

## Visão do Direito



Luiz Carlos Amorim Robortella

É advogado trabalhista, presidente honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT)

# Brasil precisa de liberdade sindical plena

Apesar da aparatosa legislação, milhões de indivíduos são vítimas de abusos no mercado de trabalho. Além dos próprios empregados, principalmente os atípicos — aí compreendidos, dentre outros, os que têm jornada parcial, os temporários e aqueles sem relação formal de emprego —, precários, informais e outros vulneráveis, que ficam à margem da tutela no plano individual e coletivo.

Tal situação ainda se agravou com a pandemia de covid-19, que provocou o crescimento do teletrabalho e, indiretamente, acirrou o capitalismo de plataformas e a uberização dos serviços. Essa é a dura realidade brasileira, com excesso de leis e de sindicatos.

No plano sindical há uma grave contradição. As centrais atuam com plena liberdade, sem unicidade ou enquadramento por categoria, todas integrantes do sistema. São livres para se constituir e atuar, participando de instituições paritárias. Ao contrário, sindicatos, federações e confederações sindicais ficam amarrados ao modelo de unicidade, categoria e território mínimo.

Para que a almejada democracia se faça presente em todas as esferas da sociedade e não só no âmbito político, é imprescindível uma reforma do sistema de relações de trabalho que se estruture em algumas premissas básicas. Dentre elas, destaca-se a liberdade sindical plena, com sindicatos livremente criados, sem categorias, enquadramentos e áreas geográficas mínimas.

Podem reunir profissões diversas mediante outros critérios de agregação, como região, bairro, empresa, profissão, categoria ou setor econômico, sempre por meio da livre escolha dos trabalhadores e das empresas.

Outra questão fundamental diz respeito à possibilidade de haver pluralidade de sindicatos. Unicidade ou pluralidade devem resultar da autonomia coletiva, da decisão dos interessados — e não de imposição legal, como ocorre em certa medida ainda hoje, e que foi inicialmente estabelecida em 1939 por meio de decreto-lei posteriormente incorporado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Não menos importante é que o sindicato mais representativo seja o detentor dos direitos especiais de negociação, com participação facultativa e complementar dos demais.

Já com relação aos recursos financeiros necessários à manutenção dos sindicatos, eles adviriam, de um lado, da contribuição negociada de todos os associados, com caráter obrigatório, para o sindicato livremente escolhido pelo trabalhador e, de outro, da contribuição de não-associados restrita aos beneficiados pela negociação coletiva.

Aliás, também seria essencial a adoção de um novo conceito de unidade de negociação, com as partes elegendo livremente o conteúdo, beneficiários, setor econômico e área geográfica de aplicação do quanto negociado. Não se pode ignorar, ainda, a necessidade de representação sindical e de negociação coletiva de não-empregados, atípicos, trabalhadores em rede, de plataformas etc.

A urgente e almejada reforma do sistema de relações de trabalho também deve facultar a negociação coletiva plena por deliberação das partes, assim entendida a criação das normas, sua governança e a solução de conflitos. Há de se estabelecer que na negociação estrita, as partes fiquem limitadas à criação de normas coletivas, como no modelo atual.

Ademais, seria importante considerar a negociação coletiva como processo de repartição de custos com racionalidade econômica que deve incluir, além de condições de trabalho, temas como direitos humanos, meio ambiente, tecnologia, produtividade, qualidade, reciclagem, custo, preço, mercado e competitividade.

Nesse contexto, também deve ser extinto o poder normativo da Justiça do Trabalho, a quem caberá somente a solução de conflitos coletivos jurídicos e, nas atividades essenciais, movimentos grevistas ou fechamentos patronais.

Por fim, mas não menos importante, a reforma trabalhista deverá prever a extinção dos efeitos da convenção ou acordo coletivo não-renovados após seis meses ou um ano.

Em suma, o que se propõe é liberdade sindical e negociação coletiva sem adjetivos, componentes essenciais do conceito de democracia política, social e econômica.

Desde sempre temos excluído trabalhadores. A informalidade e atipicidade são produtos da enorme diferença do tratamento legal dos empregados em contraste com os demais, praticamente invisíveis, exilados no próprio país.

A reforma trabalhista de 2017 ampliou a

negociação no novo artigo 611-A da CLT e, além disso, o Supremo Tribunal Federal vem assegurando mais liberdade coletiva e individual, mas as agendas ainda são acanhadas. A negociação precisa ser estimulada.

Quase tudo é previsto em lei, mas muitas empresas não conseguem cumprir, os sindicatos pouco negociam, o Estado não dá conta das violações e os conflitos desembocam em grande número na Justiça do Trabalho.

Diante disto, a norma produzida, administrada e interpretada coletivamente é um belo projeto, permitindo a efetiva participação sindical na regulação das relações de produção, em processo de cogestão, e até solução de conflitos.

A proteção aos que trabalham ou querem trabalhar é um valor ético e jurídico que exige parceria. Os sindicatos devem exigir maior participação na política social e na defesa dos direitos humanos, ampliando sua agenda de compromissos com os trabalhadores e a sociedade.

Mas o momento é adverso. Precisam enfrentar a proliferação de trabalho atípico, que atende ao desejo de muitos e se tornou uma realidade irreversível, com alguns aspectos negativos: precarização dos vínculos jurídicos e econômicos; isolamento social e profissional; impulso individualista; promiscuidade entre vida profissional e familiar; jornadas exaustivas.

É preciso criar normas de proteção justas e eficazes a fim de que sejam efetivamente úteis e não excluam os mais frágeis. O moderno sindicalismo deve abrir-se para essa agenda de promoção social de todos os trabalhadores, de competitividade das empresas e inclusão social.



Otávio Arantes

Advogado especialista em processo civil e direito de família e sócio fundador do escritório Arantes de Mello advocacia

## Consultório Jurídico

### O que é uma doação condicionada?

Sobre doação de patrimônio, que significa transferir o patrimônio, bens ou vantagens do doador para uma outra pessoa, de forma voluntária, sem coação e com liberdade, tem-se uma forma especial, chamada de condicionada.

Na doação condicionada, existe a vontade de doar algo a alguém, porém com condicionantes, quer seja por aceite de quem a

recebe, quer seja pela obrigação futura de realizar determinado ato.

O Código Civil, legislação brasileira que regulamenta direitos e obrigações das pessoas físicas e jurídicas, traz dois artigos sobre a doação condicionada. O art. 542 do CC, que prevê a possibilidade de doação ao nascituro e o art. 546, sobre casamento futuro.

Assim, de acordo com o artigo 542, “A doação feita ao nascituro valerá, sendo aceita pelo seu representante legal.” O nascituro é um ser já concebido, mas que ainda não nasceu, por isto os pais ou os seus representantes legais devem aceitar a doação feita.

É importante destacar a figura do representante legal quando os pais não possuem capacidade civil ativa, exemplo: estejam em coma ou tenham algum tipo de deficiência que os incapacitem.

O segundo caso de doação condicionada, art. 546 do CC, vincula a obrigação de um casamento futuro entre a pessoa “A” e “B”, ou a condicionante que deste casamento nasçam filha ou filho. Este artigo possui origem no Código Civil de 1916, cuja elaboração se reporta ao ano de 1.900, justificando-se essa regra, que para a época que foi criada, era comum entre famílias

que tinham interesse no casamento de seus filhos para junção de patrimônio ou domínio de certas áreas. Atualmente, essa disposição legal perde força, gradativa e exponencialmente.

Como observado, a doação condicionada tem o alcance de presentear o nascituro ou agraciar o casal e seus futuros filhos. Para que a destinação da doação seja consumada, é de suma importância que fique expresso no instrumento de doação quem será o donatário, se o casal ou apenas um dos cônjuges, qual dos filhos etc, sob o risco de não ser concretizada a intenção do doador.