

INDUÇÃO À RUPTURA DA
CONSCIÊNCIA DE CLASSE POR
MEIO DA LEI 13.467/2017*

INDUCTION TO THE RUPTURE
OF THE CLASS CONSCIOUSNESS
BY MEANS OF THE LAW 13.467/2017

Bruno Alves Rodrigues**

RESUMO

A transcendência do indivíduo trabalhador para o coletivo de classe trabalhadora representa um suposto emancipatório, uma condição *sine qua non* para a efetividade de uma justiça social que seja efetivamente distributiva e regida pelos princípios da igualdade e liberdade. A história já demonstrou, mais de uma vez, que, quando seu pêndulo se distancia do vértice de equilíbrio e de harmonia entre as forças coletivas, negligenciando-se as instâncias de representação democrática e de conformação de fórmulas de efetiva harmonização de interesses aprioristicamente antagônicos, avizinha-se quadra de verdadeira convulsão social. Vivenciamos, atualmente, no Brasil, a instalação de verdadeiro regime de exceção, a conduzir agenda de governo totalmente dissociada daquela que fora legitimada pela população através do sufrágio de 2014. Tramitam, a toque de caixa, projetos de lei e de reforma constitucional, que promovem profundo

* Artigo enviado em 10/7/2017 e aceito em 22/11/2017.

**Juiz Titular da 2ª Vara do Trabalho de Divinópolis, Mestre em Filosofia do Direito pela UFMG, Doutorando em Direito pela UFMG.

esvaziamento de direitos trabalhistas e previdenciários. As associações, sindicatos de trabalhadores e centrais sindicais, além de escanteados dos poucos debates parlamentares produzidos, acabam por ter suas próprias missões históricas de representação esvaziadas pelo teor das reformas propostas. Nesse contexto é que nos deparamos com a Lei n. 13.467/2017, que promove o peleguismo sindical e a fragmentação das instâncias de formação de consciência de classe e de representação de categoria, amplificando a divisão do trabalho por meio de institutos como terceirização, trabalho intermitente e uma regulação discriminatória do teletrabalho, a impactar nevrálgicamente a possibilidade de formação de uma consciência coletiva, eis que, na sociedade das cápsulas de individualidade, “a consciência imediata só pode assumir a forma de consciência do eu” (IASI, 2006, p. 207), e um “eu” que tenderá a (re)produzir, continuamente, os parâmetros da primeira forma de consciência. Rompe-se com o chão de fábrica enquanto espaço comum de desenvolvimento humano, de categoria e de classe, sem compensações, que deveriam ser dadas a partir do fortalecimento dos entes coletivos dos trabalhadores, notadamente os sindicatos, que, ao contrário, saem ainda mais enfraquecidos pela sistemática da reforma proposta, isso em um país que sequer detém efetiva liberdade sindical, por não ser signatário da Convenção n. 87 da OIT.

Palavras-chave: Trabalho. Consciência. Classe.

I INTRODUÇÃO

A transcendência do indivíduo trabalhador para o coletivo de classe trabalhadora representa um suposto emancipatório, uma condição *sine qua non* para a efetividade de uma justiça social que seja efetivamente distributiva e regida pelos princípios da igualdade e liberdade.

O contrato individual de trabalho só está apto a representar obrigações minimamente sinalagmáticas, na medida em que a presumível ausência de autonomia de vontade do hipossuficiente,

que se depara com o detentor do poder econômico, seja compensada por patamares mínimos de pactuação, previamente definidos em decorrência da pressão exercida pela representação coletiva dos trabalhadores, seja perante a esfera estatal, com a produção de normas garantistas heterônomas, seja na esfera privada, por meio da produção de acordos ou convenções coletivas.

A funcionalidade da relação capital x trabalho, e a própria sustentabilidade de um sistema capitalista minimamente viável, em termos comunitários, dependem, assim, da preservação de um basilar equilíbrio de forças, a demandar respeito aos alicerces de conformação da consciência coletiva e de externalização da vontade decorrente dessa consciência.

A história já demonstrou, mais de uma vez, que, quando seu pêndulo se distancia do vértice de equilíbrio e de harmonia entre as forças coletivas, negligenciando-se as instâncias de representação democrática e de conformação de fórmulas de efetiva harmonização de interesses aprioristicamente antagônicos, avizinha-se quadra de verdadeira convulsão social. As guerras mundiais que marcaram o século XX ganharam terreno fértil a partir do fortalecimento de sistemas antidemocráticos, principalmente aqueles fundados num capitalismo monopolista (fascismo) que subjugava a essência e a relação humana aos parâmetros impostos para preservação de regimes autoritários.

II RUPTURA DE CONSCIÊNCIA DE CLASSE PELA LEI N. 13.467/2017

Vivenciamos, atualmente, no Brasil, a instalação de verdadeiro regime de exceção, a conduzir agenda de governo totalmente dissociada daquela que fora legitimada pela população através do sufrágio de 2014. Esse regime, descompromissado com as instâncias de legitimação e de representação, acaba por viabilizar a rápida tramitação de reformas que alteram profundamente as estruturas organizacionais básicas, que servem de tecido para a confecção de rede comunitária de garantias civilizatórias mínimas. Tramitam, a toque de caixa, projetos de lei e de reforma constitucional, que

promovem profundo esvaziamento de direitos trabalhistas e previdenciários. As associações, sindicatos de trabalhadores e centrais sindicais, além de escanteados dos poucos debates parlamentares produzidos, acabam por ter suas próprias missões históricas de representação esvaziadas pelo teor das reformas propostas.

Nesse contexto é que nos deparamos com a Lei n. 13.467/2017, que promove o peleguismo sindical e a fragmentação das instâncias de formação de consciência de classe e de representação de categoria, na medida em que: a) cria representação direta de trabalhadores por empresa, desguarnecida da institucionalidade sindical, mas com *munus* concorrente ao dos próprios sindicatos (art. 510-A e seguintes da CLT); b) instiga um modelo de teletrabalho de desconexão entre trabalhadores, que associa a atomização ao perdimento de referências de tempo (inciso III do art. 62 da CLT, que exclui o teletrabalho do capítulo celetista referente à duração do trabalho) e de espaço (art. 75-A e seguintes da CLT); c) fragmenta ainda mais a já sucateada estrutura sindical brasileira, por meio da terceirização que ensejará desmembramento ainda mais avassalador de categorias (art. 2º da Lei n. 13.467/2017); d) fortalece a validade meramente formal dos instrumentos coletivos celebrados pelas entidades sindicais enfraquecidas, independentemente do mérito das fragilizadas “negociações” (art. 8º, § 3º e parágrafos do art. 611 da CLT). Eis a dicção dos dispositivos citados, com destaque aos tópicos mais relevantes à compreensão daquilo que definimos como objeto de análise deste artigo:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:
[...]

“Art. 8º [...]

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.”(NR)

[...]

(Capítulo II - Da Duração do Trabalho)

“Art. 62 (Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:)

[...]

III - os empregados em regime de teletrabalho.

[...]

CAPÍTULO II-A

DO TELETRABALHO

‘Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

‘Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

‘Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

‘Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado.

‘Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

[...]

“Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a

prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.”(NR)

[...]

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

[...]

“TÍTULO IV-A

DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

‘Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

[...]

‘Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

- I - representar os empregados perante a administração da empresa;
- II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
- III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
- IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

[...]

‘Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

[...]

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

[...]

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre¹:

¹ A MP 808, de 14 de novembro de 2017, ainda não aprovada no Congresso Nacional, e trancando a pauta da casa legislativa por ocasião da última revisão do texto (em 15/2/2017), acabou por imprimir nova redação à lei da Reforma trabalhista, que passaria a vigorar nos seguintes termos, em relação aos arts. 452-A e 611-A da CLT: Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà: (Redação dada pela Medida Provisória n. 808, de 2017)

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; (Incluído pela Medida Provisória n. 808, de 2017)

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e (Incluído pela Medida Provisória n. 808, de 2017)

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração. (Incluído pela Medida Provisória n. 808, de 2017)

[...]

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa. (Redação dada pela Medida Provisória n. 808, de 2017)

[...]

§ 4º (Revogado pela Medida Provisória n. 808, de 2017)

§ 5º (Revogado Medida Provisória n. 808, de 2017)

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Redação dada pela Medida Provisória n. 808, de 2017)

[...]

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

[...]

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

[...]

“Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.”(NR)

[...]

Art. 2º A Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 4º-A Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

III TELETRABALHO, TERCEIRIZAÇÃO E TRABALHO INTERMITENTE ENQUANTO VETORES DE FRAGMENTAÇÃO COMUNITÁRIA

a) Resignificação de tempo e espaço no modelo de teletrabalho previsto na Lei n. 13.467/2017

O teletrabalho representa base para um modelo de produção em franca ascensão, com migração progressiva do modelo de trabalho tradicional para essa nova modalidade de prestação de serviços. A evolução tecnológica já permite a exploração do trabalho humano por meio de plataformas eletrônicas regidas por algoritmos que controlam a geolocalização do trabalhador, bem como o tempo efetivamente “logado” na produção. O fenômeno da “uberização” se apresenta como uma realidade supostamente “disruptiva” em relação ao emprego, com milhões de pessoas trabalhando de forma

integrada, para geração de mais valia em favor de corporações bilionárias. O esvaziamento dos direitos sociais necessários à preservação da dignidade dessa espécie de trabalho, na prevalência de uma opção política de se instrumentalizar a tecnologia para discriminar tais trabalhadores, ao invés de incluí-los numa rede de proteção ao trabalho, representa matriz para edificação de uma sociedade tecnológica injusta, sem fraternidade e desarmônica.

Pela proposta contida na Lei n. 13.467/2017, fica evidente o estímulo à fragmentação das plantas fabris, potencializando-se a migração do controle físico para o controle virtual sobre o trabalhador, diante da previsão de diversos bônus ao poder econômico, como é o caso da transferência dos ônus e riscos do empreendimento para o trabalhador (contrato individual tratando da responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado - art. 75-D), bem como da redução da porosidade do tempo à disposição do empregador (art. 4º da CLT), na medida em que se exclui o teletrabalho do capítulo que fixa limites à duração do trabalho (art. 62, III), viabilizando-se a cobrança desmedida de produção, durante as 24 horas do dia.

Ao invés de se compensar, normativamente, a fragilização imposta pela atomização do trabalho, fez-se questão de retirar proveito dessa fragilidade. O teletrabalho amplifica exponencialmente a divisão do trabalho, a impactar nevrálgicamente a possibilidade de formação de uma consciência coletiva, eis que,

[...] na sociedade das cápsulas de individualidade, “a consciência imediata só pode assumir a forma de consciência do eu” (IASI, 2006, p. 207), e um “eu” que tenderá a (re)produzir, continuamente, os parâmetros da primeira forma de consciência. O que pode parecer paradoxal, mas somente à primeira vista, é que a (re)produção social da consciência encapsulada na forma do “eu” não tem outra maneira de se processar senão coletivamente. Iasi (2006) liga à situação de cápsulas de individualidade evidenciada por Elias a proposição de Sartre sobre a serialidade, conceito que denomina uma configuração da divisão social

do trabalho caracterizada por uma “pluralidade de solidões” na qual estamos “reunidos, mas não integrados”. (SARTRE, 1979 *apud* IASI, 2006, p. 215).²

Não se está, aqui, repudiando o teletrabalho, em si, eis que a inovação tecnológica, por si só, enquanto mero instrumento de técnica, pode ser empregada ao bel dispor de seu detentor. O que se está a promover é exatamente uma reflexão acerca da forma eleita pela Lei n. 13.467/2017, para uso dessa técnica, e é nesse ponto que constatamos que a proposta legislativa é indutora de uma performance de concorrência, e não de colaboração ou solidariedade entre empregados. Rompe-se com o chão de fábrica enquanto espaço comum de desenvolvimento humano, de categoria e de classe, sem compensações, que deveriam ser dadas a partir do fortalecimento dos entes coletivos dos trabalhadores, notadamente os sindicatos, que, ao contrário, saem ainda mais enfraquecidos pela sistemática da reforma proposta, isso em um país que sequer detém efetiva liberdade sindical, por não ser signatário da Convenção n. 87 da OIT. Acerca da relevância do espaço de organização coletiva, pontua MESZÁROS (1993) que:

A “concorrência”, a “divisão do trabalho” e a “propriedade privada” são as condições sob as quais os indivíduos se agrupam totalmente, na forma de relações de classes antagônicas, e a existência continuada das classes só pode maximizar o poder da “divisão do trabalho” etc., sobre todos os indivíduos da sociedade. Consequentemente, a resolução das contradições inerentes à sociedade de classes é inconcebível sem a extinção de todas aquelas condições objetivas - como a divisão do trabalho - que inevitavelmente reproduzem uma forma ou outra de “particularidade”, mesmo se a forma jurídica da “propriedade privada” já estiver extinta. Temos de citar aqui uma passagem importante em que Marx descreve o desenvolvimento da classe subordinada: A indústria em larga escala concentra em um lugar uma multidão de pessoas desconhecidas entre si. A concorrência divide seus interesses. Mas a manutenção dos salários,

² FERRAZ, Deise Luiza S. Projetos de geração de trabalho e renda e a consciência de classe dos desempregados. *Revista Eletrônica Organizações e Sociedade*, 2015. v. 22, p. 197.

esse interesse que eles têm em comum contra seu patrão, os une em um pensamento comum de resistência - a associação. Dessa forma, a associação sempre tem um objetivo duplo, o de acabar com a concorrência entre eles, de modo a gerar uma concorrência geral com o capitalista.³

b) Colaboração e concorrência no trabalho intermitente

O modelo de trabalho intermitente previsto na Lei n. 13.467/2017 quebra um regime de sinalagma histórico, essencial à preservação de um mínimo de segurança e estabilidade ao trabalhador e à sua família. O modelo da relação de emprego sempre se esteou numa dupla garantia: a do empregador, no sentido de que poderia contar com a prestação de serviços do empregado durante todo o tempo de trabalho contratado; a do empregado, que contava com sua garantia de renda mínima definida pelo valor do salário hora e pelo número de horas mínimas que deveriam ser contratadas segundo jornada padrão determinada pela legislação trabalhista (em regime de tempo integral ou parcial, este último já decorrente de uma flexibilização das normas trabalhistas).

Ocorre que o desemprego e a sobre oferta de mão de obra passaram a garantir ao tomador de serviços, no plano coletivo, aquilo que seria objeto dos contratos de trabalho, enquanto obrigação individual do trabalhador, ou seja, a manutenção habitual de mão de obra à disposição daquele que a explora (art. 4º da CLT). A condição de coletivo de trabalhadores, que se fortaleceria em rede de solidariedade, perde espaço para o coletivo de desempregados, que concorrem, entre si, na sujeição à precariedade, para conseguirem obter a oportunidade de trabalho que lhes permita, quando muito, a sobrevivência, mas não uma vida digna. O ambiente propício para a fertilização dessa prática tira proveito do próprio contexto de enfraquecimento de direitos

³ MESZÁROS, István. *Filosofia, ideologia e ciência social: ensaios de negação e afirmação*. São Paulo: Ensaio, 1993. Capítulo “Consciência de classe necessária e consciência de classe contingente”, p. 76.

sociais, na medida em que, como bem observa Supiot, num postulado ultraliberal, a insegurança econômica dos trabalhadores e sua exposição ao risco são os motores de sua produtividade e de sua criatividade.⁴ Tira-se proveito da realidade de desemprego e de miséria gerada a partir da própria premissa de mercantilização do valor trabalho.

c) A terceirização e redesenho de categorias profissionais

O impacto da terceirização na estruturação de categorias profissionais representa assunto extremamente difundido na doutrina e na jurisprudência. A ampliação da admissibilidade da terceirização na atividade-fim implicará o desmembramento de inúmeras categorias profissionais tradicionais. Hoje essas categorias já sofrem com uma estrutura sindical extremamente fragmentada, eis que a representatividade dos trabalhadores, no Brasil, já se encontra dividida dentre nada menos do que 11.391 sindicatos.⁵ A partir da terceirização da atividade-fim, este número crescerá exponencialmente, tendo em vista que atividades essenciais à cadeia produtiva poderão ser subdivididas dentre diversas empresas especializadas em prestações de serviços específicos. Exemplificativamente, os bancos que hoje já insistem na prática de terceirização de atividade-fim, por meio dos denominados correspondentes bancários, poderão amplificar essa prática, admitindo-se o desfazimento do vínculo direto de todos os seus empregados, que seriam terceirizados para inúmeras empresas de prestação de serviços (compensação bancária, relacionamento bancário, tesouraria bancária etc.), cada uma delas a estruturar, artificialmente, uma categoria distinta.

⁴ SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Trad. Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014. p. 31.

⁵ Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTipo.asp>>. Acesso em: 22 jun. 2017.

IV SUCATEAMENTO SINDICAL POR MEIO DA LEI N. 13.467/2017

Efetivamente, ao tempo em que a reforma proposta pela Lei n. 13.467/2017 promove aumento exponencial da divisão do trabalho, a mesma enfraquece, por outro lado, os sindicatos, única entidade apta a catalisar os interesses convergentes da classe trabalhadora. Chama atenção a franca adesão da Lei n. 13.467/2017 à prática da administração empresarial denominada de *downsizing*, que induz o “enxugamento” promovido por meio de: a) terceirização (art. 2º da Lei n. 13.467/2017); b) indução do trabalho formalmente autônomo e pejotizado (art. 442-B da CLT); c) teletrabalho (art. 75-A e seguintes da CLT); d) trabalho intermitente (art. 443 da CLT). Contraditoriamente, institui-se a chamada representação de empregados por empresa que detenha mais de 200 empregados (§ 1º do art. 510-A da CLT). Portanto, a um só tempo há a indução à pulverização das empresas e, contraditoriamente, a criação de uma nova modalidade de representação de trabalhadores que está condicionada exatamente à circunstância de ter que se manter mais de duas centenas de vínculos empregatícios. Promove-se a expansão de uma massa de trabalhadores denominada por GORZ (1982) como “neoproletariado”:

A maioria da população pertence a esse neoproletariado pós-industrial dos sem-estatuto e dos sem-classe que ocupam os empregos precários de ajudantes, de tarefeiros, de operários de ocasião, de substitutos, de empregados em meio expediente, (empregos esses que, num futuro não muito distante, serão abolidos pela automatização), cuja qualificação, determinada por tecnologias de rápida evolução, muda continuamente e, de qualquer modo, não tem relação com os conhecimentos e ofícios que podem ser aprendidos nas escolas ou faculdades. O neoproletário geralmente é superqualificado com relação ao emprego que encontra. Está condenado ao desemprego de suas capacidades enquanto espera pelo desemprego puro e simples. Todo emprego, para ele, tem um caráter acidental e provisório, e todo trabalho uma forma contingente. Para ele é impossível investir-se em “seu” trabalho, identificar-se com “seu” emprego. O trabalho deixa de ser, para ele, uma atividade ou mesmo uma ocupação principal para

se tornar um tempo morto à margem da vida, onde se está “ocupado” em ganhar algum dinheiro.⁶

Há que se questionar, assim, como essa multidão neoproletária, amorfa, estaria apta a constituir identidades, representar simbolicamente seus anseios e revelar, de forma eficaz, postulados decorrentes do exercício da consciência. Negar espaço a essa multidão nos ambientes de construção coletiva de solução de conflitos representa aniquilar espaços de dissolução de divergências e de construção de uma comunidade mais justa e fraterna.

Indaga-se qual a expectativa de êxito de uma comissão de representantes de empregados, em sua atribuição concorrencial ao do sindicato de representar empregados, prevenir conflitos, encaminhar reivindicações e acompanhar cumprimento das leis trabalhistas (atribuições previstas no art. 510-B da CLT). Como esperar a atuação independente de um empregado desguarnecido de uma retaguarda institucional? Com que recursos financeiros o mesmo poderá contar para exercer suas atribuições? Como suportará custos de processos judiciais que possam decorrer do exercício de sua atividade, ou mesmo custos com comunicação social essencial à sua função de representação? E mais: quais as garantias desse empregado? De alguma forma mostra-se subsistente uma mera garantia de emprego contra despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro (§ 3º do art. 510-D da CLT). O que seria motivo técnico, econômico ou financeiro para a demissão arbitrária de um representante de empregados?

Indaga-se, ainda, como ficaria a já sucateada estrutura sindical brasileira, com um corte não planejado de sua fonte de custeio (arts. 545 e 578 da CLT). Obviamente, todas as propostas sérias de reforma trabalhista perpassam por uma profunda reestruturação

⁶ GORZ, André. *Adeus ao proletariado: para além do socialismo*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982. p. 89.

do sistema sindical brasileiro, notadamente no que se refere ao fim da contribuição sindical obrigatória e da unicidade sindical, com ratificação da Convenção n. 87 da OIT. Contudo, todos os debates sérios acerca do fim do imposto sindical sempre propugnaram por um regime de transição, com a eliminação progressiva do imposto sindical, de forma a viabilizar uma salutar aproximação das direções sindicais com suas bases, na conquista da filiação facultativa.

Nesse sentido é que se observa, a um só tempo, a instituição de uma impraticável representação de empregados por empresa, uma fragmentação sindical por desmembramento de categorias (terceirização) e uma ruptura drástica na fonte de custeio sindical. O já combalido sistema sindical brasileiro entraria, assim, em verdadeiro colapso, no curto prazo. E seriam exatamente essas entidades sindicais colapsadas aquelas legitimadas a promoverem ampla derrogação de direitos trabalhistas heterônomos, sobrepondo-se a validade dos acordos e convenções coletivas à imperatividade das leis (art. 611-A da CLT). Chama atenção a ironia da legislação de destacar a possibilidade de derrogação de normas heterônomas, pelos instrumentos coletivos provados, exatamente na regulação dos trabalhos mais fragmentados, como é o caso do teletrabalho e do trabalho intermitente (inciso VIII do art. 611-A da CLT), inclusive com ampla liberdade para definição de remuneração por mera produtividade ou desempenho individual (inciso IX do art. 611-A da CLT).

Enfim, seriam exatamente os trabalhadores submetidos a um regime de maior fragmentação de sua representação coletiva, como é o caso dos teletrabalhadores e terceirizados, que estariam mais sujeitos à derrogação de normas heterônomas na definição das suas condições de trabalho.

CONCLUSÃO

A Lei n. 13.467/2017 promove uma ampla alteração nos modelos de produção e de representação dos trabalhadores e, ao

tempo em que instiga uma maior divisão do trabalho e da própria classe trabalhadora, tira proveito desse próprio enfraquecimento sindical para viabilizar outras derrogações de normas trabalhistas heterônomas. A prevalência das premissas da Lei n. 13.467/2017, assim, acabará por impulsionar o surgimento de uma relação capital x trabalho desguarnecida de instâncias de prevenção do conflito real, na suposição de que a mera formalidade de acordos ou de supostas representações se mostraria suficiente a alicerçar uma comunidade com justiça social. Contudo, a justiça social não se opera no papel, mas sim numa realidade que viabiliza vida digna, dado essencial à conformação de uma comunidade harmônica e fraterna.

ABSTRACT

The transcendence of the working individual to the working class collective represents a supposed emancipatory, a “sine qua non” condition for the effectiveness of a social justice that is effectively distributive and governed by the principles of equality and freedom. History has shown more than once that, when its pendulum distances itself from the vertex of equilibrium and harmony between collective forces, neglecting the instances of democratic representation and conformation of formulas for the effective harmonization of a priori antagonistic interests, is a real social upheaval. Today, we are experiencing the installation of a true regime of exception, to lead a government agenda that is completely dissociated from the one legitimized by the population through the 2014 elections. Law bills and constitutional reform are being processed at the touch of the box. Promotes the deep dissolution of labor and social security rights. Associations, trade unions and trade union centrals, in addition to being scorned by the few parliamentary debates produced, end up having their own historical missions of representation depleted by the content of the proposed reforms. In this context, we are faced with Law 13.467/2017, which promotes trade unionism and the fragmentation of instances of class-consciousness formation and

category representation, amplifying the division of labor through institutes such as outsourcing, intermittent work, and a discriminatory regulation of teleworking, to nevralgically impact the possibility of forming a collective consciousness, hence, in the society of capsules of individuality, “immediate consciousness can only assume the form of self-consciousness.” (IASI, 2006, 207), and an “I” that will tend to (re) produce, continuously, the parameters of the first form of consciousness. It breaks with the factory floor as a common space of human development, of category and class, without compensation, that should be given from the strengthening of the collective entities of the workers, especially the unions, which, on the contrary, leave even more weakened by the system of the proposed reform, in a country that does not even have effective freedom of association because it is not a signatory to ILO Convention 87.

Keywords: *Work. Consciousness. Class.*

REFERÊNCIAS

- FERRAZ, Deise Luiza S. Projetos de geração de trabalho e renda e a consciência de classe dos desempregados. *Revista Eletrônica Organizações e Sociedade*, v. 22, 2015.
- GORZ, André. *Adeus ao proletariado: para além do socialismo*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.
- MESZÁROS, István. *Filosofia, ideologia e ciência social: ensaios de negação e afirmação*. São Paulo: Ensaio, 1993. Capítulo “Consciência de classe necessária e consciência de classe contingente”.
- SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Trad. Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.