ou quando elas não se encerram com cumprimento espontâneo da decisão de mérito dos magistrados, os créditos dos empregados demoram muito a ser pagos (quando o são).

TABELA 5

Execuções na JT (2015)

(Em nº mil)

	Execuções na JT
Residuais (A)	2.423
Recebidas (B)	629
Total a executar (A + B)	3.052
Encerradas (C)	702
Residuais ((A + B) - C)	2.350

Fonte: Brasil (2015a; 2015b; 2015c).
Elaboração do autor.

4 ALGUNS RESULTADOS

Nesta seção, apresentam-se evidências sobre alguns resultados da JT, em termos de resolução de conflitos laborais no país.

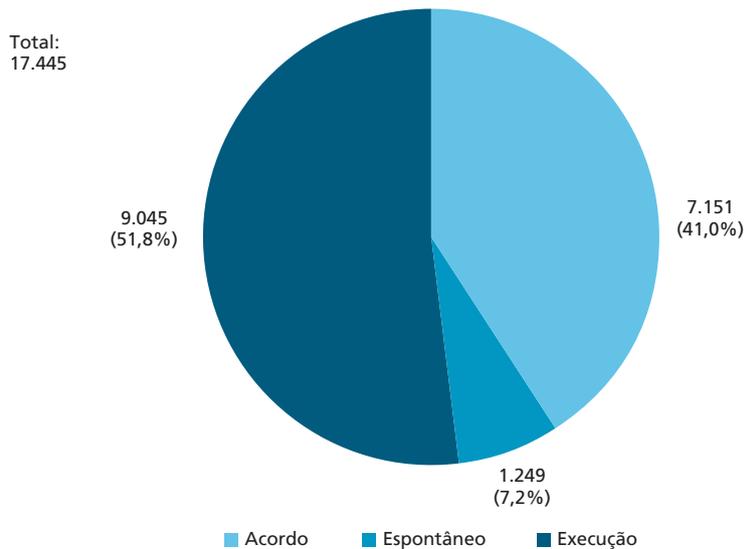
De acordo com o gráfico 4, os valores pagos aos empregados equivaleram a 17,45 bilhões ao longo do ano de 2015 (em R\$ de julho deste ano). Nota-se que 41,0% desses recursos foram pagos mediante conciliações (R\$ 7,15 bilhões); 7,2% foram pagos de forma espontânea pelos empregadores após decisão de mérito dos magistrados (R\$ 1,25 bilhão); ao passo que 51,8% só foram pagos de modo coercitivo, por meio de execuções (R\$ 9,05 bilhões). De certa maneira, isso reforça a acentuada relevância das execuções na resolução dos conflitos trabalhistas levados ao conhecimento da JT, já indicada mais acima.

Um aspecto interessante a ser destacado, com as informações da tabela 6 é que os valores médios pagos aos empregados, em cada reclamação julgada, mostraram-se bastante reduzidos: R\$ 4,5 mil (ou 5,7 salários mínimos de 2015).

GRÁFICO 4

Valores pagos aos reclamantes pela JT (2015)

(Em R\$ milhões de jul./2015)



Fonte: Brasil (2015a; 2015b; 2015c).
Elaboração do autor.

TABELA 6

Valores pagos aos reclamantes por caso julgado na JT (2015)

	Valores
Valores pagos aos reclamantes (R\$ milhões de jul./2015)	17.445,00
Casos julgados (nº milhões em 2015)	3,9
Valor por caso julgado (R\$ de jul./2015)	4.494,56 (5,7 salários mínimos)

Fonte: Brasil (2015a; 2015b; 2015c).
Elaboração do autor.

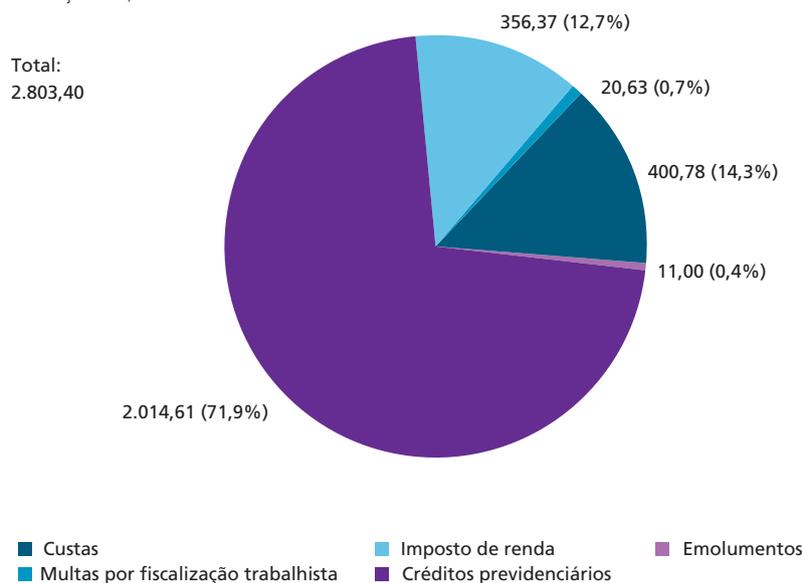
O gráfico 5 traz os valores arrecadados à União pela JT em 2015 (também em R\$ de julho deste ano). Trataram-se de R\$ 2,80 bilhões, referentes a créditos previdenciários (71,9% ou R\$ 2,01 bilhões), custas processuais (14,3% ou R\$ 0,40 bilhão), imposto de renda (12,7% ou R\$ 0,36 bilhão). Outras rubricas, como multas impostas pela inspeção do trabalho e emolumentos, responderam por valores bem mais reduzidos.

Acrescente-se que, segundo a tabela 7, os valores arrecadados à União, em cada reclamação julgada, corresponderam a R\$ 722,27 em média (ou seja, 16,1% dos valores médios pagos aos empregados).

GRÁFICO 5

Valores arrecadados pela JT à União (2015)

(Em R\$ milhões de jul./2015)



Fonte: Brasil (2015a; 2015b; 2015c).
Elaboração do autor.

TABELA 7

Valores arrecadados pela JT à União, por caso julgado (2015)

	Valores
Valores arrecadados à União (R\$ milhões de jul./2015)	2.803,40
Casos julgados (nº milhões em 2015)	3,9
Valor por caso julgado (R\$ de jul./2015)	722,27

Fonte: Brasil (2015a; 2015b; 2015c).
Elaboração do autor.

Por fim, a tabela 8 traz dados do ano de 2014 (e não de 2015, como se vinha apresentando até o momento). Mas eles são importantes para mostrar as despesas em que incorreu a JT, para solucionar os conflitos laborais que lhe foram apresentados, por empregados e empregadores. Em R\$ de dezembro de 2014, as despesas anuais e totais da JT corresponderam a R\$ 14,20 bilhões – em outros termos, R\$ 4,09 mil médios para cada reclamação julgada.

Ainda que com base em dados de anos ligeiramente distintos (2014 e 2015),⁸ o gráfico 6 oferece um comparativo entre as despesas da JT, os valores pagos aos empregados e os valores arrecadados à União (sempre como reais médios por cada reclamação julgada). *Grosso modo*, para cada R\$ 1,00 pago aos empregados, a União conseguiu arrecadar R\$ 0,16, enquanto a JT despendeu R\$ 0,91.

8. A inflação acumulada no período entre dezembro de 2014 (excluindo este mês) e julho de 2015 (incluindo este mês) correspondeu a 6,83%, de acordo com o IPCA-Geral/IBGE.

Em outras palavras, mesmo considerando os valores que retornaram à União (como contribuições previdenciárias, imposto de renda e custas processuais), a JT pareceu consistir em um mecanismo algo dispendioso de resolução de conflitos laborais.

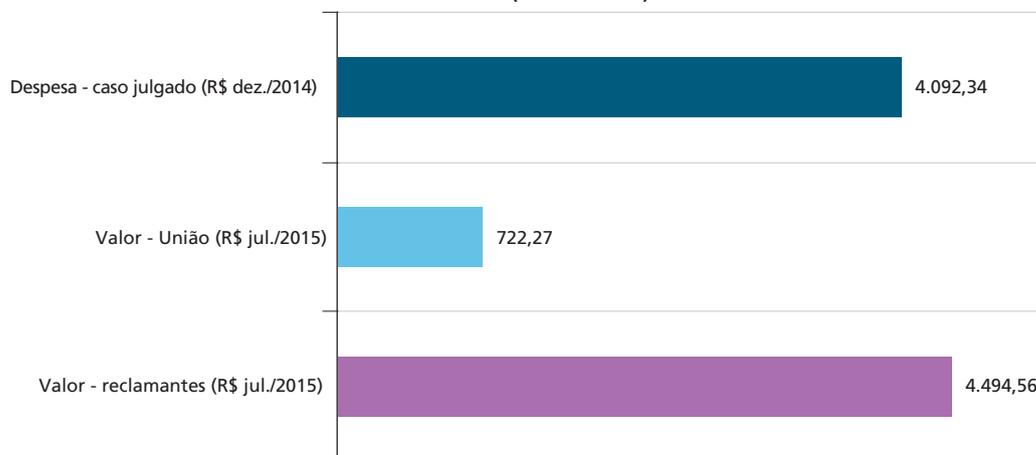
TABELA 8

Despesas da JT para o julgamento das reclamações, por caso julgado (2014)

	Valores
Despesas totais da JT (R\$ milhões de dez./2014)	14.203,13
Casos julgados (nº milhões em 2014)	3,5
Despesa por caso julgado (R\$ de dez./2014)	4.092,34

Fonte: CNJ (2015).
Elaboração do autor.

GRÁFICO 6

Comparativo: despesas da JT para o julgamento das reclamações, bem como valores pagos aos reclamantes e valores arrecadados à União (2014 e 2015)

Fonte: CNJ (2015) e Brasil (2015a; 2015b; 2015c).
Elaboração do autor.

Todavia, esse mecanismo pareceu dispendioso não apenas em termos monetários, mas também em termos temporais. Afinal, os prazos demandados pela JT para julgar as reclamações mostraram-se frequentemente expressivos, como mostra o gráfico 7.

Em 2015, nas VTs, a fase de conhecimento das reclamações durava sete meses em média, contados da autuação até a prolação das sentenças. Já a fase de execução era a que, de longe, exigia mais tempo: 43 meses de duração em média, do início ao encerramento. Nos TRTs, as ações duravam oito meses em média, contados da autuação até sua baixa; ao passo que, no TST, as ações duravam quinze meses em média, contados da mesma forma.

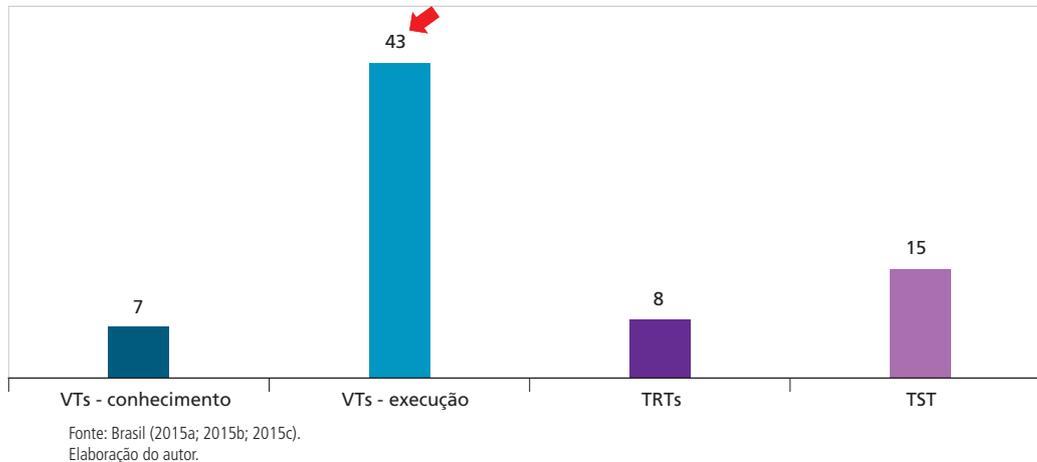
Ou seja, reiteradamente, a solução de conflitos laborais pela JT exigiu prazos não triviais, especialmente por conta das execuções. Aliás, os 43 meses de duração apenas deixaram ainda mais claras as dificuldades, já anotadas anteriormente, de levar adiante o cumprimento forçado/coercitivo das sentenças na JT.

Como é claro, isso inevitavelmente afetou todas as partes envolvidas nessa solução de conflitos – os empregados, os empregadores e a própria JT –, mas pareceu ser mais

grave para os primeiros, que sempre dependeram dos valores em discussão para sua subsistência (por mais modestos que fossem esses recursos).

GRÁFICO 7

Comparativo: número de meses para julgamento das reclamações pela JT (2015)



5 OUTRAS POSSIBILIDADES

Mesmo com todo o esforço de seus magistrados e servidores, a JT demonstra dificuldades para apresentar soluções razoáveis para os conflitos laborais. Do ponto de vista monetário, e também da perspectiva temporal, há motivos para discutir possíveis alternativas de resolução para esses conflitos. Neste artigo, discutem-se alternativas que contem com uma participação mais ativa de atores coletivos, como as organizações de representação de trabalhadores.

A literatura já levantou diversos elementos para debater essas alternativas, como pode ser examinado em Cardoso e Lage (2007), por exemplo. Entre esses elementos, destacam-se as muitas vantagens de um enfoque que enfatize a prevenção de potenciais conflitos laborais, que sejam identificados e resolvidos antes mesmo de serem direcionados à JT.

Esse enfoque, de acordo com a literatura, depende de atores coletivos mais representativos e enraizados nos locais de trabalho, que são os principais locais de origem de tais conflitos. Em especial, depende de atores como os sindicatos de trabalhadores e, alternativa/complementarmente, as organizações por local de trabalho (“comissões de fábrica”, “comitês de empresa” e similares).

Tal enfoque, de perfil essencialmente preventivo e localizado nos ambientes de trabalho, aposta que os sindicatos e as organizações de trabalhadores, em diálogo com as empresas e as organizações de empregadores, terão capacidade de identificar eventuais violações de direitos trabalhistas, comuns no cotidiano laboral do país. E, ao fazerem isso, essas violações serão provavelmente solucionadas, de maneira mais célere e efetiva, do que ocorreria se fossem enviadas à JT.

Ao menos em princípio, o momento atual parece propício a todo esse debate, dado que há intensa discussão acerca da modificação da regulação trabalhista e sindical – no bojo da Lei nº 13.467/2017, já aprovada no parlamento, e das normas acessórias que venham

a ser editadas. Apesar disso, essa discussão parece bastante truncada, particularmente no que se refere à regulação sindical.

Resumindo sobremaneira essa discussão, pode-se dizer que os sindicatos de trabalhadores apresentam hoje várias debilidades, que decorrem não tanto da conjuntura, mas sim da sua própria estrutura (um dos elementos-chave do sistema de relações laborais implantado pelo Estado pós-1930, como já examinado anteriormente).

Há cerca de 11 mil sindicatos registrados em todo o país, um número bastante expressivo comparado ao de outros países (Campos, 2016). Contudo, esses sindicatos caracterizam-se por uma base territorial limitada (80,4% têm alcance municipal ou, no máximo, intermunicipal), além de uma base social restrita (apenas 9,6 mil trabalhadores na base e somente 1,8 mil sindicalizados) (*Ibid.*).

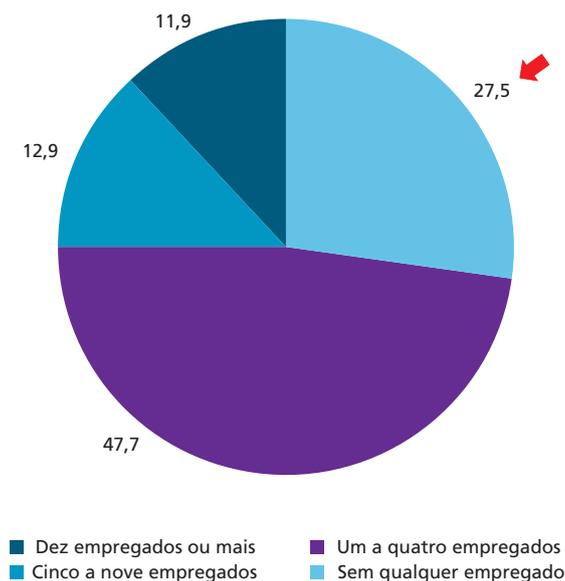
Em outros termos, em sua maioria, são sindicatos com bases reduzidas, e também portes reduzidos, o que é reiterado pelas informações do gráfico 8. Do total, 27,5% não contam com quaisquer servidores para levar adiante suas atividades de organização/mobilização de trabalhadores, ao passo que 47,7% contam com até quatro servidores. Aqueles entre cinco e nove servidores correspondem a 12,9%, enquanto aqueles com dez servidores ou mais equivalem a apenas 11,9% do total de sindicatos.

De acordo com a literatura, as debilidades dessa estrutura sindical resultam de vários fatores concomitantes – destacando-se, por exemplo, a forma de seu custeio, historicamente calcada em contribuição compulsória de trabalhadores (a chamada “contribuição sindical”), bem como o modo de sua organização, com unicidade/exclusividade de representação no território, no setor econômico e na categoria profissional (Cardoso, 1999; Comin, 1994; Filgueiras, 2008; Ladosky, 2009).

GRÁFICO 8

Distribuição dos sindicatos de trabalhadores por porte (2015)

(Em %)



Fonte: Microdados do Cnes/MTb (2015) e da Rais/MTb (2015).

Elaboração do autor.

Obs.: 1. Exclusão de entidades sem CNPJ declarado no Cnes/MTb e na Rais/MTb.

2. Exclusão de entidades não encontradas no cruzamento entre Cnes/MTb e Rais/MTb.

3. Exclusão de entidades das seguintes classes: empregados e avulsos, categoria diferenciada e trabalhadores avulsos (realizam “intermediação” de mão de obra).

A Lei nº 13.467/2017, anteriormente referida, traz soluções para as debilidades dessa estrutura sindical? De início, entre diversas outras coisas, essa lei aposta em novas possibilidades de negociação coletiva (com prevalência sobre a legislação), no que se refere: *i*) à duração do trabalho; *ii*) à remuneração do trabalho; *iii*) a outros aspectos pontuais. Desse modo, ao fazer tal aposta, essa lei supõe a superação de várias das debilidades já mencionadas, pois apenas com sindicatos de trabalhadores representativos *de facto* é que tal negociação mostra-se possível.

Contudo, de maneira específica, no que concerne à estrutura sindical, as propostas mais relevantes da Lei nº 13.467/2017 parecem algo limitadas. Em primeiro lugar, prevê-se a transformação da contribuição compulsória de trabalhadores (“contribuição sindical”) em facultativa, o que deve reduzir em muito o seu peso como fonte de custeio dessa estrutura. Mas, ao mesmo tempo, a lei não prevê qualquer fonte de custeio alternativa (como poderia ser a denominada “contribuição assistencial/negocial”), o que parece apontar em sentido contrário ao da superação das debilidades já explicitadas.^{9,10}

Em segundo lugar, a Lei nº 13.467/2017 prevê a regulamentação do Artigo nº 11 da Constituição de 1988, abrindo possibilidades de organização por local de trabalho, em empresas com mais de duzentos empregados. Em princípio, essa regulamentação parece muito interessante, no sentido de abrir novas possibilidades para enraizar as representações coletivas de trabalhadores dentro das empresas (algo que, historicamente, os sindicatos sempre tiveram dificuldade de efetivar).¹¹

Entretanto, os critérios utilizados pela Lei nº 13.467/2017 na definição das empresas em que se constituiriam essas representações parecem bastante restritos. Como pode ser observado na tabela 9, os empregados vinculados às empresas com mais de duzentos empregados representam somente 44,4% do total registrado no país. Para enraizar representações coletivas dentro de mais empresas, alcançando mais trabalhadores, talvez seja necessário considerar critérios outros, como os simulados nessa mesma tabela.

9. Por se tratar de lei ordinária (e não de emenda constitucional), a Lei nº 13.467/2017 não prevê alterações na unicidade/exclusividade de representação dos sindicatos de trabalhadores no território, no setor econômico e na categoria profissional (unicidade/exclusividade definida na Constituição de 1988, especificamente no Artigo 8º, inciso II). Como é óbvio, isso é uma limitação relevante dessa lei para a superação das debilidades sindicais acima descritas no país.

10. Outro aspecto da Lei nº 13.467/2017 que parece caminhar em sentido contrário ao da superação das debilidades sindicais é a ênfase em contratos atípicos de trabalho (temporário, intermitente, terceirizado e hipersuficiente). Todos esses contratos individuais apontam não só para a fragmentação dos coletivos de trabalhadores (que passam a contar com situações jurídicas e laborais muito distintas entre si), mas também para a sua fragilização (por exemplo, por meio do incentivo a vínculos de trabalho de curta duração ou de duração imprevista, que não incentivam a proximidade dos trabalhadores e dos sindicatos – como o contrato temporário e o intermitente –, ou, então, mediante o incentivo a vínculos cuja regulação dá-se por negociação individual entre trabalhador e empresa – como o contrato hipersuficiente).

11. A Lei nº 13.467/2017 prevê que essas organizações por local de trabalho serão formalmente independentes, em sua estruturação e seu funcionamento, tanto das empresas quanto dos sindicatos de trabalhadores. É provável que isso não chegue a ser um problema incisivo para estes últimos, no sentido de contribuir para sua fragmentação/fragilização. Afinal, outras experiências históricas de organização por local de trabalho no Brasil, mesmo que não formalmente vinculadas aos sindicatos de trabalhadores, sempre tiveram sua estrutura e atuação por eles influenciadas (apenas para citar um exemplo, vide as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – as chamadas Cipas).

TABELA 9

Possibilidades para a organização por local de trabalho: empregados (2015)

	Nº médio	Nº total	Total (%)
Empregados segundo o porte das empresas em 31/12/2015 – 200 empregados			
Até 200 empregados	7	20.608.919	55,6
+ 200 empregados	916	16.460.876	44,4
Total	12	37.069.795	100,0
Empregados segundo o porte das empresas em 31/12/2015 – 150 empregados			
Até 150 empregados	6	19.527.892	52,7
+ 150 empregados	724	17.541.903	47,3
Total	12	37.069.795	100,0
Empregados segundo o porte das empresas em 31/12/2015 – 100 empregados			
Até 100 empregados	6	18.050.829	48,7
+ 100 empregados	524	19.018.966	51,3
Total	12	37.069.795	100,0
Empregados segundo o porte das empresas em 31/12/2015 – 50 empregados			
Até 50 empregados	5	15.170.837	40,9
+ 50 empregados	282	21.898.958	59,1
Total	12	37.069.795	100,0

Fonte: Microdados da Rais/MTb (2015).
Elaboração do autor.

Obs.: 1. Exclusão de empresas com declaração de Rais-Negativa/MTb.
2. Exclusão de empresas sem CNPJ declarado na Rais/MTb.
3. Inclui empresas estatais (empresas públicas e sociedades de economia mista).
4. Não se tratam de estabelecimentos, mas sim de empresas.

Enfim, segundo a literatura, na busca por soluções alternativas para os conflitos laborais, uma das possibilidades está nas organizações de trabalhadores – desde que elas sejam mais representativas e enraizadas nos locais de trabalho. Essas organizações podem colaborar para o desenvolvimento de uma abordagem preventiva dos conflitos, capaz de evitar que estes sejam direcionados à JT, em que sua resolução é demorada e dispendiosa, para empregados, para empregadores e para o próprio Estado.

Ocorre que, pelas razões já apresentadas, a mais recente iniciativa de reestruturar as organizações de trabalhadores (a Lei nº 13.467/2017) mostra-se limitada e restrita. Há muitas dúvidas se tal iniciativa será capaz de modificar tais organizações, no sentido de torná-las mais representativas e enraizadas nos locais de trabalho. E, sem isso, é difícil cogitar alternativas para a resolução dos conflitos laborais que não passem pela JT, cujos mecanismos não são propriamente razoáveis, para quase todas as partes envolvidas.

REFERÊNCIAS

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR Editora, 2006.

BIAVASCHI, M. B. **O direito do trabalho no Brasil – 1930 a 1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTR Editora, 2007.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório analítico da justiça do trabalho TST/CEP**. Brasília: TST, 2015a.

- _____. _____. **Relatório demonstrativo da justiça do trabalho TST/CEP**. Brasília: TST, 2015b.
- _____. _____. **Indicadores estatísticos da justiça do trabalho TST/CEP**. Brasília: TST, 2015c.
- CAMPOS, A. G. **Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo?** Brasília: Ipea, 2016.
- CARDOSO, A. M. **Sindicatos, trabalhadores e a coqueluche neoliberal: a era Vargas acabou?** Rio de Janeiro: FGV, 1999.
- _____. Direito do trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo. *In*: VIANNA, L. W. (Org.). **A democracia e os três poderes no Brasil**. Belo Horizonte; Rio de Janeiro: UFMG, 2002. p. 493-555.
- _____. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades**. Rio de Janeiro: FGV, 2010.
- CARDOSO, A. M.; LAGE, T. **As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2007.
- CNJ – CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números**. Brasília: CNJ, 2015.
- COMIN, A. A. A experiência de organização das centrais sindicais no Brasil. *In*: OLIVEIRA, C.A. (Org.). **O mundo do trabalho: crise e mudanças no final do século XX**. São Paulo: Scritta, 1994. p. 359-401.
- DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR Editora, 2006.
- FILGUEIRAS, V. A. **Explicando a desunião: a pulverização sindical no Brasil após a promulgação da Constituição de 1988**. Campinas: Unicamp, 2008.
- FRENCH, J. **Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**. São Paulo: Perseu Abramo, 2001.
- LADOSKY, M. H. G. **A CUT no governo Lula: da defesa da “liberdade e autonomia” à reforma sindical inconclusa**. São Paulo: USP, 2009.
- LEITE, C. H. B. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTR Editora, 2012.
- MARTINS, H. S. **O Estado e a burocratização do sindicato no Brasil**. São Paulo: Hucitec, 1989.
- NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- PAOLI, M. C. **Trabalho e conflito na era do Estado: direitos sociais, cidadania e leis do trabalho no Brasil: 1930-1950**. London: London University, 1985.
- _____. Os direitos do trabalho e sua justiça: em busca das referências democráticas. **Revista USP**, n. 21, p. 100-115, maio 1994.
- PINTO, J. A. R. **Manual dos recursos nos dissídios do trabalho**. São Paulo: LTR Editora, 2006a.
- _____. **Execução trabalhista: estática, dinâmica e prática**. São Paulo: LTR Editora, 2006b.
- RODRIGUES, J. A. **Sindicato e desenvolvimento no Brasil**. São Paulo: Símbolo, 1979.
- TEIXEIRA FILHO, M. A. **Execução no processo do trabalho**. São Paulo: LTR Editora, 2011.
- VIANNA, L. W. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

