

**XIII Congresso Brasileiro de História Econômica e
14ª Conferência Internacional de História de Empresas**

Criciúma, 24, 25 e 26 de setembro de 2019



UMA LEITURA COMMONSIANA SOBRE O SINDICALISMO E A LEGISLAÇÃO
TRABALHISTA NO BRASIL

Rodrigo Constantino Jeronimo

Sebastião Neto Ribeiro Guedes

UMA LEITURA COMMONSIANA SOBRE O SINDICALISMO E A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

Rodrigo Constantino Jeronimo¹

Sebastião Neto Ribeiro Guedes²

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo apresentar, a partir da abordagem teórica do institucionalismo de John R. Commons, as transformações institucionais sobre os sindicatos e os direitos trabalhistas no Brasil em dois períodos da história do país, a saber, a Era Vargas (1930-1945) e a Reforma Trabalhista de 2017. Fazendo uso da tipologia estruturada por Commons sobre as quatro atitudes do governo frente a organização sindical, o artigo classifica os períodos analisados nas atitudes de *intervenção* e *tolerância*, apresentando as implicações das diferentes formas de posicionamento do Estado na formação institucional da legislação trabalhista e na mediação do conflito entre capital e trabalho no país. Em que medidas o conflito capitalista no Brasil se aproxima/distancia do capitalismo razoável proposto por Commons? Como as atitudes do governo moldaram a organização sindical até o período contemporâneo? Tais perguntas servem de fio condutor para os argumentos apresentados no presente artigo. Palavras-chave: economia institucional, John R. Commons, legislação trabalhista, Era Vargas, Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The present article aims to present, from the theoretical approach of John R. Commons institutionalism, the institutional transformations on trade unions and labor rights in Brazil in two periods of the country's history, namely Era Vargas (1930- 1945) and the Labor Reform of 2017. Using the Typology structured by Commons on the four attitudes of the government towards union organization, the article classifies the periods analyzed in the intervention and tolerance attitudes, presenting the implications of the different forms of state positioning in the institutional formation of labor legislation and in the mediation of the conflict between capital and labor in the country. In what measure does the capitalist conflict in Brazil approach / distance from the reasonable capitalism proposed by Commons? How did the attitudes of the government shape the union

¹ Doutorando em Economia pela Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho.

² Professor Livre Docente da Faculdade de Ciências e Letras- Campus de Araraquara da Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho.

organization until the contemporary period? These questions serve as guidelines for the arguments presented in this article.

Keywords: institutional economics, labor law, John R. Commons, labor laws, Vargas Era, labor reform.

Introdução

A partir de meados da segunda década do presente século, o mercado de trabalho e a organização sindical no Brasil têm presenciado momentos de precarização e arrefecimento do conflito entre capital e trabalho ligados às medidas de reajuste da recessão econômica intensificada a partir do segundo mandato de Dilma Rousseff (PT). Particularmente, o marco na modificação das relações de trabalho é representado pela lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, ou como foi popularmente definida, a “Reforma Trabalhista”, proposta pelo governo de Michel Temer (MDB). Sustentada pela argumentação de “atualização” da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 estabelecida no primeiro governo Vargas, o texto da nova lei condenava a lei trabalhista vigente por reconhece-la como produto de um “Estado hipertrofiado, intromissivo, que tinha como diretriz a tutela exacerbada das pessoas e a invasão dos seus íntimos” (MARINHO, 2016).

De fato, a condução das reformas *impeachment* de 2016 distancia-se das características do período de adoção da CLT durante a Era Vargas e *aproxima-se* da condução política e econômica da década de 90, que foi marcada principalmente pela adoção de reformas contra o “alto custo do trabalho” visto como responsável pelo baixo dinamismo da economia (POCHMANN, 2001, p.107) e pelas medidas de controle das finanças públicas e redução do papel do Estado (LOPREATO, 2014). Deste modo, a reforma de 2017 se autodeclara como a “modernização” da CLT, buscando substituir o papel ativo do Estado no conflito entre capital e trabalho por argumentos de “fortalecimento da estrutura sindical” e pela “expansão das condições de negociação dos sindicatos” (ibid. p.x) através de modificações na legislação que rege tais relações no Brasil.

Em termos de uma distribuição formal, o artigo é composto por três seções após a presente introdução. A primeira parte apresenta a leitura Commonsiana sobre o capitalismo moderno do século XX, estabelecendo sua tipologia para as atitudes do Estado frente aos sindicatos, bem como sua construção de um tipo ideal para essa relação, o que nos permite comparar diferentes períodos e contextos e analisa-los sob o referencial do “capitalismo razoável” proposto pelo autor. Em sua segunda parte, o artigo apresenta os momentos de inflexão da legislação trabalhistas durante a Era Vargas, buscando

classifica-la na tipologia definida por Commons, considerando o papel das leis como regras de operação coletiva capazes de reestruturar a forma como os agentes econômicos se organizam. A terceira apresenta uma breve discussão sobre a Reforma Trabalhista de 2017, buscando comparar o contexto brasileiro à concepção de razoabilidade Commonsiana e compreender quais são os efeitos de tais mudanças institucionais sobre a organização do trabalho no Brasil contemporâneo. Concluímos com algumas considerações acerca dos argumentos expostos.

Capitalismo Razoável e Sindicalismo em Commons

John Rogers Commons (1852-1945) foi um importante economista norte-americano de características reformistas no início do século XX. Reconhecido como um dos fundadores do Institucionalismo Original junto a Thorstein Veblen e Wesley Mitchel, Commons teve influência direta na formação dos profissionais responsáveis pela formulação do *New Deal* (1933-1937) durante o governo Roosevelt, além de se destacar como orientador de um número expressivo de acadêmicos formados pela Universidade de Wisconsin, sendo especialista no estudo das áreas de lei e economia, economia do trabalho e ciclos econômicos (RUTHERFORD, 2009, p.4).

O pensamento econômico de John R. Commons deve ser entendido à luz dos acontecimentos históricos das primeiras décadas do século XX até o final da Segunda Guerra Mundial. Frente à crise do liberalismo moribundo do início do século, às tentativas de controle estatal totalitárias do fascismo europeu e à Revolução Russa de 1917, Commons propõe uma forma alternativa de controle do conflito capitalista de classes que nega a possibilidade de que esse conflito possa ser superado, tal proposta será chamada pelo autor de capitalismo razoável. Se por um lado o conflito não pode ser anulado, a proposta de intervenção para a relação capital e trabalho se daria a partir da regulação capitalista, ou seja, o estabelecimento de instituições capazes de organizar o comportamento individual com base no controle da ação coletiva. Tal regulação se dá por meio de instituições formais ou informais, cabendo às leis e ao modo como essas são institucionalizadas a figura central no pensamento desse autor.

O capitalismo moderno observado por Commons estava relacionado aos avanços do período definido por Hobsbawn (2009) como “a Era dos Impérios”, em que o desenvolvimento dos transportes e das comunicações permitiram a emergência do capitalismo em escala de produção global. Da mesma forma, Rayback (1966) reconhece o papel da união entre mecanização dos setores básicos da economia e a descoberta e o uso das novas formas de energia como fundamentais para a expansão extraordinária da produção industrial norte-americana durante as primeiras décadas do século XX. Commons (1934) observa, no entanto, a incapacidade do sistema capitalista na distribuição dos avanços aqui relacionados, de modo que concomitantemente ao surgimento das grandes trustes, deteriora-se a condição de vida dos trabalhadores norte-americanos e acirra-se o conflito com o capital.

Aos diferentes grupos de ação coletiva na sociedade Commons chamou de *going concerns*, sendo elas organizações onde os agentes se unem regidos por regras de operação da ação coletiva capazes de guiá-los a alcançar objetivos comuns. Cada agente faz parte de diversas *going concerns* no seu dia a dia e é na interação entre essas diferentes organizações coletivas que ocorrem as situações de conflito pela posse da escassez. Do conflito surgem novas regras de comportamento coletivo definidas a partir da seleção das práticas razoáveis para determinada sociedade, considerando o poder econômico de cada uma das partes envolvidas na disputa.

A relação entre capital e trabalho é, para Commons, um exemplo claro da natureza conflituosa do capitalismo moderno em uma disputa constante pela posse da escassez. Para Commons, o conflito de classes pode ser definido como “o resultado da disputa pela distribuição da riqueza entre os trabalhadores assalariados sem a posse de propriedade e classe de empregadores que os detém o capital e estão afastados da produção (COMMONS, 1913). Tal disputa é realizada na barganha entre capital e trabalho e está ligada diretamente a duas principais questões, são elas “salários e métodos de administração dos empregados” (COMMONS, 1905, p.5). Os acordos entre essas duas classes são, portanto, resultados dos propósitos e interesses que cada um deles carrega, seja na busca pelo lucro pela oferta de salários menores ou a menor carga de trabalho com salários maiores.

A barganha coletiva é definida pelo autor como “grupos de trabalhadores agindo por meio de representantes que eles próprios escolheram, negociando com um ou mais

empregadores questões salariais, horas de trabalho e outras condições sobre as quais eles serão empregados” (COMMONS e ANDREWS, 1936, p. 372). O poder de barganha dos trabalhadores e do capital está associado ao poder que as partes possuem de reter sua decisão em caso de falta de acordo. Pela ótica do capital, seu poder de retenção está associado à capacidade de demitir ou deixar de contratar algum trabalhador. Já pela ótica do trabalhador, seu poder individual de barganha é a própria demissão e seu poder coletivo são retenções coletivas do trabalho (greves), evidenciando assim a fragilidade da barganha individual, pois de um lado o capital pode substituir o trabalho facilmente, por outro o trabalhador depende da ocupação para sua subsistência. Como consequência

Hoje a “barganha individual” não pode existir de maneira alguma. Com a ausência da barganha coletiva, a desigualdade no poder de retenção entre empregador e trabalhador é tão grande que o termo barganha é um equívoco como aplicado ao processo pelo qual salários e outros termos do trabalho são acordados. Apenas pela ação de grupos organizados por trabalhadores pode haver aproximação no “poder de retenção” (COMMONS e ANDREWS 1936, p. 374)

O problema dessa relação está, portanto, na discrepância de poderes econômicos possuídos por cada parte durante a transação, fazendo com que de um lado os detentores da propriedade “vivam da luxúria e extravagância” enquanto do outro lado “outros vivam a insegurança de uma dependência servil reforçada pela chibata da fome” (COMMONS, 1894, p.6). Enquanto a sobrevivência da classe assalariada estivesse subordinada à vontade dos detentores do capital, ou seja, a dependência entre eles fosse unilateral, não haveria solução do conflito, pois “somente a dependência mútua pode criar ordem e harmonia dos interesses do conflito. A harmonia surge quando a barganha ocorre entre iguais” (BARBASH, 1989, p.47).

De fato, as transações ocupam papel central na teoria econômica de Commons, sendo estas classificadas pelo autor em três tipos, a saber, transação de barganha, transação gerencial e transação distributiva, sendo estabelecidas de acordo com o status dos participantes e a relação de poder econômica retida por cada um deles (PARSONS e COMMONS, 1942). Cada uma dessas transações está relacionada ao mecanismo ou instituição responsável pela resolução do conflito, seja este alcançado pelo mercado, dentro da empresa ou o pelo papel Estado (GUEDES e JERONIMO, 2018). As quatro transações podem ser assim definidas (BACKHOUSE, 2002, p. 199): transação de

barganha, que ocorre pelo mercado e implicam relação de igualdade entre as partes; transação gerencial, que evidencia relações de poder, como no caso de um superior e subordinado e; transação distributiva, quando o Estado atua com impostos e modificação nas leis.

Como poderiam os trabalhadores – apresentando uma característica atomística de oferta quando comparados com os poucos empregadores – terem a capacidade de barganhar com as empresas sobre seus salários, horas de trabalho e condições as quais eles se submeterão no exercício de suas funções? Para Commons a resposta para esta pergunta está nas organizações de trabalhadores, ou sindicatos, que amparados pela lei equalizariam o poder de barganha entre trabalhadores e empregadores e livrando-os da coerção que individualmente eles sofreriam caso não estivessem organizados coletivamente. O trabalho ocupa papel central na proposta teórica de Commons, pois o caráter reformista do autor via na busca da igualdade de poder econômico de empregadores e trabalhadores a chave para o benefício mútuo dessas duas classes. A ordem e regulação do conflito entre capital e trabalho somente poderia ocorrer por meios institucionais, ou seja, pela ação coletiva definindo as regras de operação no controle das transações, a fim de equalizar as forças de cada parte. William Dugger sumariza a conciliação pela ação coletiva afirmando que

Portanto, a ação coletiva para trazer a conciliação do conflito de interesses é absolutamente necessária para tornar o capitalismo bom. O reformismo [de Commons], portanto, possui dois aspectos óbvios: ação coletiva e conciliação dos conflitos de interesses inerentes” (DUGGER, 1979, p.370).

O reformismo de Commons parte da sua concepção de que as instituições do capitalismo devem organizar as transações e exigir que as partes sejam iguais, ou “tenham o mesmo receio uma da outra” (COMMONS, 1905, p.1) de modo que nenhuma se sobressaia por falta de oportunidades de sua concorrente. O empoderamento dos trabalhadores é condição básica para que haja razoabilidade na transação entre capital e trabalho, pois a barganha razoável é marcada por agentes que possuem alternativas de escolha e que alcançam seus resultados por persuasão ao invés de coerção. Desta forma

Ele [Commons] advoga novas formas de ação coletiva (notadamente o processo de barganha coletiva), que poderia resultar em regras de operação da ação coletiva designadas a equalizar o poder e prover representação dos

diversos interesses presentes na sociedade moderna. Seu pensamento evolucionário leva à filosofia social pragmática, que não busca por regras naturais ou racionais, mas pelo ajustamento razoável dos conflitos de interesse (BAZZOLI, 2000, p.15).

No caso do mercado de trabalho, Commons apresenta a necessidade da organização coletiva dos trabalhadores como meio a se alcançar soluções razoáveis de conflitos. Quanto maiores forem as corporações, mais desvantagens os trabalhadores podem enfrentar caso dependam apenas da sua capacidade individual de barganha, pois no caso da indústria a escala de produção é maior e as exigências de competência dos empregados são menores, podendo estes serem substituídos facilmente por outro que aceite os termos de barganha do empregador. É a grande oferta de mão de obra que torna mais fraco o poder de barganha dos trabalhadores e piores as suas condições de trabalho, desta forma “apenas através da ação de grupos organizados é que os trabalhadores podem igualmente aproximar o poder econômico de reter seu trabalho”. (COMMONS 1936, 374)

Tabela 1: Atitudes da Sociedade Frente aos Sindicatos

Atitude da Sociedade	Sindicatos	Governo	Exemplo de Prática
<i>Repressão</i>	Ilegais	Criminalização dos sindicatos e penalização dos trabalhadores que se organizarem coletivamente.	Inglaterra (séc. XVIII)
<i>Tolerância</i>	Legais. Atuação limitada pelos direitos de proteção à propriedade do capital. Empregadores não são obrigados a barganhar com sindicatos. Contratos <i>yellow-dog</i> . Direito de demissão por associação à sindicatos.	Policimento: proteção dos direitos de propriedade e prevenção da violência. Capital e trabalho são tratados como pessoas semelhantes nas cortes.	Estados Unidos (séc XIX até 1933)
<i>Encorajamento</i>	Legais. Medidas contra empregadores que se recusarem a negociar com sindicatos ou impedir que os trabalhadores se associem a eles.	Encorajamento à participação sindical como uma política pública. Assume o dever de proteger os trabalhadores contra a interferência em seu direito de organização e barganha. Criação de agência administrativas de proteção aos direitos dos trabalhadores e sindicatos.	Estados Unidos a partir do New Deal
<i>Intervenção</i>	Legais. Podem negociar com o capital, mas surge a figura da arbitragem estatal para alcançar uma solução pacífica das disputas. Greves são condenadas, pois o interesse é que não haja interrupção da máquina industrial.	Arbitragem compulsória. Transferência do conflito entre capital e trabalho do nível econômico para o político. Estabelecimento dos termos e condições do trabalho em caso de incapacidade de acordo na barganha coletiva.	Australásia (fim do séc. XIX)

Fonte: JERONIMO, R.C. (2019) com base em COMMONS, J.R; ANDREWS, J.B (1936). Principles of Labor Legislation. Nova Iorque: Harper & Brothers, pp.371-375

Definidas por Commons em quatro grupos, as atitudes da sociedade ocorreram de forma distinta em diferentes períodos e localidades, atribuindo ao Estado um papel por vezes ausente e por vezes autoritário na autonomia sindical de barganha coletiva. A tabela 1 (acima) sistematiza o modo pelo qual a sociedade reconhece e se relaciona com a barganha coletiva dos trabalhadores a partir da relação entre o governo (representante da sociedade) e os sindicatos (representante da barganha coletiva dos trabalhadores).

Por sua vez, a atitude de intervenção poderia ocorrer em quatro graus (COMMONS, 1936, p.429), como segue

- (i) Mediação ou conciliação: acordo por discussão e negociação com um mediador sem poder compulsório e sem tomar lados, prevenindo lock-outs ou greves. Sugere soluções caso as partes tenham medo de se enfraquecer revelando sua posição. Conselheiro confidencial. Não deve trazer a opinião pública para as disputas.
- (ii) Arbitragem voluntária: as partes concordam em submeter sua disputa a um árbitro de quem a decisão eles concordam em aceitar. Ambas as partes consentem com antecedência em chamar a arbitragem.
- (iii) Investigação compulsória: uma junta criada pelo Estado convoca testemunhas e interroga pela iniciativa de uma das partes na disputa sem o consentimento da outra, ou até mesmo sem a iniciativa das duas partes.
- (iv) Arbitragem compulsória: governo força direta ou indiretamente que empregados e empregadores sujeitem as suas disputas à uma agência externa de arbitragem. Nele: arbitragem atua sobre as divergências; testemunhas devem testemunhar; as partes não poder fazer greve ou lock-out, a mesa toma a decisão e as partes devem obedecer a sentença.

Assim como aponta Harter Jr (1962), Commons descarta a utilização dos métodos de arbitragem compulsória como formas razoáveis de condução das relações entre capital e trabalho, pois

Qualquer abordagem direcionada à arbitragem compulsória, ou mesmo a investigação compulsória, mergulharia as disputas trabalhistas na política. Cada lado tentaria capturar o poder de designar árbitros parciais à sua causa. Essa ampliação da área de conflito entre capital e trabalho foi considerada imprudente. A negociação coletiva, afirmou [Commons], deve ser o meio de resolver disputas industriais (ibid. p.149).

Commons (1921, pp.1-16) define a arbitragem compulsória como um modo grosseiro de garantia de “paz industrial” no conflito capitalista entre capital e trabalho, pois as causas da insatisfação dos trabalhadores permaneceriam desamparadas e negligenciadas pela tentativa de “remediar o que poderia ser prevenido”. De modo que “forçar o trabalho e os empregadores a subordinarem suas disputas a terceiros neutros designados legalmente para resolver as disputas fora da barganha coletiva” não é o modo adequado a se atingir a solução do conflito.

Uma síntese da abordagem teórica de Commons sobre o trabalho e os principais aspectos de empoderamento dos trabalhadores para sua proposta do capitalismo regulado pode ser vista na tabela 2 a seguir.

Tabela 2: Trabalho e Sindicalismo no Capitalismo Razoável Commonsiano

Trabalho	Não pode ser tratado como uma <i>commodity</i> ou como maquinário, pois esse possui o <i>goodwill</i> ou literalmente a boa vontade de indivíduos que se relaciona aos objetivos de uma <i>going concern</i>
Trabalhador	Desinteresse e incapacidade de praticar a auto-gestão, organizam-se especificamente para sua proteção frente ao capital dado a discrepância entre poderes econômicos de cada um deles nas transações
Sindicato (i)	Deve ser autônomo com relação à interferência de interesses políticos ou patronais, buscando emancipação de poderes econômicos superiores a ele e maior representação dos trabalhadores
Sindicato (ii)	Sindicalismo de resultado que nega o modelo revolucionário de superação do conflito. Esse deve buscar representar os interesses dos trabalhadores essencialmente no aumento dos salários, maiores períodos de lazer e melhoria nas condições em seus postos de trabalho

Fonte: JERONIMO, R.C (2019)

A Era Vargas: intervenção pelo corporativismo

Em sua obra *Principles of Labor Legislation* (COMMONS & ANDREWS, 1936), Commons apresenta uma análise sobre a atitude de *intervenção* dos países da Australásia (Nova Zelândia e Austrália) sobre a atuação dos sindicatos de trabalhadores na última década do século XIX. A figura do Estado como responsável pela manutenção da ordem no conflito entre capital e trabalho, evidenciada na arbitragem compulsória dos conflitos, reflete a característica de tutela política da *intervenção* em detrimento da representação dos interesses econômicos do trabalho. Tal expressão corporativista de organização dos sindicatos veria seu ápice nas experiências fascistas de países europeus, como o caso da Itália e da Alemanha até o final da Segunda Guerra mundial em 1945 em que “o Estado é que daria legitimidade e existência a tudo que nele se abriga e que fora da aprovação do Estado qualquer instituição teria caráter provisório” (SILVA, 1994).

Concomitantemente à experiência fascista europeia pós Primeira Guerra Mundial, com o fim da primeira república a organização social e econômica do Brasil foi marcada pelo corporativismo da Era Vargas como meio de controle das *going concerns* profissionais de trabalhadores e empregadores em um esforço de controle Estatal após a crise de 1929. Deste modo, adotado como “uma forma conciliadora do conflito entre capital e trabalho em um mundo que observava agora o surgimento dos Estados comunistas” (SILVA, 1994, p.111), o corporativismo brasileiro é comumente relacionado ao fascismo italiano pelas semelhanças entre a CLT e a *Carta del Lavoro* (ERIKSON, 1979; BERNARDO, 1982; VIANA, 2013).

Sobre a relação entre as cartas trabalhistas dos dois países e a condição de tutela Estatal sob a Era Vargas, Bernardo (1982, p.4), relaciona a tutela estatal sobre os sindicatos através do corporativismo à própria necessidade de acumulação do sistema capitalista, como segue

Se a tutela constitui, em uma determinada conjuntura, o instrumento de controle que objetivava a criação de “bases populares de sustentação política” do Estado que se instaura a partir do movimento de 1930, faz-se necessário recuperar a sua face oculta. Não se tratava unicamente de manter o sindicalismo atrelado ao Estado, através do Ministério do Trabalho, e com isso limitar o espaço e modelar as formas de atuação sindical e político-partidária do operariado. Mais do que isso, a legislação trabalhista, recortada do figurino

corporativo italiano, ao regulamentar as relações entre sindicato e Estado, atuava fundamentalmente na regulamentação do trabalho gerente ao capital. Assim, através das leis sociais, criavam-se os instrumentos necessários ao processo de acumulação capitalista, tornando exequível a economia urbano-industrial.

Sobre as fontes para a criação da CLT e o modelo de tutela, em sua entrevista à BIAVASCHI (2007, pp. 129-131), Arnaldo Süssekind, ex ministro do trabalho e previdência do Brasil e um dos juristas responsáveis pela CLT, descarta a tese conhecida de que o texto brasileiro tenha replicado a Carta Del Lavoro da Itália fascista nos pontos da unicidade sindical e do poder normativo da Justiça do Trabalho. Segundo Süssekind, a unicidade sindical foi uma resposta a condição dos sindicatos da época de um Brasil “agrícola” que “não tinha condições de desenvolver um sistema sindical a partir de uma base operária ainda não coesa”. Já para o caso do poder normativo, de acordo com o ex-ministro, seria errôneo atribuir suas bases à carta Italiana, uma vez que, assim como demonstrado por Commons (1936), tal forma de regulação do conflito entre capital e trabalho pela justiça já havia sido implementada nos países da Australásia, em especial a Nova Zelândia, nos primeiros anos do século vinte.

Considerando a semelhança entre a análise Commonsiana da Australásia e a inspiração desses países na formulação da CLT brasileira, observa-se no Brasil uma condição de intervenção ainda mais rígida do Estado no conflito entre capital e trabalho quando se reconhece o papel da CLT na organização dessa relação. A consolidação das leis criou uma forma de arbitragem compulsória robusta capaz de atender aos mais diversos detalhes das relações de trabalho no país e que, ao mesmo tempo, moldou sindicatos dependentes de agentes externos para a proteção e conquista dos interesses dos trabalhadores. Embora fossem incentivados, os sindicatos deveriam se adequar aos interesses políticos do governo vigente de modo a atingir objetivos comuns para o bem geral da nação. Sendo assim, embora tenha sido um avanço sem precedentes, o modelo corporativo pelo qual a CLT seria regida e colocada em prática, distanciou o caso brasileiro do capitalismo razoável Commonsiano, principalmente pela falta de autonomia dos sindicatos.

O caráter corporativista do governo de Getúlio Vargas seria evidenciado a partir de 1930 pela adoção de uma série de legislações sindicais que seriam consolidadas na CLT de 1943. Sendo os sindicatos *going concerns* capazes de representar o trabalho e

negociar com o capital pelo fortalecimento do poder econômico e organização dos interesses trabalhistas, o corporativismo representa uma definição de *working rules* fora do âmbito interno dessas instituições. Ou seja, no caso brasileiro, as regras de operação da ação coletiva que definem o comportamento das *going concerns* foram construídas de maneira exógena à organização coletiva pela figura do Estado e então uniformizadas entre todos os sindicatos oficiais do país. A seguir, apontamos três das principais modificações legais sobre organização sindical nesse período, a saber, a lei 19.770 de 1931, a Constituição Federal de 1934 e o Decreto 1.402 de 1930.

Autores como Silva (1994), Bernardo (1982), Telles (1981) e Erickson (1979) reconhecem o papel desempenhado pelo decreto 19770 de 1931 como o primeiro passo do governo Vargas no controle das relações sindicais no país. Estabelecido em 29 de março de 1931, o decreto regulava a sindicalização das classes patronais e operárias, ocupando papel importante nas definições legais dos sindicatos nacionais e demonstrou, dentre as mudanças legais ocorridas na década de trinta, a primeira evidência da intervenção do Estado nas relações de trabalho e na organização coletiva. O decreto trazia consigo os primeiros passos da abordagem corporativista dos sindicatos sob o regime Vargas como “órgãos de colaboração do poder público” que cooperariam “na aplicação das leis que regulam os meios de dirimir conflitos suscitados entre patrões, operários ou empregados” (art. 6º), além de estabelecer a unicidade sindical e direito de sindicalização dos trabalhadores e proibir as demissões por esse motivo (art. 12). Sujeitos à aprovação do recém-criado Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MTIC) para seu funcionamento, os sindicatos deveriam subordinar as suas atividades às regras estabelecidas pelo Estado tanto em sua administração quanto em suas atribuições.

A figura do MTIC é apresentada como o órgão do Governo de regulamentação e fiscalização dos sindicatos no país, cabendo a ele: aprovar os estatutos de formação dessas organizações (Art. 2º), receber relatórios financeiros e sociais (Art. 4º), ratificar acordos e convenções entre patrões e empregados (Art. 10º), acompanhar assembleias gerais e examinar a situação financeira dos sindicatos (art. 15º). Portanto, o decreto lançou as bases para o que seria a intervenção direta do MTIC no conflito entre capital e trabalho, restando para os sindicatos um caráter mais social e beneficente do que reivindicatório (SILVA, 1994, p.118).

O segundo marco na legislação trabalhista pode ser relacionado ao texto da Constituição Federal de 1934, definida como uma forma de “organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico” (Preâmbulo – Constituição 1934). Algumas das principais definições do texto da Constituição quanto às relações de trabalho são apresentadas no artigo 121, o qual trata sobre “salário mínimo, proibição de trabalho para menores de 14 anos, indenização para demissões sem justa causa, jornada de trabalho de oito horas, repouso hebdomadário (semanal) e férias remuneradas”. No entanto, o artigo 122 representa o principal avanço sobre as relações do conflito capital/trabalho com a instituição da Justiça do Trabalho como forma de “dirimir questões entre empregadores e empregados regidas pela legislação social”.

Sobre o controle estatal nas atividades dos sindicatos, a Constituição Federal de 1934 apresentou características liberais que resultariam em impasses e na nova carta constitucional em 1937 (ERICKSON, 1979, pp. 44-45). O texto da CF em 1934 apresentava avanços significativos no estabelecimento de regras em benefício do trabalhador nacional. Entretanto, o texto se diferenciava do decreto presidencial 19.770 de 1931 à medida que passava a acolher o ideal de pluralismo e de autonomia sindical

Art 120. Os syndicatos e as associações profissionaes serão reconhecidos de conformidade com a lei. Paragrapho unico. A lei assegurará a pluralidade syndical e a completa autonomia dos syndicatos (grafia original)

Ao se adotar o pluralismo sindical, a legislação marcava um distanciamento expressivo da unicidade sindical empregada até então pelo Estado corporativista de Vargas. Entretanto, o efeito do texto sobre a “completa autonomia sindical” parece nulo, uma vez que a CF é estabelecida sobre os parâmetros definidos na lei 24.694 do mesmo ano, que conservava a tutela do Estado sobre a organização sindical da lei de 1930, o que, para Troyano (1978, p.28), foi capaz de “neutralizar os efeitos da constituição sobre a autonomia e pluralidade”.

A lei 1.402 de 1939 trouxe de volta a restrição aos sindicatos e o controle do Estado Brasileiro sobre eles como um modo de controle da mobilização política no regime de Vargas (ERICKSON, 1979, p.45). O decreto lei traz consigo a nova regulação sobre a associação de sindicatos e seu reconhecimento pelos órgãos oficiais do governo

Varguista, os principais pontos dessa lei são: proibição de mais de um sindicato para cada profissão (art. 6º); os sindicatos poderiam ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais, cabendo ao MTIC delimitar a sua base territorial (Art. 7º); obrigatoriedade de abstenção de qualquer propaganda de doutrinas incompatíveis com as instituições e os interesses da Nação, bem como de candidaturas a cargos eletivos estranhos ao sindicato (Art. 10); caberia ao MTIC organizar o quadro das atividades e profissões (Art. 54).

Seguindo a terminologia utilizada por Commons, o corporativismo brasileiro da Era Vargas pode ser definido como a resposta de *intervenção* do governo aos novos conflitos resultantes da organização social do Brasil pós-revolução de 30 e crise internacional. Como meio de evitar o conflito de classes nesse novo período de industrialização e rearranjo social, o Estado passa a adotar, a partir das “transações distributivas”, a condução da ordem econômica por meio de decretos e criação de leis capazes de garantir a segurança de expectativas dos trabalhadores.

Desta forma, a adoção da CLT como meio de organizar o conflito do capitalismo incipiente brasileiro representa a busca por práticas “razoáveis” capazes de conciliar segurança do emprego e ordem no conflito de classes. Como argumenta Périsset (2017), “segundo Commons, novos conflitos surgem durante a evolução da sociedade em direção ao capitalismo de produção, onde a lei da propriedade privada não protege aqueles que possuem apenas seu trabalho para sobreviver”. Desta forma, a CLT foi o modo pelo qual se estendeu a proteção legal aos trabalhadores, sendo que, para Commons (1934), a falta de tal proteção é um dos problemas centrais do trabalho.

Semelhantemente ao quadro apresentado no capítulo anterior, a Tabela 3 sintetiza os principais elementos de nossa análise da CLT sobre a figura do trabalho e dos sindicatos no país.

TABELA 3: Trabalho e Sindicato no Brasil da CLT

Trabalho	Elo mais fraco da negociação com o capital, deve ser coordenado e tutelado de modo a alcançar os objetivos corporativos no Estado. Subjetividade, o trabalhador não pode ser reduzido a “coisa”, mas pode ser tutelado por instância Estatal.
Trabalhador	Passa pela formação da consciência de participante da nação brasileira pela identidade adquirida com a carteira de trabalho assinada. Peça chave nos interesses industriais da nação e de influência política a partir dos anos 30.
Sindicato (i)	Tutelado pelo Estado quanto aos seus limites de atuação está, conseqüentemente, relacionado aos interesses políticos e econômicos do país. É instrumento do Estado para controle dos trabalhadores para garantia de cooperação ao interesse nacional acima dos interesses da categoria.
Sindicato (ii)	Sindicalismo do modelo corporativista procura suprimir o conflito pela tutela direta do Estado. Esse tem como objetivo básico representar os interesses dos trabalhadores, além de distribuir as benesses garantidas ao sindicalismo pela CLT.

Fonte: JERONIMO, R.C (2019)

A Reforma Trabalhista de 2017: os limites da tolerância

Sob a identificação de projeto de lei nº 6787, a proposta da “reforma trabalhista” apresentada à Câmara dos Deputados pelo então presidente da república Michel Temer, passou a tramitar no congresso nacional a partir de 23 de dezembro de 2016. O projeto não esteve restrito a alterações na CLT de 1943, de modo que a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 sobre trabalho temporário também foi modificada. Em seu texto original, o projeto contém a recomendação do Ministro do Trabalho Ronaldo Nogueira (PTB) com as justificativas para tal proposta de alterações, dentre as quais Nogueira aponta como objetivos da nova lei

Aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promoverlhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário.

A “reforma original” assim como enviada ao congresso nacional esteve restrita à vinte e três artigos modificados nas duas leis a qual se propunha alterar. Para o caso da CLT, a lei 6.787 alterou treze artigos, sendo estes: sete alterações, cinco revogações parciais e uma revogação completa⁸. Já a lei de 1974 passou por modificações em oito artigos. A partir da articulação política dos partidos do país, foram apresentadas 883 emendas ao projeto original e acrescidos novos aspectos ao texto da lei 6.787 (como o caso do fim do imposto sindical). No dia 13 de julho de 2017 foi decretada e sancionada a lei nº 13.647, resultante da proposição de 2016 feita pelo poder executivo. Estabelecida como o texto final da reforma trabalhista em vigor, a nova lei trouxe 117 alterações ao texto original da CLT de 1943, além da inserção de 43 artigos e revogação de nove.

As principais críticas à nova legislação trabalhista (DIEESE, 2017; GALVÃO, A, et. al. 2017, QUEIROZ, A. 2017) demonstram que os sindicatos podem ser esvaziados de forma indireta pelos novos artigos da CLT que não estão definidos no capítulo sobre a organização sindical. Deste modo, para Queiroz (2017) na Cartilha sobre a Reforma Trabalhista do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP), os principais impactos sobre os sindicatos se devem à sete pontos principais, a saber

- 1) a fragmentação da representação sindical via terceirização e pejetização;
- 2) a prevalência da negociação sobre a lei e do acordo sobre a convenção, independentemente de ser ou não mais vantajoso para o trabalhador;
- 3) a ampliação das possibilidades de negociação individual;
- 4) a eliminação da ultratividade de acordo ou convenção;
- 5) o fortalecimento da comissão representativa dos trabalhadores no local de trabalho em detrimento do sindicato, que perde atribuição e fica excluído do processo de organização da eleição dos representantes dos trabalhadores;
- 6) a asfixia financeira às entidades sindicais;

Sobre os efeitos da reforma trabalhista de 2017 na organização sindical, Galvão e Teixeira (2018, p.179) apontam para o aspecto de que a nova legislação “visa desobstruir a regulamentação para ampliar a liberdade das empresas manejarem a força de trabalho de acordo com suas necessidades, ampliando as possibilidades de flexibilização das relações de trabalho”. Segundo os autores, a reforma legitima as práticas já comuns de negociação de direitos dos trabalhadores presentes em profissões onde não há tradição de

organização coletiva e as relações de acordo entre capital e trabalho são precárias. Nessas ocupações a realidade da insegurança do trabalho e falta de organização sindical estabelecida resultam na “adaptação à lógica da empresa” e à aceitação do discurso de modernização das leis trabalhistas.

A prevalência de contratos de funcionários pejetizados e a terceirização da atividade fim resultam no acirramento do conflito capitalista entre capital e trabalho e no aumento da disparidade na distribuição de riqueza. Desse modo, prioriza-se os interesses financeiros de aumento dos lucros em detrimento da precarização das condições de trabalho no país (BIAVASCHI et. al, 2017). Para Carvalho (2017), os argumentos que sustentam a “reforma trabalhista” de 2017 apresenta contradições quanto à organização coletiva dos trabalhadores frente à realidade dos novos contratos, pois segundo o autor

Ao mesmo tempo em que concede grande peso à negociação coletiva, a reforma trabalhista contém inúmeros pontos que enfraquecem o poder de barganha de trabalhadores e sindicatos, e não se preocupou em atacar os problemas existentes na legislação sobre a representação coletiva dos trabalhadores [...] há vários elementos na reforma que ampliam a discricionariedade do empregador sobre contratos individuais, como expansão do banco de horas, jornada 12-36, indenização de intervalo de descanso. Soma-se a isso a ampliação da jornada por tempo parcial, o estabelecimento do trabalho intermitente, a vedação da caracterização do trabalhador autônomo como empregado mesmo em caso de exclusividade e continuidade, a possibilidade de terceirização irrestrita, a equiparação do trabalhador hipersuficiente (que ganha acima de duas vezes o teto do INSS) com o contrato coletivo, e a permissão de demissão coletiva sem acordos com sindicatos. Dessa forma, sindicatos podem encontrar dificuldades para organizar sua base, que podem estar sujeitos a relações de trabalho muito diferentes (parcial, intermitente, terceirizados, hipersuficientes etc.). (ibid. p. 89).

O argumento central da defesa por uma “reforma” nas leis trabalhistas brasileiras está relacionado ao fortalecimento do papel dos sindicatos pela valorização da barganha coletiva evidenciada nas leis sobre as convenções e os acordos coletivos. De fato, as tentativas de esvaziamento do papel do Estado como árbitro do conflito entre capital e trabalho reduzindo o lugar da Justiça do Trabalho como interventora e dando preferência as resoluções pela barganha coletiva, são características que retiram o país da atitude de intervenção com grau de arbitragem compulsória. Esse fato não anula a existência de *intervenção*, entretanto o grau observado passa a ser de arbitragem voluntária, como no caso dos conflitos de dissídio que ambas as partes devem recorrer à arbitragem de comum acordo.

Poder-se-ia, deste modo, atribuir à nova atitude do Estado brasileiro a característica de encorajamento caso fossem observadas políticas de *incentivo* do sindicato frente à essa abertura da liberdade sindical e da valorização – assim como afirmado por seus apoiadores – da barganha coletiva na nova legislação trabalhista. Entretanto, a crise econômica da segunda metade dos anos 2010, o alto índice de desemprego, a visão negativa com a qual a sociedade tem lidado com os sindicatos e as novas formas de trabalho aprovadas (terceirização, home office, intermitente), resultam no enfraquecimento dos sindicatos brasileiros e anulam seu papel nesse período de reorganização do trabalho.

Sendo assim, a “reforma” trabalhista de 2017 pode enquadrar a relação do Estado brasileiro com os sindicatos como uma atitude de *tolerância*, pois embora haja possibilidade de liberdade sindical o contexto socioeconômico não traz incentivos à sindicalização, marcando o pertencimento ao sindicato como mais um impedimento para o acesso ao trabalho escasso. A transformação na legislação ocorre justamente em um período – assim como ocorrido na segunda metade da década de 90 – de crise em que historicamente os sindicatos perdem associados, deixam seu caráter reivindicatório e passam a lutar pela manutenção do emprego.

adores para que ocorra. Sobre as novas formas contratuais para trabalhadores terceirizados e intermitentes, podemos aproximar a leitura do caso brasileiro à análise feita por Perissé (2017, p.18) sobre a crescente informalidade do mercado de trabalho chinês. Segundo o autor, as formas de subcontratação proporcionadas pela legislação trabalhista na China se assemelham ao caso dos sweating systems¹¹ criticados por Commons, pois, tal forma de trabalho é caracterizada

Pelo ‘distanciamento social’ entre um empregador real e os trabalhadores, resultando conseqüentemente, à ‘ameaça competitiva’ (quando as condições precárias de trabalho e de salários baixos dos trabalhadores marginais são impostas a todos)

Para o autor, tal relação

Leva à uma situação não razoável em que o salário não é mais o resultado de um equilíbrio de poderes de negociação devido à dissociação entre negociar o preço de uma mercadoria e negociar salários. Causando assim a perda dos poderes de negociação dos trabalhadores.

A partir disso, a “reforma trabalhista” brasileira de 2017 relaciona-se diretamente ao incentivo do distanciamento das relações entre capital e trabalho, de modo que os desafios na organização de trabalhadores terceirizados, temporários e intermitentes resulta em relações “não razoáveis” pela ausência de equilíbrio entre os poderes econômicos das partes na negociação. Desta forma, a transação razoável de barganha para o mercado de trabalho dá lugar à transação gerencial, marcada pela hierarquia e pelo desequilíbrio de poderes econômicos entre as partes. A relação da barganha gerencial de superior e inferior, ordem e obediência, coerção e obrigação expressa, segundo Guedes e Jeronimo (2017, p.7), “a dimensão mais bruta e visível das relações de trabalho”.

Os sindicatos como agentes ativos das relações econômicas entre capital e trabalho “são uma tentativa de alcançar a equalização razoável do poder de barganha dos trabalhadores” (RUTHERFORD, 1983, p.732). Entretanto, as modificações legais da reforma trabalhista brasileira sobre as regras de operação coletiva que regulam a relação entre capital e trabalho, resultam em um ambiente favorável à insegurança gerada pelos poderes econômicos distintos. Deste modo, os trabalhadores encontram-se em uma situação de risco pela ausência de proteção frente ao capital, estando exposto à vontade do capital pela ausência de uma legislação capaz de protegê-lo adequadamente.

A relação entre segurança e legislação trabalhista é descrita nos seguintes termos

Instituir um status de segurança – em outras palavras, para garantir uma posição de “segurança de expectativas” como meio de existência de cada cidadão que, de outra forma, estaria em situação de exposição – significa criar direitos para aquele que têm um déficit de poder em negociações sociais – a origem de sua insegurança econômica – e regras de operação da ação coletiva para compensar os efeitos de sua posição econômica de inferioridade. Uma vez que as relações entre as posições econômicas mantidas pelos indivíduos são correlativas e recíprocas, instituir direitos para alguns significa instituir, simultaneamente, deveres a outros. Ao impor deveres aqueles que possuem, relativamente, um excesso de poder, o direito dos outros pode ser protegido. Em termos teóricos, nós podemos afirmar que se a ação coletiva intervém para apoiar a ação individual, ela cria um direito para o indivíduo, que corresponde, para a outra parte da transação, em um dever. Essa relação direito/dever cria o status econômico de segurança/conformidade (MOREL, 2010, p.223)

Desta forma, a “razoabilidade” das regras de operação coletiva que rege a negociação entre capital e trabalho deve ser auferida pela sua capacidade de garantir um status econômico de segurança de expectativas para o trabalho e relativa equalização de poder entre as partes. Com isso em mente, o ambiente de insegurança gerado pela reforma

trabalhista de 2017 aponta para um distanciamento da proposta de regulação “razoável” do capitalismo conforme apresentada por Commons. Ao substituir o princípio da hipossuficiência do trabalhador e “flexibilizar” a legislação trabalhista a fim de garantir o retorno do crescimento econômico, o Estado constrói um argumento que responsabiliza o trabalho pela crise do capital, gerando com isso a precarização do trabalho, a piora nos índices de desenvolvimento social e humano, a queda nos salários e a impossibilidade da mobilização coletiva dos trabalhadores.

Assim como apresentado nos tópicos anteriores, a tabela 4 apresenta as principais características da reforma trabalhista sobre o trabalho e a organização sindical

TABELA 4: Trabalho e Sindicato no Brasil Contemporâneo

Trabalho	Legislação e direitos trabalhistas vistos como custos de produção danosos ao desenvolvimento econômico
Trabalhador	Hipersuficiência: não deve ser tratado como elo mais fraco da negociação, de modo que alguns podem negociar com o capital sem a necessidade de intermediação sindical. Cada vez mais distanciados das formas organização coletiva.
Sindicato (i)	Criação de uma imagem pejorativa à sua atuação como organização “custosa” e desnecessária nas relações de trabalho do século XXI. Esvaziamento da tutela do estado pelo desencorajamento da arbitragem pela Justiça do Trabalho e a primazia dos acordos coletivos;
Sindicato (ii)	Esse tem objetivo de representar os interesses dos trabalhadores, além de distribuir as benesses garantidas ao sindicalismo pela CLT. Entretanto é enfraquecido pelo fim da obrigatoriedade do imposto sindical e pelas novas formas contrato de trabalho.

Fonte: JERONIMO, R.C (2019)

Considerações Finais

John Commons definiu o papel dos sindicatos de trabalhadores como a forma fundamental de empoderar o trabalho em sua barganha diária com o capital, de modo a representar os interesses dessa classe na resolução dos conflitos e elaboração de leis trabalhistas. A ação coletiva no papel dos sindicatos é a maneira pela qual milhares de trabalhadores poderiam ser representados frente aos empregadores e ter tratamento semelhante ao capital organizado perante as cortes judiciais, uma vez que pelos sindicatos a representação dos trabalhadores passaria a adquirir identidade jurídica. Portanto, os sindicatos são, na visão Commonsiana, agentes econômicos ativos nas modificações institucionais do capitalismo moderno, livre de interferência patronal e política, deveria empoderar o trabalhador no conflito com o capital, permitindo a representação dessa classe na legislação.

A sociedade, por sua vez, responde de diferentes formas à organização sindical e sua atitude quanto à atuação dessa organização é evidenciada no papel desempenhado pelo governo no controle do conflito entre capital e trabalho. As atitudes do governo foram aqui classificadas em quatro tipos, a saber, repressão, tolerância, encorajamento e intervenção. À cada uma delas Commons apresentou diferentes exemplos de países e períodos na história mundial, cabendo à intervenção o exemplo da Australásia com um corporativismo pioneiro no final do século XIX. A análise Commonsiana sobre o papel dos sindicatos na regulação capitalista e as atitudes do governo na condução do comportamento econômico pelas instituições nos permitiram analisar o caso do Brasil e sua organização econômica corporativista do século XX e a reforma trabalhista no século XXI.

A organização social e econômica do Brasil com o fim da primeira república foi marcada pelo corporativismo da Era Vargas como meio de controle das *going concerns* profissionais de trabalhadores e empregadores em um esforço industrializante após a crise de 1929. Observa-se no Brasil uma condição de *intervenção* rígida do Estado no conflito entre capital e trabalho quando se reconhece o papel da CLT na organização dessa relação. A consolidação das leis criou uma forma de arbitragem compulsória robusta capaz de atender aos mais diversos detalhes das relações de trabalho no país e que, ao mesmo

tempo, moldou sindicatos dependentes de agentes externos para a proteção e conquista dos interesses dos trabalhadores. Embora fossem incentivados, os sindicatos deveriam se adequar aos interesses políticos do governo vigente de modo a atingir objetivos comuns para o bem geral da nação. Desta forma, o Estado toma para si a tutela sobre o conflito entre capital e trabalho, transferindo tal relação para a transação distributiva e retirando dos sindicatos seu papel reivindicatório.

Por sua vez, a Reforma Trabalhista de 2017 aponta para uma condução de *tolerância* do Estado frente aos sindicatos, pois embora legais, as *going concerns* de organizações coletivas de trabalhadores estão sujeitas à mecanismos que enfraquecem e desestimulam a sua atuação. A transação de barganha torna-se, portanto, imperfeita pela discrepância de poderes econômicos que a compõem, reduzindo as negociações entre capital e trabalho para o âmbito das transações gerenciais dentro dos postos de trabalho. O avanço das modificações legais que se seguem à instituição da reforma trabalhista de 2017, como as propostas de modificações na previdência social e a aprovação da terceirização da atividade-fim, demonstram a rapidez com que a malha de proteção social do trabalhador brasileiro tem sido desgastada. Além disso, a nova organização política resultante das eleições de 2018 apontam para uma condução ainda mais restritiva quanto à existência dos sindicatos e à manutenção dos direitos dos trabalhadores.

Referências

BACKHOUSE, R.E. **The Penguin History of Economics**. London: Penguin Books, 2002.

BARBASH, J. John R. Commons: Pioneer on labor economics. **Monthly Labor Review**, pp. 44-49, 1989

BAZZOLI, L. Institutional Economics and the Specificity of Social Evolution: About the Contribution of J.R. Commons. IN: LOUCA, F, PERLMAN, M. (Org) **Is Economics an Evolutionary Science?** Reino Unido: Edward Elgar, 2000.

BERNARDO, A.C. **Tutela e Autonomia Sindical no Brasil, 1930-1945**. São Paulo: T. A. Queiroz, 1982. p. 211

BIAVASCHI, M. B. **O direito do trabalho no Brasil: 1930-1942: construindo o sujeito de direitos trabalhistas**. 01. ed. São Paulo: LTR, 2007. v. 01. 496p.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943 - acompanhada das leis, decretos e portarias posteriores 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 1955. 933p.

_____. **LEI 13.467/2017 (LEI ORDINÁRIA)**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União. Publicado no D.O.U - Seção 1 - 14/7/2017, Página 1.

_____. **Constituição Federal de 1934**. Diário Oficial da União. Publicado no D.O.U - Seção 1 - 16/7/1934, Página 1.

_____. **Decreto Federal 19.770, de 19 de março de 1931**. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. Diário Oficial da União. Publicado no D.O.U - Seção 1 - 29/3/1931, Página 4801.

COMMONS, J.R. **Social Reform and the Church**. Nova Iorque: MacMillan, 1894.

_____. **Trade Unionism and Labor Problems**. New York: Ginn and Company, 1905

_____. **Labor and Administration**. Nova Iorque: MacMillan, 1913. 431p.

_____. **Myself**. New York: Macmillan, republished by Madison, WI: University of Wisconsin Press, 1934

COMMONS, J.R; ANDREWS, J.B. **Principles of Labor Legislation**. Nova Iorque: Harper & Brothers, 1936.

DIEESE. **Nota Técnica: A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE. Nº 178, maio de 2017.

DUGGER, W. M. The Reform Method of John R. Commons. **Journal of Economic Issues**, Londres, v. 13, n. 2, p. 369-381, jun. 1979.

ERICKSON, K.P. **Sindicalismo no Processo Político no Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1979.

GALVÃO, A.; TEIXEIRA, M, O. Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. IN: Krein, J. D; GIMENEZ, D, M; DOS SANTOS, A, L (org) **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018. pp. 155-182.

GUEDES, S.N.R; JERONIMO, R.C. **Commons and Williamson on Transactions**. XXIII Encontro Nacional de Economia Política – ENEP, 2018, Niterói, RJ. Anais (online).

HARTER JR, L.G. **John R. Commons: His Assault on Laissez-faire**. Corvallis: Oregon State University, 1962.

HOBSBAWM, E.J. **A Era dos Impérios (1875-1914)**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2009.

JERONIMO, R. C. **Trabalho e Barganha Coletiva: uma abordagem Commonsiana sobre o Sindicalismo Brasileiro**. Dissertação (Mestrado em Economia) – Faculdade de Ciências e Letras, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. Araraquara, p.113. 2019.

LOPREATO, F. L. C. Aspectos da atuação estatal de FHC a Dilma. IN: CALIXTRE, A. B.; BIANCARELLI, A. M. & CINTRA, M.A. M. (eds) **Presente e futuro do desenvolvimento brasileiro**. Brasília: IPEA, 2014.

MARINHO, R. **Relatório da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, abril de 2017**. Substitutivo ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, abril de 2017. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961

PARSONS, K. H.; COMMONS, J. R. John R. Commons' Point of View. **The Journal of Land & Public Utility Economics**, Vol. 18, No. 3 (Aug., 1942), pp.245-266. Editora University of Wisconsin Press.

PERISSE, M. **Labor Law in China: How Does It Contribute to the Economic Security of the Workforce? A Commonsian Reading**. *Journal of Economic Issues*, vol. 51, no. 1, pp. 1–26, 2017.

POCHMANN, M. **A Década dos Mitos**. São Paulo: Contexto, 2001.

QUEIROZ, A.A. **Reforma trabalhista e seus reflexos sobre os trabalhadores e as entidades representativas**. Brasília: DIAP, 2017.

RAYBACK, J.G. **A History of American Labor**. Londres: Collier Macmillan, 1966.

RUTHERFORD, M. J.R. Commons's Institucional Economics. **Journal of Economics**, 17(2): 721-744. 1983.

_____. Did Commons Have Few Followers? Continuing my Conversation with Yngve Ramstad. **Journal of Economic Issues**, Taylor & Francis Journals, vol. 43(2), pages 441-448, 2009.

SILVA, A.A. Marcos Legais do Corporativismo no Brasil. IN: OLIVEIRA, C.A.B. et al (orgs) **O mundo do trabalho**. Campinas: CESIT, 1994.

TELLES, J. **O Movimento Sindical no Brasil**. 2.ed. São Paulo: Ciências Humanas, 1981.

TROYANO, A.A. **Estado e Sindicalismo**. São Paulo: Símbolo, 1978.

VIANA, M.T. **70 Anos de CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013.