

# Acordos coletivo-trabalhistas atípicos para um Direito do Trabalho não analógico

## **Carolina Tupinambá**

Mediadora certificada, Mestre em Direito Processual pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Doutora em Direito Processual pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Doutora em Direito do Trabalho e Seguridade Social pela Universidade de São Paulo, Pós-Doutora no Programa de Pós-Doutoramento em Democracia e Direitos Humanos – Direito, Política, História e Comunicação da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Professora Adjunta de Processo do Trabalho e Prática Trabalhista da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Professora Assistente de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, ocupante da Cadeira nº 47, Membro do Instituto Brasileiro de Direito Processual, Membro do Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal, Membro do Instituto dos Advogados Brasileiros, Membro do Centro de Estudos Avançados de Processo, Membro da American Bar Association, Membro da Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional (CIELO).

## **Antonio Carlos Aguiar**

Advogado; Especializou-se em Direito do Trabalho pela USP; Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela PUC/SP; Sócio do escritório de advocacia Peixoto & Cury Advogados; Suplente do Conselho do SINSA (Sindicato das Sociedades de Advogados dos Estados de São Paulo e Rio de Janeiro); Titular da Cadeira 28 da Academia Paulista de Direito do Trabalho; Pesquisador no grupo de pesquisa Núcleo de Estudos do Futuro da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; Membro do Instituto dos Advogados de São Paulo (IASP); Conselheiro do CORT (Conselho de Relações Trabalhistas da FIESP); Titular da Cadeira nº 48 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho; Autor de Livros: *Negociação Coletiva de Trabalho*, publicado pela Editora Saraiva; *Advocacia Trabalhista* publicado pela Editora Saraiva; *Unicidade Sindical no Brasil: Mito ou Realidade?* Publicado pela Editora Quartier Latin; e *Direito do Trabalho 2.0. Disruptivo e Digital*, publicado pela editora LTr, 2018.

---

**Sumário:** Introdução – I Associativismo: movimento no Brasil e no mundo – II A estrutura sindical e a representatividade no Brasil – III A natureza jurídica das associações – IV A necessária acomodação institucional e social do Direito do Trabalho – V Por um Direito do Trabalho digital, rizomático e transformador – VI Os acordos coletivos atípicos dentro do racional digital – VII A natureza contratual dos acordos atípicos, conteúdo e alcance – VIII Vantagens práticas e caminhos para o alcance da tutela estatal em espaço não regulamentado a despeito da fusão capital trabalho – IX Conclusão – Referências

---

## Introdução

*Tudo quanto vive, vive porque muda; muda porque passa; e, porque passa, morre.*

Fernando Pessoa

O paradigma atual do mundo do trabalho se distancia cada vez mais das concepções fordista e taylorista de organização do processo produtivo. A preponderância da tecnologia da informação, a ampliação na velocidade com que as sociedades se modificam e o aumento das políticas ultraliberais, impactam diretamente institutos tradicionais pensados para o Direito do Trabalho, a exemplo da tão sonhada relação de emprego, moldada nos séculos XIX e XX, que já não aparece como única opção para vincular pessoas (físicas e/ou jurídicas) em todo e qualquer tipo de prestação de serviço.

O mundo não é mais o mesmo. Está envolto numa complexidade plena. Eleições, para prefeitos e vereadores trouxeram particularidades mais do que interessantes neste sentido, bem próprias e tradutoras da plêiade de diversidade do mundo que vivemos. Em São Paulo, por exemplo, em 2020, para a câmara municipal “dois transexuais foram eleitos entre os dez vereadores mais votados. Erika Hilton (PSOL) ficou em 6º lugar e Thammy Miranda (PL), em 9º. ‘Mulher preta e trans eleita a vereadora mais votada da cidade! Feminista, antirracista, LGBT’, comemorou Erika”.<sup>1</sup> Além disso, o PSOL lançou uma “candidatura coletiva à vereança”, pela bancada feminista (50.900).<sup>2</sup>

No quesito família, temos também um retrato bem alterado atualmente. Ela não é mais formada apenas por um pai, uma mãe e um filho. Sua composição tornou-se multiforme: “mães e pais solteiros, divorciados que unem suas famílias, casal de homossexuais que têm filhos de um relacionamento heterossexual anterior, crianças que são criadas pelos avós, pessoas que só tem seu animal de estimação como família, praticantes do poliamor, heterossexuais que adotam, homossexuais que adotam, casais sem filhos, amigos que moram juntos, três gerações que dividem o mesmo teto, casais divorciados que vivem na mesma casa: as possibilidades são diversas”. O Censo de 2010 do IBGE mostra que a família brasileira se multiplicou, trazendo 19 laços de parentesco, contra 11 presentes no censo de 2000. O conceito tradicional de família, composta por um casal heterossexual com filhos,

---

<sup>1</sup> Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/eleicoes/2020/noticia/2020/11/16/dois-transexuais-estao-entre-os-dez-vereadores-mais-votados-de-sao-paulo.ghtml>. Acesso em: 16 nov. 2020.

<sup>2</sup> Disponível em: <https://bancadafeministapsol.com.br/>. Acesso em: 16 nov. 2020.

esteve presente em 49,9% dos lares visitados, enquanto em 50,1% das vezes, a família ganhou uma nova forma. As famílias homoafetivas já somam 60 mil, sendo 53,8% delas formada por mulheres. Mulheres que vivem sozinhas são 3,4 milhões, enquanto 10,1 milhões de famílias são formadas por mães ou pais solteiros.<sup>3</sup>

Mais da metade da família brasileira não faz parte daquele “núcleo duro” analógico-tradicional. E olhem que esses dados têm mais de dez anos...

Não só a família, mas os membros dela e da sociedade como um todo, também se multiplicam em diversidade, em especial, quando o tema é gênero. Não há dúvidas. Estamos dentro de uma sociedade complexa, de diferentes e, agora não mais invisíveis, partícipes ativos.

“Sabemos que sempre foi pouco dividir a humanidade simplesmente em homens e mulheres. Não há, afinal, nenhuma época histórica em que as identidades de gênero não tivessem sido múltiplas. Em Nova York, porém, a Comissão dos Direitos Humanos decidiu por oficializar essa multiplicidade, rumo a um futuro em que todo mundo possa se sentir devidamente identificado. A lista completa reconhecida pela Comissão de Nova York segue abaixo, e foi traduzida dentro do possível. Vale uma visita ao Google para maiores dúvidas sobre cada termo: 1. *Bi-Gendered* (Bi-gênero); 2. *Cross-Dresser*; 3. *Drag-King*; 4. *Drag-Queen*; 5. *Femme Queen*; 6. *Female-to-Male* (Fêmea-para-macho); 7. *FTM*; 8. *Gender Bender* (Gênero fronteiroço); 9. *Genderqueer*; 10. *Male-To-Female* (Macho-para-fêmea); 11. *MTF*; 12. *Non-Op*; 13. *Hijra*; 14. *Pangender* (Pangênero); 15. *Transsexual/Transsexual*; 17. *Trans Person* (Pessoa trans); 18. *Woman* (Mulher); 19. *Man* (Homem); 20. *Butch*; 21. *Two-Spirit* (espírito duplo); 22. *Trans*; 23. *Agender* (sem gênero); 24. *Third Sex* (Terceiro sexo); 25. *Gender Fluid* (Gênero fluido); 26. *Non-Binary Transgender* (transgênero não binário); 27. *Androgyne* (andrógena); 28. *Gender-Gifted*; 29. *Gender Bender*; 30. *Femme*; 31. *Person of Transgender Experience* (Pessoa em experiência transgênera); 32. *Androgynous* (Andrógeno)”.<sup>4</sup>

E essa lista não é exaustiva. O Facebook, por exemplo, em 2014, já disponibilizava 52 (cinquenta e duas) opções...<sup>5</sup>

Acrescente-se a essa complexidade, o número de gerações que hoje convivem entre si: (i) Geração X; (ii) Y (*Millennials*); (iii) Z; e (iv) *Baby Boomers*, ou seja, 4 (quatro) gerações convivendo, estudando e trabalhando simultaneamente.

<sup>3</sup> Disponível em: <https://www.hypeness.com.br/2015/03/novas-configuracoes-de-familias-provam-que-o-afeto-vai-muito-alem-do-tradicional-mae-pai-filhos/>. Acesso em: 16 nov. 2020.

<sup>4</sup> Disponível em: [https://www.hypeness.com.br/2016/06/nova-york-afora-reconhece-31-diferentes-tipos-de-genero/#:~:text=0%20mundo%20est%C3%A1%20mudando%2C%20se,simplesmente%20em%20homens%20e%20mulheres](https://www.hypeness.com.br/2016/06/nova-york-afora-reconhece-31-diferentes-tipos-de-genero/#:~:text=0%20mundo%20est%C3%A1%20mudando%2C%20se,simplesmente%20em%20homens%20e%20mulheres.). Acesso em: 16 nov. 2020.

<sup>5</sup> Disponível em: <https://epoca.globo.com/vida/noticia/2014/03/52-opcoes-de-bidentidade-sexual-no-facebook.html>. Acesso em: 16 nov. 2020.

A nomenclatura obedece à lógica relativa à data de nascimento, que marca o estágio geracional. Os *Baby Boomers* são os nascidos entre 1945 e 1964; depois, vem a geração X, que compreende o período de 1965 a 1984; seguida pela geração Y, formada pelos indivíduos que nasceram entre 1985 e 1999; e, por fim, a geração Z, que contempla os nascidos a partir de 2000. Mais do que uma classificação cronológica, as gerações são determinadas a partir do comportamento das pessoas que nasceram no mesmo período.

Em tempos de complexidade e diversidade, soluções multifacetárias emergem. Contratos individuais e coletivos de trabalho que não podem e não devem limitar a sua abrangência tão somente à relação de emprego, mas, ao contrário, têm de esticar seus tentáculos normativos para abrigar esse novo. O Direito do Trabalho tem uma nova identidade e dentro desta cidadania emergente, o “digital” deixa e imprime sua digital.

As profundas mudanças sociais, tecnológicas e políticas, que marcaram as últimas décadas, vieram reforçar uma verdade inexorável, que todos já sabíamos, mas, sempre fomos refratários em aceitá-la: os institutos do Direito do Trabalho têm sua origem em período e condições completamente analógicas, logo, insuficientes para responder às novas demandas, impregnadas pelo digital.

Sendo analógicos esses instrumentos, por mais boa vontade que tenham os atores sociais, quando são utilizados para solucionar as novas demandas, que nascem em solo digital, não se prestam a alcançar o resultado esperado, devido ao limitado e estreito espaço de atuação de que dispõem. Essa dificuldade embora óbvia, tem de ser ressaltada, uma vez que o óbvio, muitas vezes, tem de ser dito.

Isso porque invariavelmente, com dificuldade em aceitar o novo, jogamos luz no lugar errado, tal como a conhecida anedota encontrada em coletâneas árabes e indianas a partir do século X e mesmo antes disso, sob a performance do palhaço que entra em cena procurando um objeto perdido sob um facho luminoso, não porque tenha sido perdido naquele lugar, mas “porque há luz ali”.<sup>6</sup> Essa iluminação em lugar não apropriado, em vez de ajudar, causa mais dúvida do que certeza, dá foco àquilo que nos é mais próximo, porém inadequado à solução. No Direito do Trabalho, traz insegurança jurídica.

Há de se mudar o *mindset* laboral, sob pena de desencanto, inaptidão e alimentação à insegurança.

---

<sup>6</sup> CARRIÈRE, Jean-Claude. *O círculo dos mentirosos: contos filosóficos do mundo inteiro*. Tradução de Cláudio Figueiredo. São Paulo: Códex, 2004. p. 07.

Pensar e agir contrariamente à realidade é algo parecido com buscar soluções digitais usando um relógio analógico, de ponteiros, que pode ser de qualquer marca, das mais caras e luxuosas. Sua precisão não se aplica àquilo que se precisa.

Não é recomendável. É inaplicável. Impossível.

Imagine você, junto ao seu relógio analógico de ponteiros, tentando:

- (1) escolher uma face diferente para ele;
- (2) ler seus batimentos cardíacos;
- (3) buscar uma orientação *fitness* que o encoraje a atingir certas metas em diferentes categorias, como se exercitar ou ficar em pé;
- (4) fazer uma contagem de calorias queimadas por dia;
- (5) pedir para ser avisado de quando estiver se aproximando de sua meta diária;
- (6) visualizar as mensagens recebidas no celular e respondê-las com mensagens prontas, mensagem de voz ou *emoticons*;
- (7) querer um mapa, que lhe dê as devidas direções pela tela, vibrando levemente cada vez que é necessário fazer uma curva;
- (8) pesquisar seus contatos pessoais;
- (9) compartilhar suas batidas cardíacas com o relógio do amigo (ou do seu médico), vibrando quando da sincronização;
- (10) aceitar ligações e conversar com as pessoas pelo seu relógio;
- (11) armazenar as imagens no celular pelo relógio;
- (12) verificar o status do seu carro; ou, então, simplesmente,
- (13) realizar pagamentos...

Não é possível porque o instrumento de solução é impróprio para esse intento. Contudo, aquilo que é impossível, quando o viés de solução se limita à utilização de uma ferramenta analógica é, não só viável, mas, até simples, se o instrumental de solução for adequado à realidade. Se for digital.

O mesmo ocorre no mundo do trabalho.

As soluções e os instrumentos de controle, pacificação e gestão das relações trabalhistas devem ser apropriadas à realidade e suas necessidades específicas.

E, para e no Direito do Trabalho, o mais próximo instrumento de acompanhamento instantâneo dessas mudanças, são as negociações coletivas de trabalho (que são instrumentos de soluções particularizadas, plenamente passíveis de acomodação às novas demandas digitais), que compreendem e amoldam as necessárias adaptações:

A negociação coletiva de trabalho vista sob a ótica pura e simples da legislação trabalhista, com mais de 60 anos, criada para um mundo fechado e economia protegida contra agressões do processo competitivo, tem hoje outros (e muitos) desafios a enfrentar e funções novas para ser desenvolvidas. Deve-se buscar uma garantia e uma valorização social do trabalho, não mais dentro de uma ótica protecionista pura e simplesmente derivada de uma época em que o trabalhador, na sua imensa maioria, era inculto e a informação lhe era muitas vezes sonegada, uma vez que somente um pequeno grupo detinha pleno acesso aos meios de comunicação, diferentemente de hoje, em que há um veloz processo de democratização da comunicação imposta por meios tecnológicos de informação instantâneos de acesso fácil e barato.<sup>7</sup>

A partir dessa lógica, de mudança paradigmática das condições do Direito do Trabalho, pretende-se trazer algumas reflexões críticas que perpassam pela adequação funcional dos instrumentos de regulação, orientação e integração à realidade existente, para que se possam cogitar novas possibilidades de pactuação, envolvendo o capital e o trabalho, em contextos que se distanciam dos modelos analógicos tradicionalmente conhecidos.

Pode-se afirmar que os objetivos do presente trabalho são: (i) demonstrar que os tempos atuais demandam criatividade acerca dos mecanismos para transacionar direitos laborais, e isso inclui a necessidade de revisão dos sujeitos legitimados para exercer a representação; e (ii) provar que tais mecanismos podem ser extraídos de nosso ordenamento jurídico, que somente aparenta engessar as possibilidades de negociação.

## I Associativismo: movimento no Brasil e no mundo

O associativismo tem papel de destaque no âmbito das relações de trabalho. Inegável que a negociação coletiva prepondera sobre a individual em termos de pressão e influência quando se transaciona com empresas ou sindicatos patronais. Esse fato não é novidade. Movimentos, por exemplo, como a greve, que expressa um tipo de mobilização coletiva, ocorrem há mais de cem anos pelo mundo. Ganha destaque, portanto, o associativismo, utilizado como mecanismo, por determinados grupos, para reivindicar ou negociar direitos, discutir suas eventuais violações etc.

<sup>7</sup> AGUIAR, Antonio Carlos. *Negociação Coletiva de Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 96.

No âmbito internacional, não há como se deixar de destacar o papel da Organização Internacional do Trabalho como importante fomentador do associativismo.

Fundada em 1919, a OIT, a agência integra a Organização das Nações Unidas (ONU) e possui estrutura tripartite, com participação dos governos, organizações de empregadores e de trabalhadores.<sup>8</sup> A respeito de sua missão, a Organização esclarece que:

A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (Convenções e Recomendações) As Convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico.<sup>9</sup>

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, após o mundo vivenciar verdadeiras atrocidades cometidas pelos países que dela participaram, em 1944, foi elaborada a Declaração de Filadélfia, relatando fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, assim como os princípios que deveriam ser aplicados em todos os países do mundo. Segundo Alain Supiot, o texto documento foi pioneiro na tentativa de fazer “da justiça social uma das pedras angulares da ordem jurídica internacional”.<sup>10</sup>

Dentre os princípios elencados no referido documento, destacam-se aqueles enunciados no primeiro item da Declaração. Confira-se:

A Conferência afirma novamente os princípios fundamentais sobre os quais se funda a Organização, isto é:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante;
- c) a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos;
- d) a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e através de um esforço internacional contínuo e organizado pelo qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os dos Governos, participem em discussões livres e em decisões de carácter democrático tendo em vista promover o bem comum.<sup>11</sup>

<sup>8</sup> “Conheça a OIT”. <https://www.ilo.org/brasil/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 09 jan. 2020.

<sup>9</sup> “História da OIT”. <https://www.ilo.org/brasil/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 09 jan. 2020.

<sup>10</sup> SUPIOT, Alain. *O Espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Tradução de Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014. p. 9.

<sup>11</sup> CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SEU ANEXO (Declaração de Filadélfia). Documento disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-ilo>

Denota-se a intenção clara da OIT, por meio do referido documento, de valorizar expressamente alguns aspectos, como a liberdade de associação. Esse destaque e incentivo ao associativismo são lembrados por Supiot em sua obra “O Espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total”. O autor analisa historicamente a progressiva perda do sentimento que levava à elaboração da Declaração de Filadélfia, o qual voltava-se à promoção de alguma justiça social, com mister de proteger o homem contra sua redução a mero “capital humano”. Supiot trata da capacidade dos homens, abalada, segundo ele, no contexto atual cibernético da regulação e da governança. O autor afirma que:

Encontrar uma capacidade de ação pressupõe, ainda, voltar ao espírito da Declaração de Filadélfia, segundo a qual a prosperidade econômica presume homens livres, e não flexíveis e reativos. Se admitirmos com ela que “a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso sustentado” (art. I, b), e que “todos os seres humanos (...) têm o direito de perseguir seu progresso material e seu desenvolvimento espiritual na *liberdade* e na dignidade, na *segurança econômica* e com chances iguais” (art. II, a), será então preciso admitir que o fim que os Estados e as organizações internacionais devem perseguir não é tornar os trabalhadores “empregáveis”, mas lhes proporcionar “a satisfação de toda a extensão de suas habilidades e de seus conhecimentos e contribuir o melhor possível ao bem-estar comum” (art. III, b).<sup>12</sup>

De fato, pode-se dizer que apesar de incentivado no papel, o espírito da Declaração da Filadélfia, incluindo o incentivo ao associativismo, tem perdido força com a difusão das novas tecnologias e a adoção de políticas ultraliberais. No entanto, como bem pontua Supiot, o mencionado espírito deve ser resgatado, principalmente em se tratando das novas relações de trabalho, precariamente regulamentadas.

Não se pretende traçar críticas à atuação da OIT. Ao contrário, exalta-se seu importantíssimo papel na tentativa de resgatar valores tradicionais do trabalho, discutir novas tendências, difundir princípios básicos de trabalho digno etc. O que se pontua, no entanto, é que, apesar desses esforços, reconhece-se paulatina perda na força das mobilizações coletivas, sobretudo causada pelo individualismo inerente à era tecnológica, fator que acaba mais distanciando pessoas do que aproximando grupos, na maioria das circunstâncias.

---

brasilia/documents/genericdocument/wcms\_336957.pdf. Acesso em: 09 jan. 2020.

<sup>12</sup> SUPIOT, Alain. *O Espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Tradução de Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014. p. 116.

Ainda sobre a OIT, importante mencionar duas de suas Convenções, quais sejam: a Convenção nº 87 e a nº 98.

A primeira, sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, elaborada em 1948, na 31ª Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, busca reafirmar os princípios enunciados na Declaração da Filadélfia sobre liberdade de expressão e de associação. Sobre a liberdade sindical, dispõe o documento:

Art. 1 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tornar efetivas as disposições seguintes.

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

(...)

Art. 7 — A aquisição de personalidade jurídica por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não poderá estar sujeita a condições de natureza a restringir a aplicação das disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima.

Art. 8 — 1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei.

2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção.

(...)

Art. 10 — Na presente Convenção, o termo 'organização' significa qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.

Acerca das disposições acima, destaca-se o seguinte aspecto: a liberdade sindical baseia-se na possibilidade de os trabalhadores e empregadores terem o

direito de constituir organizações coletivas, sem autorização prévia, estando somente vinculados aos seus próprios estatutos.

O Brasil não ratificou a Convenção nº 87, o que significa que não assumiu para si a obrigação de obedecer a tais diretivas. Por outro lado, ratificou a Convenção nº 98, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva, que também garante a proteção à liberdade sindical. Confira-se, seu artigo 1º:

#### ARTIGO 1º

1 - Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2 - Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

- a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou de deixar de fazer parte de um sindicato;
- b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora as horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

Percuciente o comentário de Mauricio Godinho Delgado no sentido de que a OIT não impõe aos países que ratificaram as Convenções nº 87 e 98 a pluralidade sindical, sendo equivocado deduzir que isso derivaria da garantia de liberdade sindical. Assim, explica:

O sistema de liberdade sindical plena (Convenção 87, OIT, por exemplo) não sustenta que a lei deva impor a pluralidade sindical. De modo algum: ele sustenta, apenas, que não cabe à lei regular a estruturação e organização internas aos sindicatos, cabendo a estes eleger, sozinhos, a melhor forma de se instituírem (podendo, em consequência, firmar a unidade organizacional e prática, como já mencionado).<sup>13</sup>

Por fim, cita-se, ainda, a Convenção nº 154 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1992. Este documento revela-se interessante na medida em que afirma, em seu artigo 2º, que a negociação coletiva não se caracteriza como um mecanismo exclusivo dos sindicatos.<sup>14</sup>

Como se pretende demonstrar ao longo deste trabalho, no Brasil há, sim, liberdade sindical. Melhor dizendo, a unicidade sindical não é inexorável. É que, de

<sup>13</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 1239.

<sup>14</sup> Dispõe o art. 2º da Convenção:

“Para efeito da presente Convenção, a expressão “negociação coletiva” compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização

fato, o sindicalismo não é a única opção de se exercer a liberdade de associação invocada no espírito da Declaração de Filadélfia.

A multiplicidade das relações contratuais de trabalho pelo mundo, em verdade, acaba por ofuscar as antigas formas de se pensar o movimento coletivo de trabalhadores.

Impregnado por uma visão extremamente pessimista da realidade atual, face à flexibilização das formas de contratação, Ricardo Antunes ressalta alguns movimentos sociais de natureza associativa. Observa o sociólogo que esses agrupamentos não mais se restringem aos empregados, mas também se fazem presentes entre os desempregados. Para Antunes:

esse conjunto de pragmáticas que possibilitou o florescimento e a ampliação do chamado *preariado*, estrato social crescente nos países capitalistas centrais, como na Itália, na Espanha, na Inglaterra, na França, em Portugal, nos Estados Unidos etc., e que, dadas as dificuldades de acolhimento dentro do espaço sindical, vem criando seus próprios movimentos. Em Milão, na Itália, sua organização foi uma das pioneiras, gerando uma forma de representação autônoma, de que é exemplo o *San Precario*, que luta pelas conquistas dos direitos pelo *preariado*, incluindo naturalmente os imigrantes.<sup>15</sup>

Além do *San Precario*, Ricardo Antunes elenca outros movimentos associativos interessantes, como o *Clash City Workers* (também atuante na Itália), movimento de trabalhadores e trabalhadoras, desocupados e desocupadas, que se autoproclamam “jovens precários” e a *Confederazione Unitaria di Base* (CUB), proposta alternativa ao sindicalismo tradicional, que recentemente deu origem à criação do movimento *Nuove Identità di Lavoro* (NIdiL), vinculado à *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL), também voltado a representar o denominado precarizado.<sup>16</sup>

Os exemplos acima ilustram uma tendência mundial no sentido de expandir os sistemas de representação no universo do trabalho, criando novas possibilidades, para além dos tradicionais modelos de sindicato. A seguir, pretende-se demonstrar

---

ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com 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.”

<sup>15</sup> ANTUNES, Ricardo. *O Privilégio da Servidão*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018. p. 41.

<sup>16</sup> *Ibidem*, p. 41.

que apesar de ainda se ter no Brasil um sistema aparelhado enfatizando a atuação sindical, seu ordenamento também abre espaço para outras possibilidades de representatividade, elas só precisam ser enxergadas e utilizadas.

## II A estrutura sindical e a representatividade no Brasil

No Brasil, o Direito Coletivo do Trabalho pode ser compreendido sob diversas perspectivas, a depender do olhar doutrinário tomado como referência.

O cientista social Luiz Werneck Viana, por exemplo, considera o movimento operário como sendo distinto do sindical, na medida em que aquele detém a faculdade de agir por fora dos marcos institucionais previstos para a vida associativa operária. A partir disso, sugere que os critérios de periodização do movimento sindical devam conter o sistema de articulação-legal do movimento operário e sindical com a sociedade inclusiva e conclui pela existência de nove períodos históricos que contam a trajetória dessas mobilizações.<sup>17</sup>

Busca-se aqui, no entanto, estabelecer um panorama atual, e não histórico, do que se entende por representatividade de trabalhadores no Brasil, além de apresentar a sua estrutura sindical.

Quando se pensa em representatividade, um dos conceitos que vem à cabeça é sindicato. No entanto, as múltiplas possibilidades do ordenamento jurídico-legal brasileiro não deve ser reduzidas a este único tipo de entidade. O sindicato é apenas um tipo de representação coletiva. Expandindo essa barreira, encontramos os conselhos profissionais, autarquias criadas por lei para defender os interesses dos profissionais de determinado ramo, as representações coletivas processuais na tutela dos direitos, difusos, coletivos e individuais homogêneos, assim como os outros tipos de associação, que não se enquadram nos padrões dos sindicatos.

Os sindicatos brasileiros têm natureza jurídica de associação civil, sendo pessoas jurídicas privadas, sem fins lucrativos. Em regra, se organizam por categorias,<sup>18</sup> e não por profissão, com algumas exceções.

Aliás, em relação à estrutura sindical brasileira, inicialmente, a própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) enuncia, didaticamente, o conceito legal de sindicato. Confira-se a redação de seu artigo 511, *caput*:

<sup>17</sup> VIANA, Luiz Werneck. *Liberalismo e Sindicato no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978. p. 37.

<sup>18</sup> O conceito de categoria pode ser extraído dos artigos 511 e 513 da CLT. Confira-se:

“Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

Na doutrina, sobre o tema, leciona Mauricio Godinho Delgado:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.<sup>19</sup>

No Brasil, os sindicatos podem ser obreiros, representando os interesses dos trabalhadores, ou patronais, quando constituídos para espelhar o ponto de vista empresarial. Os sindicatos dos empregados poderão negociar tanto com os sindicatos patronais (celebrando convenções coletivas) ou diretamente com as empresas (celebrando acordos coletivos), conforme dispõe o artigo 611, *caput* e parágrafo 1º, da CLT,<sup>20</sup> respectivamente.

---

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A 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, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. (Vide Lei nº 12.998, de 2014)

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexão fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
- e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.”

<sup>19</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 1233.

<sup>20</sup> “Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no

Em relação à representatividade dos sindicatos, destaca-se que o entendimento que prevalece na doutrina<sup>21</sup> é de que a unicidade sindical vigora, implacável, no Brasil desde 1930, em detrimento da pluralidade sindical. A opção pela unicidade significa, em tese, a obrigação de haver apenas um sindicato representativo para cada obreiro, seja por empresa, seja por profissão ou categoria profissional.<sup>22</sup>

No Brasil, portanto, segundo a doutrina majoritária, imperaria o chamado paralelismo simétrico sindical, módulo que exige a correspondência entre a classe trabalhadora e a empresarial, de modo que, para cada sindicato representativo da categoria profissional, deve existir um sindicato representativo da categoria econômica correspondente.

A Constituição de 1988, segundo Godinho, iniciou a transição para a democratização do sistema sindical brasileiro, todavia não logrou êxito em concluí-la. De toda sorte, destacam-se alguns dos avanços conquistados: (i) afastamento da possibilidade jurídica de intervenção e interferências político-administrativas do Estado, por meio do Ministério do Trabalho (artigo 8º, I, CF/88); (ii) reforço do papel dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas (art. 8º III, CF/88); e (iii) alargamento dos poderes da negociação coletiva trabalhista, sempre sob o manto da participação sindical obreira (art. 8º, VI, art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, CF/88).

Por outro lado, a Constituição de 1988 teria mantido a unicidade sindical (art. 8º, II, CF/88), bem como preservado o sistema de financiamento compulsório dos sindicatos.<sup>23</sup>

A liberdade sindical no Brasil, contudo, encontra-se protegida pelo manto do pluralismo contido na Constituição Federal. Não está algemada a conceitos de unicidade, impróprios à diversidade consagrada pela sociedade do século XXI. Logo, instrumentos de viés digital e não analógico são aqueles que devem estar à frente

---

âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações."

<sup>21</sup> Compartilham da ideia de que a unicidade sindical impera no Brasil autores como Mauricio Godinho Delgado, Ives Gandra e Vólia Bomfim Cassar.

<sup>22</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 1238.

<sup>23</sup> *Ibidem*, p. 1240.

de qualquer normatização comportamental negociada pelos sindicatos, que podem ser denominados de 4.0, frente ao que é exigido nos dias atuais:

O atual estágio democrático (...) não abre brechas a esse tipo de cidadania regulada. Sua base constitucional de formação finca-se em princípios que norteiam a cidadania plena. Por isso mesmo, impõe uma liberdade de escolha que atravessa essa limitação corporativista tradicional, propiciando que, numa mesma base geoespacial, formem-se organizações livres e concorrentes entre si. Permite que se multipliquem grupos antagônicos ao “sindicato-oficial-estatal” (corporativismo-confederativo). Não existem estágios anteriores (fases de pré-cidadania, antes de se chegar ao ápice do conceito de cidadão) para exercício dessa liberdade. A possibilidade de convivência democrática e concorrencial é inerente ao sistema constitucional. Não há como fatar-se negativamente esse entendimento. A completude sistêmica e a necessária abrangência agasalham as diferenças na (e da) diversidade, desenvolvendo a plenitude da cidadania, por meio da transversalidade constitucional composta de princípios e direitos fundamentais.<sup>24</sup>

Portanto, a unicidade sindical é analógica, contrária à liberdade sindical e à manutenção aos sindicatos oficiais de uma representação monopolizada, inibe a criação (*start up*) de sindicatos “livres”, o que é mortal ao conceito de pluralismo, diversidade e liberdade sindical.

Em outras palavras: a liberdade sindical tem sentido amplo em nosso ordenamento, de modo a abarcar a coexistência dos sindicatos oficiais, presos pela amálgama estatal de divisão por categorias, com caráter analógico, e daqueles não-oficiais ou livres, que obrigatoriamente serão sustentados por seus respectivos membros ou idealizadores, sem qualquer limitação geoterritorial ou corporativista por categorias ou outro modo limitativo semelhante, baseados numa cultura digital.

Neste caminho seguem os instrumentos coletivos, fora do espectro analógico, negociados pelos sindicatos livres:

As negociações coletivas são celebradas com efeito *erga omnes* pelo sindicato que detém a representação oficial nos moldes atualmente executados, ou, então, com fulcro no princípio da autonomia da vontade coletiva privada e no livre direito de escolha, que consubstancia

<sup>24</sup> AGUIAR, Antonio Carlos. *Unicidade Sindical no Brasil: Mito ou Realidade?* São Paulo: Quartier Latin, 2017. p. 191.

a possibilidade de autodeterminação das condições de trabalho pelos reais interessados, em moldes uniformes e para um conjunto de trabalhadores, pelos sindicatos livres, que poderão ser chamados de acordos coletivos atípicos.<sup>25</sup>

Presas, portanto, numa concepção analógica, a percepção jurídica de que apenas os sindicatos oficiais seriam associações legitimadas para transacionar direitos trabalhistas, como mais à frente e detalhadamente será demonstrado, não encontra guarida prática e jurídica, numa sociedade digitalizada.

### III A natureza jurídica das associações

A liberdade de associação encontra-se positivada na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, inciso XVII:

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

O Código Civil de 2002 (Lei nº 10.406/2002), por sua vez, elenca, em seu artigo 44, as entidades reconhecidas como pessoas jurídicas pelo ordenamento brasileiro. Assim dispõe a norma:

Art. 44 - São pessoas jurídicas de direito privado: (Art. 16 CC Lei 3.071/16)

I - as associações; (...)

Ainda, conforme prevê o artigo 53, do Código Civil, “constituem-se as associações pela união de pessoas que se organizem para fins não econômicos” e, em seu parágrafo único, afirma-se que “não há, entre os associados, direitos e obrigações recíprocos.”

As associações privadas são criadas, portanto, “pela reunião de pessoas para a consecução de atividades não econômicas (art. 53 do Código). Exemplos bem corriqueiros são as associações atléticas, estudantis, de bairro, educacionais, de classe etc.”<sup>26</sup>

Ressalte-se que as associações somente são consideradas constituídas a partir do registro do respectivo estatuto no ofício do Registro Civil das Pessoas

---

<sup>25</sup> *Ibidem*, p. 211.

<sup>26</sup> DONIZETTI, Elpídio; QUINTELLA, Felipe. *Curso Didático de Direito Civil*. São Paulo: Atlas, 2012. p. 75.

Jurídicas ou, na falta deste, no ofício do Registro de Títulos e Documentos, conforme o artigo 2º, II, da Lei de Registros Públicos.

Conforme já explicado, os sindicatos têm natureza jurídica de associação privada, não obstante recebam tratamento extenso e diferenciado. Apesar de não serem mais controlados pelo Estado,<sup>27</sup> os sindicatos estão sujeitos a uma série de amarras, condicionados tanto pela Constituição Federal, quanto pela legislação trabalhista. As associações civis, por outro lado, não possuem todas as garantias e prerrogativas conferidas aos sindicatos, mas também não estão sujeitas a rigidez das normas aplicáveis a estes.

Uma associação de desempregados, por exemplo, não se enquadraria nos parâmetros desenhados de uma estrutura sindical. Aliás, seria até estranho se cogitar em sindicato oficial de desempregados. Eles negociariam o que? Com quem? Uma associação não sindical, neste caso, seria útil, ostentando maior interesse de união de esforços em proveito de uma coletividade identificada.<sup>28</sup>

#### IV A necessária acomodação institucional e social do Direito do Trabalho

Muito tem se discutido (até) sobre o fim do Direito do Trabalho (ou o fim daqueles que pretendem o fim dele). Nesta empreitada, não há diálogo. Há só ambivalência, exatamente como “um conceito que no aspecto político, percorre diversos filósofos, mas o seu mais eminente pensador é Zygmunt Bauman, significa a existência simultânea, e com a mesma intensidade, de dois sentimentos ou duas ideias com relação a uma mesma coisa e que se opõem mutuamente.”<sup>29</sup>

A análise e proposição de soluções não pode se dar por meio de argumentos de torcida. Tem de caminhar pela criticidade, criatividade e adaptabilidade. Afinal de contas, além de pensante e inteligente, “o ser humano é uma tecno-espécie: criamos tecnologias e somos transformados por elas, em um ciclo contínuo que

<sup>27</sup> Quando o Ministério do Trabalho foi criado no Brasil, os sindicatos passaram a ser controlados por ele. Assim, retirou-se do mercado o conflito entre o capital e o trabalho, já que os sindicatos eram quase como que órgãos do próprio Estado. Hoje, os sindicatos não estão sujeitos à autorização do Estado para funcionarem, conforme dispõe o artigo 8º, inciso I, da Constituição Federal: “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;”

<sup>28</sup> Os três últimos tópicos foram extraídos, com alguma adaptação do trabalho de TUPINAMBÁ, Carolina; VALVERDE, Marina Novellino. *Relações de Trabalho Atípicas e Contratos Atípicos entre Associações Cívicas e Empresas*. In: TUPINAMBÁ, Carolina (Coord.). *As Novas Relações Trabalhistas e o Futuro do Direito do Trabalho: as novidades provenientes da globalização, de influxos do direito comparado e da internacionalização de contratos laborais*. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

<sup>29</sup> Disponível em: <http://marcosmucheroni.pro.br/blog/?p=13124#.X5iNSohKhPY>. Acesso em: 27 out. 2020.

tem se retroalimentado durante todo o processo evolutivo da humanidade. Esse casamento tecno-humano, que na pré-história era com paus e pedras, culmina hoje com as tecnologias digitais, revolucionando o mundo e nos levando a uma nova era: a Era Digital”.<sup>30</sup>

Dentro deste racional, há de se levar em conta uma trajetória analógica. Direitos que foram conquistados a duras penas, que são históricos e derivados de um processo tradicional inquebrantável, solidificados na proteção, com o intuito de evitar abusos sobre os mais fracos, por parte daqueles que detêm o poder. Um mantra jurídico que coroa a razão de existir do *Zeitgeist* celetista, que se parametriza no viés do pertencimento protetivo, que não reconhece o agente trabalhador como plenamente cognoscível, levando-o a condição de praticamente incapaz, justamente para garantir-lhe a dignidade. Uma peregrinação dogmática, que pode ser denominada analogicamente como: *O certo*. Tudo mais é incerto e duvidoso, traduzindo-se, por isso mesmo, como *O errado*. Deve, assim, ser espargido para fora da realidade que envolve o núcleo duro da tradição trabalhista.

Essa compreensão de mundo do trabalho (pelos ponteiros de um relógio analógico) desaloja tudo e todos que não estiverem contidos neste limitado universo de prestação de serviços subordinado (com interpretação elástica do termo subordinação), caracterizante do vínculo de emprego. Todos *os outsiders* são direcionados à outra órbita, girando fora desse universo recluso-dogmático, como entidades paralelas, viventes num lugar identificado simplesmente como informal, à vista da sua não conformidade com o parâmetro estruturante do *Establishment* trabalhista-celetista-analógico.

Dando suporte de alimentação jurídica para sobrevivência dos ocupantes do círculo analógico tradicional, que aconchega o binômio contratual empregado/empregador, está o ecossistema CLT, fechado a tudo que é diferente e estranho à tradição, como, por exemplo, *smart* contratos, relacionamentos digitais, MEI (microempresários individuais), sócios de serviço ou qualquer outro tipo de prestação de serviços que desobedeça o ritual da tradição binária empregatícia.

Qualquer direito trabalhista deve estar dentro do círculo analógico da tradição. Fora dele não há direito. Inexiste proteção. É justamente nesse lado de fora que se alberga *O errado*.

Estão, portanto, alheias a este perímetro circular analógico tradicional, todas as novas formas de trabalho, ainda que proliferem a cântaros orbitalmente, uma

<sup>30</sup> GABRIEL. Martha. *Você, eu e os robôs: pequeno manual do mundo digital*. 4. reimpr. São Paulo: Atlas. 2020. p. 7.

vez que não são e não devem ser consideradas reais e muito menos legítimas, por não se encaixarem no tradicional contrato de trabalho. Aliás, o máximo que lhes é permitido é, de algum modo, ingressar e se encaixarem, com apoio em fôrceps-jurisdicionais, provenientes de ativismo judicial, que funciona como um bilhete de entrada ao círculo analógico tradicional, pois, afinal de contas, o que está fora dele é *O errado*.

Deve-se, assim, encaixar o não encaixável, pois somente desta maneira mantém-se a ordem analógica tradicional e combate-se a precarização, independentemente de qualquer outro fator estranho à tradição, como a pobreza do país ou o avanço tecnológico acachapante.

Lógica que acaba, com a sua estreiteza interpretativa, por abandonar a investigação e a descoberta de e por soluções inovadoras, e digitais, deixando de explorar a ampla variedade de novas figuras, que nos levariam a conhecer as semelhanças e as diferenças entre os demais universos circundantes ao círculo analógico tradicional, suas faces, quantidade de vértices, diagonais e lados, para se abordar com mais profundidade as propriedades contidas nessas outras figuras geométrica-sociais, formadas por quadrados e retângulos, cubos e paralelepípedos no mundo paralelo ao círculo analógico tradicional: um mundo digital.

O que está inserido dentro do círculo analógico tradicional é real. Essa é uma verdade. Porém, limitada.

Outras figuras geométricas – provenientes de um mundo digital – de realização de serviços não podem ser taxadas simplesmente como falsas e pertencentes ao chamado mundo *O errado*.

## V Por um Direito do Trabalho digital, rizomático e transformador

Um rizoma não começa nem conclui, ele se encontra sempre no meio, entre as coisas, inter-ser, *intermezzo*. A árvore é filiação, mas o rizoma é aliança, unicamente aliança. A árvore impõe o verbo ‘ser’, mas o rizoma tem como tecido a conjunção e... e... e...<sup>31</sup>

Há nesta conjunção força suficiente para sacudir e desenraizar o verbo ser. (...) instaurar uma lógica do E, reverter a ontologia, destituir o fundamento, anular fim e começo.<sup>32</sup>

<sup>31</sup> BERARDI, Franco. *Depois do Futuro*. Tradução de Regina Silva. Título original: *Dopi il futuro*. São Paulo: UBU, 2019. p. 116.

<sup>32</sup> DELEUZE, G.; GUATTARI, F. *Mil Platôs: capitalismo e esquizofrenia*. Tradução de Aurélio Guerra Neto e Célia Pinto Costa. São Paulo: Editora 34, 1995. p. 37.

Rizoma, como ponto de conexão entre o tradicional (analógico) e o *ciberdigital* trabalhista. Ao contrário do tradicional analógico ele não funciona de forma simétrica, mas sim acêntrica, não por alternativas, por exclusões, mas por proliferações, agregações e recomposições.

Logo, o que muito se apresenta como *O errado* pode ser compreendido também como *O certo*.

A diversidade sempre avança sobre a tradição. O novo invariavelmente desafia o antigo. Novas tecnologias, inovações e alternativas de enfrentamento de crises e busca por sustentabilidade financeira crescem em torno do ecossistema circular analógico tradicional, como um rizoma numa planta. Entender e saber como enxergar essa teia simétrica de oportunidades, mitigando excessos de forma, que não se transforme num rabisco transfigurado, se faz necessário e urgente.

O mundo “não é plano” (sic), no que comporta à sua progressão, movimentação e constância no quesito mudança constante da sua realidade social. No que concerne ao mundo do trabalho, a situação não é diferente. Todo um conjunto mutante entrelaça-se e se perfaz numa somatória de pedaços sociais, desenhado num mosaico transformador.

Essa soma de pedacinhos é o que nos faz (exige) pensar, criticar, analisar, escutar, auscultar, refletir e despertar.

O tempo passa rápido demais, diante da grande variedade de opções que nos são a cada instante disparadas. O que hoje é novo em pouco tempo, meses, semanas, dias ou em algumas horas, tornar-se obsoleto. Um mundo virtual vem se sobrepondo à realidade. De que adianta prender e se limitar a um círculo tradicional analógico celetista se essa lei já não atinge mais o seu objetivo, deixando de fora do círculo milhões de pessoas?

Não façamos da lei um espantalho. Arvorando-o de início para espantar as aves de rapina, Deixando-o, depois, imóvel, até que o hábito faça dele seu poleiro, e não objeto de terror.<sup>33</sup>

O Direito do Trabalho do século XXI não se circunscreve a uma forma uníssona, circular e tradicional-analógica, mas, diferentemente se espraia por meio da concepção de rizoma, proposta pelo filósofo Gilles Deleuze,<sup>34</sup> para quem a estrutura do rizoma caracteriza-se por ser um sistema de raízes tuberculares na qual qualquer

<sup>33</sup> Ato II, Cena 1, *Medida por Medida*, apud NEVES, José Roberto de Castro, *Medida por Medida: O Direito em Shakespeare*. 5. ed. Rio de Janeiro: Edições Rio de Janeiro, 2016. p. 285.

<sup>34</sup> DELEUZE, Gilles & GUATTARI, Félix. *Mil Platôs: capitalismo e esquizofrenia*. v. 1. Tradução de Aurélio Guerra Neto e Célia Pinto Costa. Rio de Janeiro: Editora 34, 1995.

ponto pode estar conectado a qualquer outro ponto. Noção proveniente da estrutura de algumas plantas cujos brotos podem ramificar-se em qualquer ponto, assim como engrossar e transformar-se em um bulbo ou tubérculo; o rizoma da botânica, que tanto pode funcionar como raiz, talo ou ramo, independentemente de sua localização na figura da planta, servindo para exemplificar um sistema epistemológico onde não há raízes, ou seja, proposições ou afirmações mais fundamentais do que outras – que se ramifiquem segundo dicotomias estritas.<sup>35</sup> Suas próprias raízes são, portanto, pivotantes com ramificação mais numerosa, lateral e circular, não dicotômica.

Dentro desse conceito rizomático ramifica-se um novo de novidades. Até a realidade e a irrealidade podem sobrepor uma na outra e, ao final, confundirem-se: “a vida real é apenas mais uma janela” (Ray Kurzweil),<sup>36</sup> “não existe uma realidade verdadeira ou real, apenas um constante escanear de possibilidades” (Pascal Dombis, exposição *Consciência Cibernética?* Itaú Cultural, junho 2017).<sup>37</sup>

Práticas estranhas são direcionadas ao mundo do trabalho, como, por exemplo, o velório *drive thru*, em que “entra-se com o carro, coloca-se a mão sobre o corpo do falecido (enquanto um sensor lê nossas digitais para enviar um agradecimento formal), aperta-se um botão com a oração que se deseja fazer e... pronto, já vai tarde”.<sup>38</sup>

Vivemos tempos contraditórios e ao mesmo tempo de pura e mágica diversidade. Os mais velhos nem sempre têm total razão, mas, ainda continuam a ser detentores de grande experiência; os mais jovens podem ser afoitos, acelerados e, por vezes equivocados, mas trazem consigo o frescor da juventude, o poder da renovação e o destemor para transgredir e ultrapassar fronteiras; a tecnologia pode ser e é ameaçadora, faz estragos sociais, mas traz consigo as bençãos digitais de cura e melhoria de vida e bem-estar aos seres humanos, afinal de contas, o fim (de finalidade e não de término) da sua existência.

O conceito de rizoma se dispõe a reconhecer as multiplicidades, os movimentos, os devires.

O rizoma se refere a um mapa que deve ser produzido, construído, sempre desmontável, conectável, reversível, modificável, com múltiplas entradas e saídas, com suas linhas de fuga.

<sup>35</sup> Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Rizoma\\_\(filosofia\)](https://pt.wikipedia.org/wiki/Rizoma_(filosofia)). Acesso em: 27 out. 2020.

<sup>36</sup> KURZWEIL, Ray. *A Singularidade está próxima*. São Paulo: Iluminuras/Observatório Itaú Cultural, 2018.

<sup>37</sup> COELHO, Teixeira. *eCultura, A Utopia Final*. São Paulo: Itaú Cultural, Iluminuras, 2019. p. 41.

<sup>38</sup> COELHO, Teixeira. *eCultura, A Utopia Final*. São Paulo: Itaú Cultural, Iluminuras, 2019. p. 37.

Em contraponto aos sistemas centrados, que privilegiam o centro, são apresentados os a-centrados, em que o privilégio é dos meios, dos intervalos, das ervas daninhas entre as plantações tão cartesianamente organizadas. O rizoma é classificado como a-centrado, uma rede de autômatos finitos. A condição deste tipo de sistema é a de complexidade, em que não há um decalque, uma cópia de uma ordem central, mas sim múltiplas conexões que são estabelecidas a todo o momento, num fluxo constante de desterritorialização e reterritorialização.

O rizoma, como um sistema a-centrado, seria, portanto, a expressão máxima da multiplicidade em detrimento às outras duas condições apresentadas de raiz e radícula, que não expressam nada mais do que a proposta de um todo disciplinador, um totalitarismo estrutural.<sup>39</sup>

Uma diversidade de opções que não se limita à dicotomia do certo e errado e muito menos à existência ou não de vínculo de emprego, conceito afeito à estrutura analógica do Direito do Trabalho. A discussão, como bem destaca João Gabriel de Lima, faz uma viagem da turma de Marx à turma de Mark. “Os jovens que nasceram na era de Mark, o Zuckerberg, têm tanta sede de conhecimento quanto a geração que lia Marx, o Karl. Isso fica claro num dos episódios do podcast *Política Sub 30*, protagonizado pelo deputado Felipe Rigoni e intitulado ‘O menino que estudou para ser político’. Vários deles vêm de movimentos da sociedade civil e fizeram cursos de formação. A turma do Marx estava interessada nas ideias filosóficas que regem os governos. A turma de Mark é mais pragmática: quer saber quais políticas públicas dão resultado, como foram aplicadas em outros países e em que medida podem nos inspirar.”<sup>40</sup>

Os tempos de Mark exigem soluções diferenciadas, diversificadas, criativas e transparentes. “O novo é quase sempre aterrorizante, precisamente porque ele carece das camadas de familiaridade com que a memória acolchoa nossa relação com o mundo.”<sup>41</sup>

Acontece que os tempos atuais, de complexidade e diversidade, exigem soluções múltiplas, não amarradas a estruturas analógicas do passado. Contratos individuais e coletivos de trabalho (que não se limitam à relação de emprego) devem obrigatoriamente abrigar esse novo.

---

<sup>39</sup> DELEUZE, Gilles & GUATTARI, Félix. *Mil Platôs: capitalismo e esquizofrenia*. v. 1. Tradução de Aurélio Guerra Neto e Célia Pinto Costa. Rio de Janeiro: Editora 34, 1995.

<sup>40</sup> DE LIMA, João Gabriel. Da turma de Marx à turma de Mark. *Jornal O Estado de S. Paulo*, 14 de novembro de 2020.

<sup>41</sup> CARDOSO, Rafael. *Design para um mundo complexo*. São Paulo: Ubu, 2016. p. 111.

## O Direito do Trabalho tem uma nova identidade!

A identidade é sempre compósita, construída a partir de muitas partes e possuindo diversas facetas. A mesma pessoa pode ser homem, pai, marido, arquiteto, surfista, entusiasta de alpinismo, amante do jazz, torcedor de time de futebol, ex-militante de partido, tudo ao mesmo tempo (...) A identidade está em fluxo constante e sujeita a transformação, equivalendo a um somatório de experiências, multiplicadas pelas inclinações de divididas pelas memórias.<sup>42</sup>

Dentro dessa nova identidade encontram-se devidamente agasalhadas novas formas de trabalho. Acordos coletivos de trabalho não se restringem a contratos de emprego. Atravessam zonas cinzentas ou cercadas de tabus de eventual “conflito de interesses” de trabalhadores que são mais trabalhadores do que microempresários ou simples associados. O espectro de alcance e acolhimento não é limitativo. O gênero trabalhador, tal como aquele ligado ao sexo não é binário. A família do Direito do Trabalho também evoluiu, se transformou e cresceu. Tornou-se digital.

## VI Os acordos coletivos atípicos dentro do racional digital

Apenas sindicatos oficiais poderiam celebrar convenções e acordos coletivos (artigo 8º, inciso IV, CF/88)? E sesses acordos alcançariam somente os trabalhadores empregados?

Por certo, se a resposta for pautada numa lógica analógica, a resposta será certamente sim.

No entanto, o ordenamento brasileiro agasalha a liberdade sindical ampla, de modo que, na realidade, não existe espaço social e democrático limitativo para que somente sindicatos analógicos participem das negociações coletivas.

Numa sociedade albergada constitucionalmente pelo pluralismo democrático e a diversidade, não há como ser aceito que os sindicatos possam defender os interesses apenas de uma parcela de trabalhadores, deixando à mingua e à invisibilidade institucional-jurídica os demais, somente porque não se encontram dentro do círculo-tradicional-analógico que atualmente aloja menos de 30% (trinta por cento) dos trabalhadores ativos.

Ao sindicato cabe a defesa dos interesses dos trabalhadores e não de apenas uma parcela presa ao mundo analógico do trabalho. A Constituição Federal tem

<sup>42</sup> CARDOSO, Rafael. *Design para um mundo complexo*. São Paulo: Ubu, 2016. p. 91-92.

como mote a valorização do trabalho e não do trabalho vinculado única e exclusivamente ao emprego clássico-analógico.

Pluralismo e liberdade são preceitos constitucionais afeitos à garantia plena e eficaz da diversidade. Das pessoas, para eficácia plena de direitos, na construção e aperfeiçoamento de uma sociedade justa e democrática.

Liberdade sindical segue o mesmo vetor de garantia.

Mas, e se o sindicato estiver acorrentado com o mundo analógico e se recusar a exercer seu papel democrático de representação, negociação e celebração de o acordo ou convenção coletiva para quem se encontra à parte deste círculo tradicional?

Neste caso, cabe aos interessados “invisíveis” estabelecer negociações com fulcro no Direito Comum, em conformidade com os fins coletivos da entidade real e digital que vier a lhes assistir negocialmente, dentro da conformidade do que estiver previsto em seu estatuto. Façam-se acordos coletivos atípicos:

Essa denominação (acordo coletivo atípico) proveniente de uma negociação coletiva atípica subjaz uma prática de fixação de condições de trabalho de um modo uniforme para um determinado conjunto de trabalhadores, caracterizando-se por quatro pontos essenciais: a) desenvolvimentista: prática que envolve um processo negocial que se aproxima da negociação conducente à celebração de um acordo coletivo, tal como, regra geral, que aproveita os sindicatos ditos oficiais; b) substancial. O conteúdo se assemelha àquele da negociação tradicional, contendo cláusulas relativas a direitos e deveres das partes outorgantes e sobre condições específicas de um determinado universo de trabalhadores; c) eficácia. O acordo coletivo atípico impõe-se às partes, nos termos gerais; d) perspectiva subjetiva. A negociação coletiva atípica e o acordo dela resultante serão protagonizados por um empregador (ou mais de um) e por representantes dos trabalhadores associados do sindicato livre.<sup>43</sup>

O acordo coletivo atípico será um negócio jurídico em que se pactuarão direitos trabalhistas, devendo-se respeitar os parâmetros estabelecidos no Código Civil (artigos 104 a 184).

A vantagem das associações não sindicais (incluindo-se os “sindicatos livres”) é que estas poderão reunir pessoas de uma só categoria ou de várias, representando

---

<sup>43</sup> AGUIAR, Antonio Carlos. *Unicidade Sindical no Brasil: Mito ou Realidade?* São Paulo: Quartier Latin, 2017. p. 211.

seus associados em juízo, com amplo usufruto das prerrogativas concedidas a esses tipos de organizações.

A lusitana Maria do Rosário Palma Ramalho, em sua obra publicada em 2009, “Negociação Coletiva Atípica”, trata justamente deste tema, que emerge no direito do trabalho, vinda à margem do sistema normativo na maioria dos países. Em sua perspectiva, os acordos coletivos atípicos seriam celebrados entre as empresas e os representantes de trabalhadores, não estando previstos no Código de Trabalho ou na Constituição portuguesa.

Cláudio Freitas, em artigo de sua autoria intitulado “A negociação coletiva atípica como novo horizonte da reforma trabalhista”,<sup>44</sup> publicado em 08.11.2018, no sítio JOTA, dialoga com a temática desenhada pela lusitana, suscitando os seguintes questionamentos acerca do acordo coletivo atípico:

A questão que se discute é saber, então, se (i) essa modalidade de negociação sem a participação sindical somente vai surgir de maneira subsidiária, ou seja, quando os entes sindicais se negarem a entabular a negociação coletiva e, conseqüentemente, (ii) se essa negociação pode ser reconhecida dentro de uma nova categoria, ante o aparente monopólio sindical (artigo 8º, VI da CRFB/88).

O autor conclui, acertadamente, que a resposta à primeira pergunta seria negativa e, à segunda, positiva. Afirma, então:

Dessa forma, é plenamente viável, ao nosso sentir, que sejam reconhecidos os negócios jurídicos atípicos celebrados entre associações de empregados (independentemente se na forma das comissões de representantes de empregados especificamente do artigo 11 da CRFB/88 e dos artigos 510-A ao 510-D da CLT, já que inúmeras são as sociedades empresárias com menos de duzentos empregados) e empregadores, mas nesse caso tendo como embasamento o artigo 104 do Código Civil para apuração de sua validade.

Ou seja, teremos um negócio jurídico não classificado dentro dos moldes de negociação coletiva trabalhista (face ao monopólio sindical), mas que não possui qualquer vedação legal, desde que respeitados os requisitos legais civis mínimos.

<sup>44</sup> FREITAS, Cláudio. A negociação coletiva atípica como novo horizonte da reforma trabalhista. *JOTA*. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/pensando-direito/a-negociacao-coletiva-atipica-como-novo-horizonte-da-reforma-trabalhista-08112018#sdfootnote4sym>. Publicado em 08 nov. 2018. Acesso em: 09 jan. 2020.

De fato, tais negócios jurídicos devem ser reconhecidos no ordenamento jurídico brasileiro. Ressalvando-se o entendimento do referido autor de que a tese decorreria da premissa do monopólio sindical. Isso porque, conforme já esclarecido, a exclusividade sindical para negociação coletiva é irreal. A negociação coletiva realizada pelas associações não-sindicais é permitida no Brasil, encontrando respaldo na Constituição Federal de 1988 e no artigo 2º da Convenção nº 154 da OIT, ratificada pelo Brasil.

## VII A natureza contratual dos acordos atípicos, conteúdo e alcance

Partindo-se da premissa de que o contratos atípico é uma alternativa digital para que a coletividade possa ter representação e deixe a invisibilidade, sua materialização jurídica pode se dar por meio de acordos: (i) negociados por sindicatos representando todos os trabalhadores, mesmo aqueles que não são empregados; ou (ii) na sua recusa, por sindicatos livres (sem “chancela oficial-estatal de reconhecimento”, como associações, próprios do mundo digital).

Oportuno pontuar, de início, alguns aspectos que distinguem os contratos civis dos trabalhistas.

A natureza jurídica do Direito do Trabalho sempre foi motivo de controvérsia, mas, hoje, finalmente, prepondera o entendimento de que este se trata de um ramo do direito privado.

Nesse sentido, os sindicatos negociam instrumentos coletivos (contratos e acordos) cuja natureza jurídica corresponde a de um contrato emoldurado pelas regras gerais do Código Civil, mas, tradicionalmente, estão inseridos no ramo do Direito do Trabalho, alcançando analogicamente somente empregados. O desafio a atender os demais trabalhadores invisíveis, ainda que com condições diferentes, mas, com garantias de um mínimo civilizatório, para contemplar direitos sociais e fundamentais ao trabalhador, concedendo-lhe respeito, em razão do valor social ao trabalho, preservando a dignidade da pessoa humana.

No caso dos acordos coletivo atípicos, portanto, estes serão regidos pelas regras gerais do Código Civil acerca dos negócios jurídicos, ou seja, somente não serão aplicados a eles os efeitos e garantias extras que o direito do trabalho atribui aos seus tradicionais instrumentos coletivos.

A primeira conclusão que disso decorre é que, conforme artigo 104 do Código Civil, para que o acordo coletivo atípico seja considerado válido, demandar-se-ão a presença dos seguintes requisitos: (i) agente capaz; (ii) objeto lícito, possível, determinado ou determinável; e (iii) forma prescrita ou não defesa em lei.

Uma segunda observação pertinente é que os acordos coletivos atípicos não prevalecerão sobre a lei em nenhuma hipótese, sendo a eles inaplicável o artigo 611-A da CLT. Da mesma forma, inaplicáveis as proibições de possibilidade de negociação previstas no art. 611-B da CLT.

Em relação à abrangência, os acordos coletivos atípicos atingirão apenas os contraentes. Considerando que estes serão celebrados por associações não sindicais, os efeitos deste contrato atingirão tão somente os seus respectivos associados.

## **VIII** Vantagens práticas e caminhos para o alcance da tutela estatal em espaço não regulamentado a despeito da fusão capital trabalho

Há de se reconhecer que o cenário de possibilidades refletido neste artigo não está alinhado com o senso comum próprio do Direito Analógico do Trabalho.

Todavia, as relações trabalhistas rizomáticas clamam por resignificação, sobretudo pela incompatibilidade do modelo rígido de relações de emprego com as novas tecnologias e com as novas formas de trabalho delas decorrentes, e isso faz com que também haja uma demanda de novos fluxos de ideias que sejam capazes de não só reconhecer novas categorias, novas profissões, novas prestações de serviço, mas que também deem conta de elaborar mecanismos de proteção dessas pessoas.

O que se observa, atualmente, verdadeira proliferação de novas formas de trabalho que se encontram totalmente desprotegidas em termos de garantia de direitos trabalhistas, única e exclusivamente, em razão de não se adequarem aos padrões definidos para as relações de emprego. Estão todos esses trabalhadores na invisibilidade.

O resultado é o pior de todos: foca-se na discussão doutrinário-ideológica-analógica sobre a ampliação ou não do conceito de relação de emprego, sem que sejam editadas normas protetivas de trabalhadores não-empregados, permanecendo desamparados pela legislação.

A contratação de acordos coletivos atípicos, nesse contexto, é uma solução digital, extremamente relevante para dar um “mínimo” a todos esses invisíveis: pejotizados, autônomos, motoristas de aplicativos, trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas digitais, entre outros tantos por aí afora.

Faz-se necessário que a ideia de identidade de grupo prevaleça, deixando de lado a invisibilidade, para que então a mobilização conjunta possa obter bons

resultados para os trabalhadores. Os valores sociais do trabalho, o trabalho digno são fundamentos de solidificação de um o estado democrático de direito, conforme anuncia o primeiro artigo de nossa Constituição.

Não podem os intérpretes aprisionarem-se no analógico.

Trabalho não é sinônimo de emprego, logo o Direito do Trabalho não se limita à proteção somente de empregados.

Sob essa perspectiva, é possível afirmar outra vantagem dos acordos coletivos atípicos, qual seja, ao ampliarem as negociações coletivas tais instrumentos reforçam a multiplicidade do direito, ofuscando o dogma da relação de emprego.

## IX Conclusão

Observa-se, atualmente, que o sindicalismo vem perdendo espaço no universo laboral, na medida em que os trabalhadores se desapegam das tradicionais amarras das relações empregatícias, deixando-se de se enquadrar nas rígidas categorias e nas regras sindicais.

Trabalhadores sem vínculo trabalhista veem-se desamparados, sem saber como exercer pressão coletiva e transacionar direitos em conjunto com seus semelhantes.

O que se busca aqui é dar luz à realidade, à diversidade, à pluralidade, trazer à tona toda a gama de possibilidades jurídicas existentes para solução de novos impasses, deixando de se ternar enquadrar o que é redondo custe o que custar. Problemas complexos existem soluções complexas e não lineares e em desacordo com a realidade.

No mundo atual não há espaço para que privilegiados gozem de mais privilégios e os desfavorecidos fiquem ainda mais vulneráveis. O Direito do Trabalho não se presta para esse fim.

## Referências

AGUIAR, Antonio Carlos. *Negociação Coletiva de Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

AGUIAR, Antonio Carlos. *Unicidade Sindical no Brasil: Mito ou Realidade?* São Paulo: Quartier Latin, 2017.

ANTUNES, Ricardo. *O Privilégio da Servidão*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

CASTELO, Jorge Pinheiro. *O Direito do Trabalho Líquido: O Negociado Sobre o Legislado, A Terceirização e o Contrato de curto prazo na Sociedade Líquida*. São Paulo: Ltr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DONIZETTI, Elpídio; QUINTELLA, Felipe. *Curso Didático de Direito Civil*. São Paulo: Atlas, 2012.

FREITAS, Cláudio. A negociação coletiva atípico como novo horizonte da reforma trabalhista. *JOTA*. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/pensando-direito/a-negociacao-coletiva-atipica-como-novo-horizonte-da-reforma-trabalhista-08112018#sdfootnote4sym>. Publicado em 08 nov. 2018. Acesso em: 09 jan. 2020.

SUPIOT, Alain. *O Espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Traduzido por Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

TUPINAMBÁ, Carolina; VALVERDE, Marina Novellino. Relações de Trabalho Atípicas e Contratos Atípicos entre Associações Civas e Empresas. In: TUPINAMBÁ, Carolina (Coord.). *As Novas Relações Trabalhistas e o Futuro do Direito do Trabalho: as novidades provenientes da globalização, de influxos do direito comparado e da internacionalização de contratos laborais*. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

VIANA, Luiz Werneck. *Liberalismo e Sindicato no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

TUPINAMBÁ, Carolina; AGUIAR, Antonio Carlos. Acordos coletivo-trabalhistas atípicos para um Direito do Trabalho não analógico. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 10, n. 43, p. 9-37, out./dez. 2021.

---