

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”  
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

**MARINA DOMINGUES BOVO**

**A ATUAÇÃO DO SINDICATO COMO DEMANDANTE PERANTE A  
JUSTIÇA DO TRABALHO E A NECESSIDADE DE UMA REFORMA  
SINDICAL PARA A ADEQUADA DEFESA DOS DIREITOS DA  
CATEGORIA**

**FRANCA**

**2021**

**MARINA DOMINGUES BOVO**

**A ATUAÇÃO DO SINDICATO COMO DEMANDANTE PERANTE A  
JUSTIÇA DO TRABALHO E A NECESSIDADE DE UMA REFORMA  
SINDICAL PARA A ADEQUADA DEFESA DOS DIREITOS DA  
CATEGORIA**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito.**

**Área de concentração: Direito do Trabalho**

**Orientador: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida**

**FRANCA**

**2021**

Bovo, Marina Domingues

B783a A atuação do sindicato como demandante perante a Justiça do Trabalho e a necessidade de uma reforma sindical para a adequada defesa dos interesses da categoria

/ Marina Domingues Bovo. --  
Franca, 2021 80 p.

Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado - Direito) -  
Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de  
Ciências Humanas e Sociais, Franca

Orientador: Victor Hugo de Almeida

**MARINA DOMINGUES BOVO**

**A ATUAÇÃO DO SINDICATO COMO DEMANDANTE PERANTE A  
JUSTIÇA DO TRABALHO E A NECESSIDADE DE UMA REFORMA  
SINDICAL PARA A ADEQUADA DEFESA DOS DIREITOS DA  
CATEGORIA**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho.**

**BANCA EXAMINADORA**

**Presidente:** \_\_\_\_\_  
**Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida**

**1º Examinador:** \_\_\_\_\_

**2º Examinador:** \_\_\_\_\_

**Franca, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021.**

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por ter me dado forças para continuar quando eu mesma acreditava não ser mais capaz e a mim, por levantar da cama todos os dias e fazer acontecer.

A minha mãe, Deniana, que me apoiou de perto em todos os momentos e me incentivou dia após dia. Ao meu pai, Claudio, por não poupar esforços para realizar o meu sonho. É com muito orgulho que me torno a primeira da família Bovo formada em uma universidade pública; espero assim, abrir as portas para todas e todos que vierem após mim. Pai e Mãe, só tenho a agradecer por ter vocês na minha vida; sem vocês não seria nada.

Agradeço a todos os meus familiares, tios e tias e, especialmente, as minhas avós Marina e Luzia; se hoje sou uma mulher forte, é porque mulheres fortes me criaram.

As minhas amigas e maiores companheiras, Mafalda e Maracugina, sou muito grata pelos incríveis anos de convivência dentro da mesma casa, que hoje, mesmo distante, eu chamo de lar. Mais que amigas, vocês são minhas irmãs, obrigada por todo o aprendizado, companheirismo, conselhos, risadas e carinho. Palavras são poucas para expressar, obrigada por tudo Aperigo!

As minhas amigas, Bipolar minha companhia de Franca e Volts a primeira a me acolher, obrigada por estarem sempre dispostas a me ouvir e por toda a trajetória e carinho compartilhado. Matine, Bic, Magali, Trem e Ifood, obrigada pelas companhias, pelos roles e pelas risadas; vou levar vocês para sempre no meu coração.

Ao meu namorado, Igor, por ter me apoiado e ser um exemplo para mim de força, dedicação e superação. Obrigada por estar sempre do meu lado, acreditar em mim e me incentivar a continuar, quando eu queria desistir. Aos meus amigos da República Frango com Cachaça e Zé Porcão, obrigada pelos finais de semana de muita risada e conversa jogada fora.

As demais pessoas que fizeram parte desses anos, Chibata, Gratidão, Sumiço, Laisa, Yara, Marina, Magnata, Amanda, Jéssica, Joyce, Kelly, muito obrigada.

Hoje olho para meus últimos cinco anos vividos e afirmo, com certeza, que fui muito feliz, graças a essas pessoas maravilhosas que encontrei no meu caminho. Agradeço a cada um que passou na minha vida nesses últimos anos. Obrigada por fazerem a faculdade os melhores anos da minha vida. Amo muito vocês.

Ademais, agradeço profundamente ao meu Professor e Orientador Victor Hugo de Almeida, por me auxiliar na elaboração desse trabalho, além de ser uma inspiração profissional. Obrigada por me fazer apaixonar pelo Direito do Trabalho.

*“Quem não se movimenta, não sente as correntes que o prendem.”*

*Rosa Luxemburgo*

BOVO, Marina Domingues. **A atuação do sindicato como demandante perante a Justiça do Trabalho e a necessidade de uma reforma sindical para a adequada defesa dos interesses da categoria.** Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2021. 80 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2021.

## RESUMO

O presente trabalho objetiva a construção de uma análise crítica a respeito do desenvolvimento dos sindicatos, de seu surgimento até a atualidade, demonstrando a importância sindical e a maneira que os mesmos se desenvolveram, destacando o contexto nacional vivenciado. Evidenciando a necessidade de uma reforma sindical, para atingir a liberdade sindical, de modo que os trabalhadores se sintam representados por tais entidades e motivados a se sindicalizarem. Para tanto, será utilizada a metodologia qualitativa e bibliográfica, em conjunto com o método dedutivo. Explanar-se-á o surgimento dos sindicatos no Brasil, relacionando com sua atuação nos dias de hoje, que muitas marcas tem de seu passado. Ressaltar-se-á as Convenções apresentadas pela Organização Internacional do Trabalho, com destaque para a Convenção nº 87, que versa a respeito da liberdade sindical e não foi ratificada pelo Brasil. Ademais, serão citadas algumas mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, e a maneira que interferem na atuação dos sindicatos. Em conjunto, serão explicitadas as mudanças vivenciadas pela pandemia do covid-19, e como tal situação acrescentou na perda de representatividade sindical. Portanto, objetiva-se evidenciar a importância dos sindicatos, como órgãos de representatividade na Justiça do Trabalho e para os acordos e convenções coletivas. E que, apesar da tentativa de desmonte do mesmo, este é imprescindível para melhoria nas condições de trabalho e garantia de direitos básicos dos trabalhadores.

**Palavras-chave:** sindicatos; representatividade; unicidade sindical; Organização Internacional do Trabalho; Convenção nº 87.

BOVO, Marina Domingues. **The action of the union as plaintiffs at the Labor Court and the necessity for union reform to defend the interests of the category more suitable.** Advisor: Victor Hugo de Almeida. 2021. 80 f. Course Completion Paper (Law Degree) – Faculty of Human and Social Sciences, São Paulo State University “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2021.

### **ABSTRACT**

This work aims to build a critical analysis of the development of unions, from their emergence to the present, demonstrating the union's importance and the way in which they developed, highlighting the national context experienced. Evidencing the need for union reform, to achieve union freedom, so that workers feel represented by such entities and motivated to join unions. Therefore, the qualitative and bibliographic methodology will be used, together with the deductive method. The emergence of unions in Brazil will be explained, relating to their performance today, which many brands have from their past. The Conventions presented by the International Labor Organization will be highlighted, with emphasis on Convention n° 87, which deals with freedom of association and was not ratified by Brazil. Furthermore, some changes brought about by the Labor Reform will be mentioned, the way in which such reforms interfere in the performance of unions. Together, the changes experienced by the covid-19 pandemic will be explained, and how this situation added to the loss of union representation. Therefore, the objective is to highlight the importance of unions, as representative bodies in the Labor Court and for collective agreements and conventions. And that despite the attempt to dismantle it, it is essential to improve working conditions and guarantee the basic rights of workers.

**Keywords:** unions; representativeness; union unity; International Labor Organization; Convention n° 87.



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2 OBJETIVO .....</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Objetivo geral.....</b>	<b>10</b>
<b>2.2 Objetivos Específicos.....</b>	<b>10</b>
<b>2.3 Problematização.....</b>	<b>10</b>
<b>3 ASPECTOS HISTÓRICOS A RESPEITO DOS SINDICATOS .....</b>	<b>11</b>
<b>3.1 A Organização Internacional do Trabalho e seus Tratados e Convenções</b>	
Internacionais .....	15
<b>4 ANÁLISE DA TRAJETÓRIA DO SINDICALISMO BRASILEIRO .....</b>	<b>21</b>
<b>4.1 A organização sindical brasileira .....</b>	<b>30</b>
<b>4.2 A reforma trabalhista e seus impactos na organização sindical .....</b>	<b>35</b>
<b>4.3 Os impactos da pandemia vivenciada em 2020 nas relações sindicais e negociações</b>	
coletivas .....	40
<b>5 OS SINDICATOS COMO DEMANDANTES PERANTE A JUSTIÇA DO</b>	
<b>TRABALHO .....</b>	<b>54</b>
<b>5.1 Legitimidade jurídica e Interesse dos sindicatos perante a Justiça do Trabalho.....</b>	<b>60</b>
<b>5.2 Sindicatos e a não adesão a Convenção nº 87 da OIT – interferência da unicidade</b>	
sindical na representatividade dos Sindicatos .....	64
<b>6 CONCLUSÃO.....</b>	<b>73</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>77</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Os sindicatos surgiram durante a Revolução Industrial para pleitear direitos básicos, como, por exemplo, limite de duração do trabalho e, salário digno, direitos que até hoje, mesmo legislados, são desrespeitados (SANTOS, 2008). Todavia, por meio da atuação dos sindicatos, diversos direitos trabalhistas foram conquistados, tanto na Inglaterra quanto em outros países da Europa e no Brasil.

Historicamente, nota-se um importante papel desenvolvido pelos sindicatos no decorrer do seu período de atuação, qual seja, o de limitar a liberdade econômica frente a justiça social. Contudo, os sindicatos no Brasil sempre estiveram fortemente atrelados ao Estado, sendo permitida sua criação pela Constituição de 1891, porém, autorizada sua regularização apenas em 1930, com a Ditadura Vargas, limitando os sindicatos aos estados não permitindo uma liberdade sindical plena. (ROMITA, 2001)

Deste modo, destaca-se a importância sindical para que os trabalhadores tenham seus direitos respeitados e possam pleiteá-los de maneira isonômica junto ao empregador, razão deste tema ser o objeto da pesquisa. Todavia, com o decorrer dos anos, o desmonte sindical vem se evidenciado no Brasil. Os trabalhadores cada dia mais desacreditam nesse órgão, o que pode ser suposto a partir da baixa representatividade na atual conjuntura sindical brasileira.

No Brasil, é adotado o sistema de unicidade sindical, bem como a organização sindical se dá a base de categoria (SANTOS, 2008). Isto posto, questiona-se a necessidade de uma reforma sindical no Brasil, visto que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu, em sua Convenção nº 87 (OIT, 1948), a importância da pluralidade sindical para a melhoria da representatividade deste órgão em meio aos trabalhadores.

Logo, o objetivo da presente pesquisa é analisar o papel dos sindicatos na atual conjuntura brasileira e sua representatividade entre os trabalhadores, para, a partir desse cenário, examinar a necessidade de uma reforma sindical, visando à efetivação da representatividade dos sindicatos.

Para tanto, como método de procedimento, adota-se o levantamento por meio da técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados, visando compreender os principais problemas encontrados para a atuação dos sindicatos, a representatividade dos sindicatos para com os trabalhadores, bem como qual a razão da perda de credibilidade dos sindicatos entre os trabalhadores da categoria representada. E, como método de abordagem, adota-se o dedutivo, visando, a partir da análise do papel dos sindicatos na atual conjuntura brasileira e

sua representatividade entre os trabalhadores, concluir pela necessidade ou não de uma reforma sindical.

Desse modo, importa analisar a relevância sindical que vem se perdendo entre os trabalhadores, devido, principalmente, a falta de representatividade, que pode estar atrelada a unicidade sindical, cujo sistema impõe a organização a partir de um único sindicato na mesma base territorial, não inferior a um município (GUNTHER; MACHADO, 2018). Reitera-se o agravamento de tal problema devido à reforma trabalhista (BRASIL, 2017), que impôs diversos limites à representatividade sindical, como, por exemplo, a exclusão da obrigatoriedade da contribuição sindical.

Assim, a importância do tema está na função histórica dos sindicatos de proteger os direitos dos trabalhadores, razão pela qual vem sendo tão atacado e negligenciado pelas forças políticas. Ainda, busca-se demonstrar como a atuação sindical, e a falta dela, interferem na vida dos trabalhadores, ceifando direitos e aumentando a exploração em face dessas associações.

Logo, no primeiro tópico destaca-se a Organização Internacional do Trabalho, seus Tratados e Convenções, com enfoque na Convenção nº 87, que enfatiza a importância da liberdade sindical. Já no segundo tópico, aborda-se o desenvolvimento histórico dos sindicatos e como eles evoluíram em conjunto com a sociedade, apesar das diversas tentativas de desmonte sindical. Em conjunto, trazendo para um panorama atual, destacam-se as mudanças trazidas pela reforma trabalhista, no âmbito sindical e como a pandemia do COVID-19 afetou os trabalhadores e, conseqüentemente, o Direito Coletivo do Trabalho.

O quarto tópico busca demonstrar a importância dos sindicatos perante a Justiça do Trabalho, bem como a relevância da atuação sindical para a manutenção e conquista dos direitos trabalhistas.

## **2 OBJETIVO**

### **2.1 Objetivo geral**

Analisar os sindicatos o papel dos sindicatos na atual conjuntura brasileira e sua representatividade entre os trabalhadores, e a partir desse cenário, examinar a necessidade de uma reforma sindical, visando à efetivação da representatividade dos sindicatos.

### **2.2 Objetivos Específicos**

- a. Analisar o desenvolvimento sindical no mundo e no Brasil, identificando eventuais deficiências, bem como abordando a representatividade sindical;
- b. Examinar o disposto na Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, sua relevância para a liberdade sindical e a necessidade da adesão a esse tratado pelo Brasil, visando a uma maior representatividade;
- c. Analisar a atuação dos sindicatos no Brasil atualmente, sobretudo quanto à representatividade sindical e à importância dos sindicatos, tendo em vista a Reforma Trabalhista e as mudanças vivenciadas devido a pandemia do covid-19 e
- d. Examinar a importância do sindicato para proteção dos direitos trabalhistas em conjunto com a necessidade de uma reforma sindical, para uma maior representatividade dos trabalhadores.

### **2.3 Problematização**

Devido ao contexto histórico já vivenciado pelos sindicatos e as diversas medidas adotadas durante a história brasileira a fim de desmontá-los e minar sua representatividade, muitos sindicatos encontram-se enfraquecidos. Em conjunto com a tentativa constante de desmonte sindical por parte do governo, há a não adesão a Convenção de nº 87 da OIT, cujo tratado prevê a liberdade sindical, consistente no direito de sindicatos e sindicalizados gozarem de liberdade de escolha e representação.

Todavia, com o sistema de unicidade sindical, os trabalhadores estão limitados a um sindicato por categoria em cada unidade territorial do município. Desse modo, a não adesão a Convenção nº 87 da OIT trouxe significativos retrocessos para a organização sindical brasileira e para o impasse da representatividade dos trabalhadores.

### 3 ASPECTOS HISTÓRICOS A RESPEITO DOS SINDICATOS

Inicialmente, importa ressaltar que não é possível a plena compreensão do tema proposto se não houver o conhecimento do passado, os motivos, o contexto histórico e a situação dos trabalhadores, ou seja, dos aspectos relacionados, à formação dos sindicatos. A extrema opressão dos trabalhadores os levou a se rebelarem contra seus empregadores para condições de trabalho dignas e humanas.

Os sindicatos surgiram em meados do século XIX na Inglaterra, devido às condições degradantes de trabalho acentuadas pela Revolução Industrial. Os trabalhadores se reuniram para pleitear direitos básicos, como, por exemplo, condições humanas de trabalho, salário digno, limite de horas trabalhadas e pagamento de horas extras, direitos que até hoje, mesmo legislados, são desrespeitados. Assim, com o desenvolvimento dos sindicatos é possível igualar as forças dos grupos em conflito não havendo pressões desproporcionais, reduzindo a hipossuficiência do empregado frente ao empregador. (SANTOS, 2008)

Nas palavras de Paul Durand e Arnold Süsserkind (1999, p. 35):

Desse modo, à consciência coletiva surgiu-se a mudança de padrão, pois, ao perceber a insuficiência da ação individual, os ativistas sociais mobilizaram-se, dando ensejo à formação de associações e sindicatos de trabalhadores, propulsionando movimentos de massa, como forma de dar resposta coletiva às dificuldades comuns.

Ou seja, os trabalhadores individualmente não teriam tanta força e condição para pleitear seus direitos, sem serem despedidos ou perseguidos; já em um grupo, os trabalhadores adquirem forças e conseguem pleitear igualmente os direitos perante seu empregador. Assim, o conceito de sindicato consta do no art. 511, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que dispõe:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. (BRASIL, 1943)

Evidencia-se que a associação aos sindicatos não se limita aos empregados e empregadores, abrangendo também profissionais autônomos, desde que com interesses e condições de trabalho semelhantes; deste modo, o sindicato visa à defesa de interesses coletivos.

Historicamente, nota-se um importante papel desenvolvido pelos sindicatos no decorrer do seu período de atuação, qual seja, o de limitar a liberdade econômica frente à justiça social. Pois, ao sindicato não cabe somente a negociação coletiva e greve, mas a pressão ao empregador, à categoria econômica e até mesmo aos Três Poderes. Isso porque, o Legislativo é responsável por elaborar as leis que devem proteger o hipossuficiente. O Executivo deve impor medidas para garantir o cumprimento dessas leis. E ao Judiciário cabem as demandas que não foram respeitadas pelos outros Poderes, e pelos particulares, aplicando a devida punição. Sendo que onde as demandas mais se concentram é no Judiciário, que deveria ser a última opção para pleitear direitos. (RUSSOMANO, 1980)

A importância do sindicato baseia-se nas suas quatro principais funções: tributária, assistencial, representativa e de regulamentação.

O poder tributário é a prerrogativa de instituir contribuições aos trabalhadores da categoria, desde que com autorização prévia e expresse interesse dos mesmos em contribuir. Enquanto a função assistencial é o fornecimento de assistência judiciária, limitando-se aos sindicalizados quanto à assistência médica, hospitalar e até de lazer como os clubes de sindicatos. Contudo, nos casos de rescisão de contrato, a assistência judiciária é expandida para toda a classe, representada pelo sindicato. (RUSSOMANO, 1980)

Já a função de regulamentação abarca a celebração de Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, por meio das negociações diretamente com o empregador, ou com o sindicato representante da categoria (RUSSOMANO, 1980). Tratam-se de ajustes que ganharam muita importância com a reforma trabalhista de 2017, diante de sua prevalência sobre a lei a respeito de determinados assuntos, como previsto no art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Por serem direitos essenciais dos trabalhadores, esses acordos devem ser tutelados, de igual força entre as partes, ressaltando a importância sindical para a equiparação entre empregado e empregador. Assim prevê o referido artigo:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. (BRASIL, 1943)

Ademais, os artigos seguintes, 611-A e 611-B, ambos da CLT, foram acrescentados pela reforma trabalhista e preveem as matérias que podem ser palco para os acordos e convenções coletivas e, ainda, quais dessas matérias podem ter prevalência sobre a lei quando negociadas.

O encargo de representação visa tutelar o interesse das classes trabalhadoras representadas pelos sindicatos, incluindo os trabalhadores que não são sindicalizados. Em outras palavras, a função representativa se dirige indiretamente aos indivíduos e diretamente à categoria, proporcionando aos primeiros uma tutela de ação mediata. Cabe ressaltar que, apesar de representar os interesses coletivos da categoria, o sindicato não é o seu titular, apenas dispõe de modo arbitrário, em nome próprio, de interesse dos representados. (RUSSOMANO, 1980)

Os sindicatos são vistos como órgãos de reivindicação em todo o mundo e encontram bases mais fortes e diretrizes melhores estabelecidas em nações efetivamente desenvolvidas e industrializadas. Contudo, a essência do sindicato permanece a mesma, inclusive nações que têm suas bases sindicais mais novas inspiram-se em países que tem um sindicalismo forte e concretizado, como exemplificado por Mozart Russomano (1980, p. 8):

Embora sejam distintos os meios e os resultados da atuação do sindicato nas nações desenvolvidas e subdesenvolvidas, por surpreendente que pareça as diferenças não são sensíveis em essência, pois os sindicatos dos países pobres se esforçam por utilizar, dentro do diâmetro de suas possibilidades, todas as técnicas adotadas pelo sindicalismo dos países desenvolvidos, mesmo sabendo que os frutos não serão abundantes e que, algumas vezes, nem sequer haverá colheita.

Na Itália, um dos berços do sindicalismo, a negociação coletiva entre sindicatos de empregados e empregadores é amplamente praticada e em diferentes níveis. Embora o movimento sindical italiano tenha optado pela via conflitiva de solução de problemas, a potência industrial deste país é alta e a situação de seus trabalhadores admirável, comprovando como o sindicalismo não é um entrave para o crescimento econômico. (RUSSOMANO, 1980)

O século XIX foi marcado pela unificação dos Estados Europeus, destacando-se a Alemanha e Itália, em conjunto com o fortalecimento dos Estados Unidos da América. Com os Estados-nação fortes e unificados, a Revolução Industrial também ganhou força e passou pela sua segunda fase. É nesse cenário que se observa o crescimento da massa operária e o

aumento das pessoas em situação de miséria, devido à exploração nas indústrias, que se expandem além das fronteiras nacionais. (BASSO; POLIDO, 2012)

Assim, a atenção a esses trabalhadores explorados aumentou, fazendo com que o próprio Papa Leão XIII se manifestasse sobre a necessidade de condições dignas de trabalho a fim de proteger a classe operária e proporcionar um Estado de bem-estar a toda população. Tal colocação foi levada a discussão em 1890 em uma Convenção Internacional ocorrida em Berlim, para discutir as condições degradantes que viviam aqueles trabalhadores e a necessidade de se mudar tal situação. (BASSO; POLIDO, 2012)

Neste contexto, em Paris, no ano de 1900, é criada uma Associação Internacional para Proteção Jurídica dos Trabalhadores, pautada em duas questões principais: a regulamentação do uso de substâncias tóxicas nas indústrias, como tentativa de regular a insalubridade no ambiente de trabalho; a proibição do trabalho noturno para mulheres, como uma conquista pequena diante da necessidade dos trabalhadores, porém uma conquista. Assim, tais propostas foram levadas ao Congresso Internacional sobre Legislação do Trabalho, gerando uma maior atenção a essa categoria vulnerabilizada. (BASSO; POLIDO, 2012)

Principalmente devido ao cenário pós Segunda Guerra, mais tratados visando à proteção à vida e os demais Direitos Humanos Fundamentais foram elaborados e gradativamente, positivados.

Ressalta-se a Declaração dos Direitos Humanos de 1948 e da entrada em vigor dos Pactos de 1966 sobre Direitos Civis e Políticos e Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotados pelos membros das Nações Unidas. Assim, é possível afirmar a grande influência da OIT em outros Órgãos Internacionais, em seu posicionamento e elaboração de Tratados e Convenções. (BASSO; POLIDO, 2012, p. 141)

Desta maneira, nota-se a importância dos sindicatos para a conquista dos direitos dos trabalhadores, desde o primórdio de seu surgimento. Isso porque, um trabalhador sozinho não seria capaz de negociar em pé de igualdade com seu empregador, porém, a massa de trabalhadores unidos pode revolucionar seu ambiente de trabalho, conquistando direitos e melhores condições para o exercício do labor.



### **3.1 A Organização Internacional do Trabalho e seus Tratados e Convenções Internacionais**

A Organização Internacional do Trabalho foi fundada em 1919, com o objetivo de promover a justiça social no ambiente laborativo. Dentre as Agências do Sistema das Nações Unidas, é a única com sistema tripartite, ou seja, permitindo aos representantes dos empregados e empregadores os mesmos direitos e reconhecimento que os representantes dos Governos. Trata-se do maior centro mundial de recursos de informações sobre o mundo do trabalho. (NEPP-DH, [s.d.]

Criada após a Primeira Guerra Mundial, pela Conferência de Paz, sua constituição converteu-se na XIII parte do Tratado de Versalhes. No ano de 1944, devido a Segunda Guerra Mundial e a Grande Depressão, adotou a Declaração da Filadélfia complementando sua Constituição e servindo de modelo para a Declaração Universal dos Direitos Humanos. (NEPP-DH, [s.d.]

Desde o fim da Guerra Fria, a Organização preza por uma agenda social que permita o processo contínuo de globalização, e acredita-se que somente por intermédio da eficiência econômica e equidade social é que será possível alcançar a paz universal. (NEPP-DH, [s.d.]

Assim, o aspecto importante a destacar a respeito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que se difere dos demais órgãos internacionais, é a forma de organização de suas reuniões, e a quem é dada voz. Diferentemente dos outros órgãos internacionais, o regime de elaboração e produção normativa da OIT, conta com uma estrutura tripartite. Ou seja, não se delega apenas aos países membros a produção normativa das Convenções do Trabalho, mas empregadores e empregados também atuam na decisão a respeito, destacando-se a singularidade perante as fontes convencionais do Direito Internacional do Trabalho. (BASSO; POLIDO, 2012)

Isso porque, a ordem jurídica interna de uma organização internacional deve considerar, para a elaboração de suas Convenções, princípios que possam ser transportados para a maioria dos países, e possivelmente para todos. Em conjunto, devem-se considerar os fatores econômicos, culturais, sociais e inclusive o contexto histórico, para elaborar as normas. E, deste modo, conciliar princípios gerais com as características particulares de cada Estado-membro, que irá aderir e implementar tais Convenções. (BASSO; POLIDO, 2012)

Destaca-se a Declaração de Copenhague sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, elaborada em 1998, com quatro princípios fundamentais nas relações de trabalho: “(i) liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; (ii)

eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; e (iv) eliminação da discriminação com respeito ao emprego.” (BASSO; POLIDO, 2012, p. 147). A inclusão da liberdade sindical e o efetivo reconhecimento do direito à negociação coletiva ressalta o caráter essencial desses princípios para o funcionamento do Direito do Trabalho e sua importância para a proteção do hipossuficiente. (BASSO; POLIDO, 2012)

As relações coletivas de trabalho são constituídas e materializadas entre empregadores e os empregados; os empregados, quando organizados em sindicatos, colaboram com o Estado na elaboração das normas, por meio dos Acordos e Convenções Coletivas. Nestes casos, prevalece a especificidade e o sindicato representativo de classe elabora os acordos, privilegiando aqueles trabalhadores e suas necessidades. Em decorrência, o Estado tem ciência da necessidade dos trabalhadores e positiva normas que melhor se adequem a essa categoria. (BASSO; POLIDO, 2012)

Por essa razão, a OIT adotou as Convenções para regular as relações de trabalho, ressaltando a importância das Convenções nº 87 e nº 98 para a atuação dos sindicatos e de sua liberdade, gerando uma maior proteção aos direitos dos trabalhadores. Em conjunto, o Comitê de Liberdade Sindical, durante as últimas décadas, elaborou relatórios apontando condutas ilícitas de diversas autoridades governamentais, intervindo no funcionamento das entidades sindicais. Essas condutas podem ser exemplificadas pela suspensão arbitrária de funcionamentos sindical, interferência nos assuntos internos dessas associações pelo governo, chegando a casos mais extremos, como, por exemplo, prisões e ameaças a líderes sindicais. (BASSO; POLIDO, 2012)

Essa situação de perseguição e prisão de líderes sindicais, em conjunto com a interferência estatal nas associações, ressalta a importância e necessidade de elaboração de normas internacionais pela Organização Internacional do Trabalho. Ou seja, deve ser vedada a interferência ideológica dos Estados nos sindicatos, pois o único objetivo das organizações sindicais é o bem-estar do trabalhador em harmonia com o crescimento econômico do país, para que sejam asseguradas condições mínimas de sindicalização e negociação coletiva. Deste modo, há uma responsabilidade além das fronteiras nacionais para com esses direitos e proteção ao vulnerável. Assim, ressalta-se:

Toda a análise precedente, portanto, importa para reconhecer e reiterar que as Convenções nº 87 e nº 98 do OIT consagram e incluem a liberdade sindical e o direito de sindicalização no rol dos direitos fundamentais da pessoa humana, razão pela qual não podem ser consideradas como simples

normas internacionais convencionais quanto à sua aplicação no direito brasileiro. (BASSO; POLIDO, 2012, p. 149)

A Organização Internacional do Trabalho requer a aplicação integral dos direitos ratificados em suas Convenções e Tratados pelos países-membros, superando a soberania nacional. O que, de certo modo, se justifica pela forma de elaboração das Convenções, explicitada anteriormente, ou seja, pela participação tripartite dos Estados, empregados e empregadores. Ressaltando-se a suprema necessidade de proteção ao trabalhador, destaca-se o caráter intervencionista que muitos países designam a OIT. Assim, é necessária a adaptação e modificação das leis nacionais para abranger uma lei de caráter internacional, assumindo as obrigações multilaterais no âmbito da organização. (BASSO; POLIDO, 2012)

Destacam-se oito Convenções da Organização Internacional do Trabalho, incluindo a Convenção nº 87, que trata sobre a liberdade sindical, sendo a única não ratificada no Brasil. O motivo da não adoção baseou-se na prevalência da soberania nacional e respeito às normas internas. Uma vez que, a Constituição Federal estabelece a unicidade sindical, a manutenção do *status quo* prevaleceu sobre o interesse do trabalhador, por mais que prejudicial a este. (BASSO; POLIDO, 2012)

Em relação às oito Convenções, a primeira, elaborada pela Organização Internacional do Trabalho foi a Convenção nº 29, que abordou a eliminação do trabalho forçado. Em 1930, um dos principais objetivos da OIT era a eliminação de qualquer espécie de trabalho forçado ou obrigatório. Sabe-se que, mesmo muitos anos após o fim do trabalho escravo, muitas pessoas ainda são submetidas a condições análogas à escravidão, sendo incessantemente exploradas e submetidas a condições degradantes em prol de lucro para o empregador. Logo, a OIT expressou a desumanização nessa exploração que necessita ser extinta, pois se trata de uma condição extremamente degradante para o ser humano, que não pode ser aceita na sociedade moderna democrática, razão pela qual esta luta que tem respaldo até a atualidade. (BASSO; POLIDO, 2012)

Contudo, contam-se como exceções dessa tipificação de trabalho forçado proibido, o serviço militar obrigatório e o trabalho penitenciário, desde que supervisionado e para situações de calamidade pública. Assim, tal vedação foi confirmada em 1957 pela Convenção nº 105, proibindo qualquer tipo de trabalho forçado e de castigo, coerção ou disciplina no ambiente de trabalho, motivados por expressões políticas ou ideológicas, ressaltando-se as exceções. (BASSO; POLIDO, 2012)

Em 1951, a OIT estabeleceu, através da Convenção nº 100, normas regulamentadoras para igualdade de remuneração e benefícios entre homens e mulheres. Independente do gênero, pessoas que exercem a mesma profissão e função devem receber salários iguais.

Essa situação é reforçada pelo Capítulo III da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual prevê a proteção do Trabalho da Mulher e logo no primeiro artigo do capítulo, art. 373-A, CLT ressalva as disposições destinadas a vedar o tratamento desigual no ambiente de trabalho motivado pelo sexo. Contudo, em pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), nota-se que ainda há um grande caminho pela frente, uma vez que mulheres ganham o equivalente a 60% dos salários dos homens e ocupam somente 30% dos cargos de liderança em todo o país (CNN, 2021).

Em 1958, a Convenção nº 111 ampliou a importância do tratamento isonômico entre as pessoas, não somente em relação ao sexo, mas a raça, cor, religião, orientação política e sexual. Vedou a discriminação por qualquer desses motivos, através da remuneração inferior ou de outras formas de discriminação no ambiente de trabalho. O objetivo é eliminar toda a discriminação ampliando a igualdade de tratamento e oportunidade, todavia, ainda há muito a se fazer para a concretização efetiva desses direitos. (BASSO; POLIDO, 2012)

As Convenções nº 138 e nº 182 objetivam a abolição do trabalho infantil, estipulando-se uma idade mínima para aquisição do primeiro emprego, que não deve impedir a criança ou adolescente de concluir sua formação escolar básica. A segunda, elaborada em 1999, busca formas imediatas para a eliminação das formas de trabalho infantil. (BASSO; POLIDO, 2012)

As Convenções nº 87 e nº 98 foram cronologicamente a segunda e terceira a serem editadas e aprovadas pela OIT, e uma vez que tratam sobre a liberdade sindical, tema de expressiva relevância para o presente trabalho, serão abordadas com maior atenção.

A Convenção nº 98, aprovada em 1949, é relativa ao direito de sindicalização e de negociação coletiva, estabelecendo a proteção contra atos e condutas que busquem limitar a liberdade das práticas sindicais. Busca-se, também, a facilitação do diálogo entre as três partes que compõem a relação de trabalho, quais sejam, o trabalhador, o empregador e a autoridade governamental. (BASSO; POLIDO, 2012)

Já a Convenção nº 87, mais de 70 anos após sua homologação pela OIT, não foi ratificada pelo Brasil. Tal tratado estabelece a liberdade sindical e a proteção aos direitos de sindicalização, os direitos de todos os trabalhadores e empregadores de constituir organizações representativas de interesses ou a essas se filiarem, sem a necessidade de

aprovação prévia. A Convenção também determina o livre funcionamento das organizações sem interferência das autoridades públicas. (BASSO; POLIDO, 2012)

Atualmente, no Brasil, não há liberdade sindical nos moldes apontados pela OIT. A organização sindical se dá a base da categoria, sendo permitido somente um sindicato em uma mesma base territorial, não inferior a um município. Apesar de a Convenção ser mais antiga que a Constituição Federal brasileira, a Norma Maior não adotou o conceito de Liberdade Sindical, salientando-se o quanto o país encontra-se atrasado em matéria de direito sindical e de direitos coletivos trabalhistas.

Ainda há outros importantes instrumentos elaborados pela OIT para regular o trabalho, superando as fronteiras nacionais e, protegendo, assim, os direitos fundamentais das pessoas como trabalhadores. Tratam-se de instrumentos classificados como Convenções Prioritárias, destacando-se quatro delas. (BASSO; POLIDO, 2012)

A Convenção nº 81 remete-se à inspeção do trabalho nos estabelecimentos industriais, enquanto a, de nº 129 refere-se à inspeção no ambiente agrícola de trabalho, independentemente da forma de trabalho ou do empregado contratado. Já a Convenção nº 122 estabelece uma política de empregos, estimulando o crescimento econômico para consequente melhoria dos níveis de qualidade de vida para os trabalhadores. (BASSO; POLIDO, 2012)

A Convenção elaborada em 1976, de nº 144, retrata a necessidade da Consulta Tripartite, ou seja, a consulta efetiva dos representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores, para que juntamente e em consenso cheguem a uma solução que seja adequada às três partes. (BASSO; POLIDO, 2012) Tal necessidade não é observada no Brasil, posto que a Lei 13.467/2017, retirou diversos direitos trabalhistas abruptamente, sem sequer consultar ou se preocupar com o trabalhador.

Esta classificação das Convenções da OIT, como fundamentais, prioritárias ou técnicas, foi elaborada pela própria Organização, sistematizando as normas e princípios de acordo com a sua especialidade e fundamentalidade. Porém as convenções são intrinsecamente relacionadas a Declaração da Filadélfia de 1944 e a Declaração de Princípios Fundamentais e Direitos do Trabalho de 1998. Ademais, a Declaração dos Direitos Humanos de 1948 afirma esses direitos essenciais reiterados pela OIT:

Em geral, os princípios internacionais do trabalho, de acordo com as Convenções e Recomendações adotadas sob os auspícios da Organização, não buscam impor um sistema específico. No entanto, as convenções fundamentais da OIT, por sua natureza, objetivos e âmbito de aplicação, estabeleceram níveis de hierarquia e relevância singulares no contexto das normas internacionais do trabalho, inclusive pelos efeitos intrusivos sobre os

direitos internos, moldando e ajustando normas constitucionais dos Países-Membros. Não fosse assim, não teriam sido objeto de preocupação dos trabalhos dos Comitês da OIT. (BASSO; POLIDO, 2012, p. 148)

A OIT, por meio de suas Convenções, buscou organizar internacionalmente as normas, de modo a garantir uma melhor qualidade de vida ao trabalhador, respeitando seus direitos básicos e unificando os direitos internacionais. Todavia, apesar de o Brasil adotar a maioria das convenções estabelecidas, setenta anos após a Convenção nº 87 a liberdade sindical ainda não foi efetivada nos moldes propostos pela OIT. Isso faz com que os sindicatos percam sua representatividade, destacando-se então o interesse político e dos grandes empresários quanto a não adesão a essa Convenção.

#### **4 ANÁLISE DA TRAJETÓRIA DO SINDICALISMO BRASILEIRO**

A análise histórica do contexto de surgimento dos sindicatos e os empasses e barreiras para o crescimento e independência sindical importam para que seja possível a compreensão do órgão nos moldes em que atua hoje. O modo de seu surgimento, sua evolução histórica, as diversas leis e reformas, sua organização e os diversos ataques que sofreu contribuíram para o formato atualmente verificado.

Muitas das críticas ao sindicalismo são de fato justificadas, mas, para que seja possível entendê-las, é necessário compreender a origem histórica dos sindicatos. E, para o aprimoramento da organização sindical, importa estudar os motivos que levaram os sindicatos a se organizarem e evoluírem até o padrão que é conhecido atualmente.

Os sindicatos surgem no mundo em conjunto com o capitalismo e a Revolução Industrial; e no Brasil os pensamentos sindicais iniciam-se principalmente com a chegada dos imigrantes italianos, no final do século XIX. (NASSYRIOS, 2016)

No início do século XX, as condições de trabalho no Brasil eram precárias e degradantes, com jornadas de trabalho de 14 a 16 horas diárias, sendo comum a exploração da força de trabalho de mulheres e crianças. Os salários pagos eram extremamente baixos, além da possibilidade de reduções salariais como forma de punição e castigo. Não havia qualquer direito trabalhista e nem sequer uma proteção legal para a classe trabalhadora. Até que no ano de 1858, contra as injustiças patronais e por melhores salários, houve a primeira greve no Brasil, promovida pela união dos tipógrafos. (NASSYRIOS, 2016)

Com o avançar dos anos e a chegada dos imigrantes ao Brasil, iniciaram-se os movimentos de esquerda como o socialismo e o anarquismo. Pois quando iguais se juntam, passam a entender a sua situação de vulnerabilidade econômica e compreendem que, para alterar esta situação, é necessária a organização em grupo. Assim, logo no ano de 1906, no Rio de Janeiro, ocorreu o 1º Congresso Operário Brasileiro, com a presença de diversos sindicatos, federações, ligas e uniões operárias, principalmente do Rio de Janeiro e São Paulo, região mais economicamente desenvolvida da época, deste modo surgiu a Confederação Operária Brasileira (COB). (NASSYRIOS, 2016)

Contudo, a reação do governo não se tardou, pois no ano seguinte foram expulsos no Brasil mais de 130 representantes sindicais. Em conjunto, a Primeira Guerra Mundial causou uma crise na produção, gerando uma queda nos salários dos trabalhadores operários quando se iniciou o movimento grevista brasileiro. Em São Paulo, no ano de 1917, a greve chegou a

envolver 45 mil pessoas, mas foi duramente reprimida por toda a cidade. (NASSYRIOS, 2016)

Com a “Revolução de 1930” inicia-se a modernização de um Estado Nacional, que passa a ser em todas suas relações sociais fundamentais forte e atuante. Assim a estrutura sindical acaba atrelada ao Estado, destruindo as bases políticas e sociais construídas com anos de luta no período anterior. Com a outorga da Consolidação das Leis do Trabalho, Getúlio Vargas toma para si a vitória que, na verdade, é pertencente aos anos de luta sindical para a conquista de direitos e de um ambiente de trabalho mais digno e justo. Assim, com a criação do imposto sindical e a política populista de Getúlio surgem os pelegos, dirigentes sindicais que, em vez que lutar pelos direitos dos trabalhadores, buscavam apenas amortecer os conflitos entre o patrão e a classe trabalhadora em prol de um governo pacífico para Vargas. (NASSYRIOS, 2016)

Pouquíssimos sindicatos e categorias combativas ainda prevaleciam, obtendo através das lutas incessantes importantes direitos como a Lei de Férias, descanso semanal remunerado, jornada de oito horas e a regulamentação do trabalho da mulher e do menor. Assim, somente no ano de 1954 surge a União dos Trabalhadores Agrícolas e, no ano seguinte, tem-se a mobilização pela 1ª Liga Camponesa, nascendo em passos lentos os sindicatos rurais. (NASSYRIOS, 2016)

Durante a Era Vargas, o modelo sindical adotado era chamado de piramidal, respeitando a supervisão Estatal e a delegação atributiva de poderes para os representantes de categorias profissionais e econômicas. Somente estas categorias teriam legitimidade para negociar, representando os demais trabalhadores, nas negociações e nos demais acordos coletivos. (BASSO; POLIDO, 2012)

No ano de 1934, foi promulgada uma nova Constituição Federal Brasileira, que deu origem à Justiça do Trabalho, vista como uma resposta aos conflitos sociais gerados pelas relações laborais, com a finalidade de atenuar greves e levantes populares. Tanto a Constituição elaborada quanto a Consolidação das Leis do Trabalho instituiu a organização sindical brasileira, estabelecendo os seguintes preceitos:

- i) unicidade sindical, baseada na existência de um único sindicato representativo de categoria profissional e econômica, em determinada base territorial;
- ii) modelo hierárquico-confederativo, baseado no relacionamento ordenado entre sindicatos, federações e confederações, órgãos constituídos por categorias e ramos de atividade econômica;



- iii) subordinação das organizações sindicais ao Estado, do qual dependia, na figura do Ministério do Trabalho, a autorização para funcionamento, registro e fiscalização das atividades, com poderes de intervenção;
- iv) pagamento de contribuição sindical compulsória, recolhida pelo Estado e destinada à manutenção das entidades sindicais;
- v) predeterminação das funções sindicais, com a qual as entidades sindicais eram consideradas, na prática, cooperadas dos poderes públicos constituídos. (BASSO; POLIDO, 2012, p. 187)

Isto posto, percebe-se que os sindicatos foram organizados de modo a permitir uma liberdade contida, ao passo que os trabalhadores podem se associar para terem seus direitos ouvidos, todavia sob o manto e supervisão estatal. Em um paralelo com a atualidade, ainda permanece a discussão a respeito da limitação pelos Estados das entidades de classe e da vinculação do sindicato à categoria, se deve ser limitada pelo Estado ou se deve haver maior liberalidade, permitindo a pluralidade sindical. Uma liberdade sindical seria a possibilidade de formação de sindicatos autônomos, desvinculados de atos formais, independente da base territorial. (BASSO; POLIDO, 2012)

Havendo somente um sindicato por categoria atrelado ao Estado, limitado por base territorial, é possível ao Estado exercer maior controle sobre a organização dos sindicalizados. Logo, no decurso de um governo totalitário como o de Getúlio Vargas, surpreenderia se fosse permitida a liberdade sindical. Durante todo o Governo Vargas, os sindicatos estiveram conectados à ideologia político-partidária, seja a favor ou discretamente contra o presidente, sempre com o Estado exercendo autoridade sobre seus atos. (BASSO; POLIDO, 2012)

Durante o governo constitucional de Vargas, a Constituição de 1934 instituiu que os sindicatos e associações profissionais sejam reconhecidos em conformidade com a lei, nada mais estabelecendo a respeito da organização sindical. Já durante o Estado Novo, período antidemocrático, estabeleceram-se diversos artigos a respeito da organização sindical, inclusive destacando-se o art. 58: “Art. 58 - A designação dos representantes das associações ou sindicatos é feita pelos respectivos órgãos colegiais deliberativos, de grau superior.” (BRASIL, 1934)

Assim, ao passo que a Constituição de 1934 tentou estabelecer uma pequena liberdade e pluralidade sindical por mais que limitada ao Estado, o golpe de 10 de novembro de 1937, com inspiração nazifascista, exterminou as instituições políticas e sociais, levando junto a liberdade de expressão, caracterizando o período ditatorial vivenciado pelos brasileiros. (BASSO; POLIDO, 2012)

Logo, para que os sindicatos pudessem exercer o direito de representação de seus membros, era necessário o reconhecimento legal pelo Estado e a designação de representantes

sindicais pelos órgãos superiores. (BASSO; POLIDO, 2012) A pequena liberdade sindical foi completamente extinta; os sindicatos passaram a ser apenas um órgão de representação na Justiça do Trabalho, e não de reivindicação de direitos, resistência e proteção ao vulnerável, como foi idealizado durante seu surgimento no século XIX.

O Estado Novo do governo Vargas perdurou até o ano de 1945, marcado por intensas repressões. Contudo, no ano de 1950, logo após o fim da ditadura de Vargas, houve um expressivo avanço na organização sindical, mobilizando diversos trabalhadores que passaram a ter uma participação ativa no âmbito da política nacional. (SANTANA, 2008)

Neste contexto, inclusive, é elaborada a Convenção nº 87 da OIT, no ano de 1948, ressaltando a importância da liberdade sindical e a proteção do direito sindical. Por outro lado, após efetivos, mas poucos, anos de crescimento das forças sindicais, toda a estrutura foi atingida quando, em 1964, houve o Golpe Militar. Este período ficou marcado pela perseguição de lideranças sindicais e a desestruturação de seu trabalho. (SANTANA, 2008)

As intervenções nos sindicatos durante a Ditadura Militar foram expressivas, levando quase à extinção do movimento:

De fato, o governo interveio em 67% das confederações, em 42% das federações e em apenas 19% dos sindicatos. Organizações sindicais de bancários e trabalhadores em transporte figuraram de modo proeminente nas greves políticas, entre 1960 e 1964, e foram atingidas com maior intensidade, proporcionalmente, que os outros setores. E significativamente, os grandes sindicatos sofreram mais que os pequenos: o Ministério interveio em 70% dos sindicatos com mais de 5.000 membros; em 38% dos com 1.000 a 5.000 membros; e em apenas 19% daqueles com menos de 1.000 membros. O governo militar simplesmente decapitou o movimento trabalhista radical. (ERICKSON, 1979 *apud* SANTANA, 2008, p. 280).

O governo ditatorial não restou satisfeito com o ataque direto ao movimento e proibiu a organização sindical, passando a alterar a legislação para enfraquecer os sindicatos, em todas as vertentes possíveis. O governo passou a controlar a ocupação do espaço sindical e os candidatos a cargos de liderança deveriam ser aprovados pela Polícia Política e pelo Ministério do Trabalho. Em conjunto, proibiram-se as greves políticas, sendo consideradas lícitas, somente quando motivadas pelos atrasos salariais. (SANTANA, 2008)

Deste modo, no ano de 1964 é estabelecida a Lei nº 4.330, conhecida como Lei Antigreve, que proibiu definitivamente o direito dos trabalhadores de se manifestarem contra as situações abusivas vivenciadas dentro do ambiente de trabalho, minando as forças reivindicatórias dos trabalhadores. (NASSYRIOS, 2016)

Assim, apenas 30 anos depois foi realizado em São Bernardo o 1º Congresso Nacional da Central Única dos Trabalhadores (CUT), com a participação de 5.260 delegados eleitos em assembleias, de todos os estados do país, representando 937 entidades sindicais. Foram lançados os princípios de uma nova proposta sindical, que vem mudando o país e que culminou com a eleição de Luiz Inácio Lula da Silva para a presidência do Brasil, em 27 de outubro de 2002 (NASSYRIOS, 2016).

Os anos de ditadura foram marcados pelo retrocesso dos direitos trabalhistas, como, por exemplo, o causado pelo “arrocho salarial”; os sindicatos perderam sua força devido à forte repressão e desmobilização, servindo agora somente como órgão assistencialista. Ora, uma vez que a extinção total dos sindicatos seria demasiadamente severa e poderia incitar revoltas populares, caso os sindicatos continuassem em ação, mas sem prerrogativas para pleitear os direitos dos trabalhadores, o governo conseguiria abafar suas forças revolucionárias, sem impactar a sociedade (SANTANA, 2008). E tal técnica é utilizada até a atualidade, quando são removidos direitos de maneira silenciosa, até a extinção do órgão de proteção, sem, contudo, gerar mobilização nos trabalhadores, que muitas vezes só percebem a retirada quando não há mais o que ser feito para a manutenção de tal garantia.

Durante a ditadura o governo passou a escolher os líderes sindicais exercendo pleno controle sobre a atividade desses órgãos, como afirmado por Marco Aurélio Santana (2008, p.283):

Como já assinalamos, em termos concretos, a ditadura buscava uma reestruturação da vida sindical. Para tanto, ela tenta cortar os elementos e mecanismos da forma de funcionamento anterior. Além de intervir nas cúpulas sindicais, atacava duramente a estrutura de organizações nos locais de trabalho que podiam servir de pilar para a recomposição do movimento sindical “combativo.”

Assim, a intervenção se dava nos sindicatos, mas também em qualquer organização trabalhista que pudesse ter o intuito de pleitear melhores condições de trabalho.

Em conjunto, a Portaria nº 40, elaborada por Arnaldo Süssekind, Ministro do Trabalho, durante o Governo do General Castelo Branco, limitou o acesso à diretoria dos sindicatos às pessoas aprovadas pelo governo; assim, as direções depostas devido ao Golpe Militar eram impedidas de retornar ao sindicato. Neste cenário, a maior força de resistência foi o Partido Comunista Brasileiro (PCB), que tentou organizar eleições e reuniões, lutando pela liberdade sindical e pelas reivindicações sociais, econômicas e políticas dos trabalhadores. (SANTANA, 2008)

O governo buscava coagir as entidades sindicais utilizando-se do Departamento de Ordem Política e Social (DOPS) e do Serviço Nacional de Informação (SNI). A alguns líderes sindicais ofertavam-se benefícios, como viagens gratuitas aos Estados Unidos ou México, para aprenderem sobre o “anticomunismo” (SANTANA, 2008). Em contrapartida, as organizações partidárias dividiam-se entre os que acreditavam que a luta armada seria o único combate efetivo ao governo repressivo e os que tentavam derrubar o sistema de uma maneira menos agressiva, propondo a mudança da lei de “arrocho salarial” e encaminhando abaixo-assinados (SANTANA, 2008).

A política de arrocho salarial, que consiste no ajusta salarial abaixo da inflação, deu origem a frentes de luta, como a “Frente Intersindical Antiarrocho”, no Rio de Janeiro, o “Comitê Intersindical Antiarrocho”, em Minas Gerais, e o “Movimento Intersindical Antiarrocho” (MIA), em São Paulo, sendo os mais significativos comportamentos sindicais e dos trabalhadores do período. (SANTANA, 2008)

Com a alteração do Ministro do Trabalho no governo do General Arthur da Costa e Silva, assumindo o coronel Jarbas Passarinho, propôs-se uma renovação sindical, com maior tolerância, aumentando a adesão ao “Movimento Intersindical Antiarrocho”. Por óbvio que o Governo, por meio dos “pelegos”, (trabalhadores que eram considerados bajuladores dos líderes militares), trabalhava para que o MIA não se tornasse tão significativo. Em conjunto, a polícia militar tratava de seguir todos os passos das entidades, além da desconfiança entre os setores, para monitorar tudo que acontecia dentro dos sindicatos (SANTANA, 2008).

No ano de 1968, com uma conjuntura marcada pela falência de empresas, atraso no pagamento de salários e diversas demissões, os operários da empresa Belgo-Mineira, siderúrgica localizada em Contagem no estado de Minas Gerais, paralisaram seus trabalhos e se reuniram na sede sindical. Reivindicavam um reajuste salarial acima de 17% (dezesete por cento), índice apresentado pelo governo, contando com o apoio da Ação Popular (AP), da Corrente Revolucionária e do Comando de Libertação Nacional (Colina) (SANTANA, 2008).

O movimento que iniciou com mil e duzentos trabalhadores, em alguns dias já contava com mais de quinze mil, momento em que o Ministro Passarinho dialogou com a assembleia grevista, oferecendo um abono salarial de 10%, o que gerou o fim da greve. Contudo, com a resposta repressiva da polícia devido à resistência à aceitação de alguns setores, efetuaram-se prisões e proibiram as reuniões sindicais, o que abafou o movimento (SANTANA, 2008). Todavia, a opressão ao movimento não foi forte ao ponto de reprimir outras manifestações dos trabalhadores que ocorreriam futuramente.

Em primeiro de maio do ano de 1968, o movimento sindical uniu-se para uma Grande Greve; iniciada em Osasco, tinha a pretensão de estender-se para toda a cidade e quiçá agregar São Paulo e a Região do ABC. Todavia, no mesmo dia, as fábricas foram cercadas e diversas prisões foram realizadas; a Companhia Brasileira de Material Ferroviário (Cobrasma), onde se iniciaram as reivindicações, foi o maior foco de tensão, sendo invadida pelos militares naquela mesma noite (SANTANA, 2008).

No dia seguinte, ainda houve tentativas de permanência com o movimento grevista, porém, a ação policial foi severa, prendendo as lideranças sindicais, obrigando os demais a desocupar o prédio sindical. Após seis dias de greve, as forças repressoras venceram, sendo os trabalhadores obrigados a retornar às fábricas (SANTANA, 2008).

Em 1968, no Governo de Médici, foi decretado o Ato Institucional nº 5, retirando-se diversas liberdades, dentre as quais, a de associação. Os sindicatos passaram a atuar silenciosamente, sob o risco de seus representantes serem perseguidos, presos e até torturados ou mortos. Assim, o movimento sindical, tornou-se um símbolo da resistência pela democracia, não prezava mais somente pelo movimento de proteção aos trabalhadores, mas se tornou um dos principais órgãos de resistência ao sistema e luta pelas liberdades. Nas palavras de Marco Aurélio Santana (2008, p. 295):

No cenário sindical, a ditadura utiliza de todos os mecanismos para barrar os avanços ainda que tênues de qualquer posição mais contestadora. As tentativas de prosseguimento da luta sindical, sempre esbarravam com os limites estreitos da ditadura militar. Até os eventos de cunhos officiosos, organizados por lideranças pouco “combativas”, podiam ser palco das ações e violências policiais. Assim, os militantes sindicais trabalhavam em um território extremamente minado.

Apesar da repressão, os grupos operário-sindicais mantinham-se atuantes de maneira silenciosa e escondida; no final da década de 1970, a movimentação dos metalúrgicos do ABC paulista ganhou visibilidade, rompendo com as coações ditatoriais (SANTANA, 2008). O início do governo do General Geisel dilatou a pressão pela democratização e diversos movimentos sociais passaram a se unir pela volta da democracia como o Movimento Estudantil, o das Mulheres, o de Bairros e até o Contra a Carestia, não necessariamente unidos aos sindicatos, porém todos lutando pelo mesmo objetivo, o Estado Democrático de Direito. (SANTANA, 2008)

A greve dos metalúrgicos do ABC paulista, em 1978, ganhou expressiva repercussão, e abriu espaço para a paralisação também em outras categorias, abalando os pilares da ditadura militar (SANTANA, 2008), conforme se observa:

Em 12 de maio de 1978, os trabalhadores da Saab-Scania entraram em greve. Na verdade, a Scania já havia passado em fins de 1977 por tensões internas entre a direção da empresa e seus empregados, o que resultará na demissão de alguns operários. O sindicato reverteu as demissões na justiça, mas elas acabaram prevalecendo na prática. A greve de 12 de maio de 1978 pegou o sindicato um tanto de surpresa. O movimento estendeu-se por quatro dias, findos os quais a diretoria do sindicato arranca um acordo “de boca” da direção da empresa; acordo que depois pressionada pelos outros setores da indústria automobilística, a Scania não cumpriu, trocando os 20% das reivindicações por meros 6,5%. Nova mobilização é tentada, mas, mediante as práticas repressivas da empresa, não efetivou-se. (SANTANA, 2008, p. 297)

O mês de maio de 1978 foi marcado pelas manifestações operárias em todo ABC Paulista; apesar de o Tribunal Regional do Trabalho se posicionar pela ilegalidade das greves, a onda mobilizatória alcançou as grandes empresas, como Ford e Volkswagen até as menores, e, inclusive, em outras localidades do país, como Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e Minas Gerais. Alvejaram-se diversos setores da economia, preocupando o Governo Militar. (SANTANA, 2008)

A greve contou com mais de 170 mil trabalhadores e durou mais de dez dias, demonstrando a força do movimento. Apesar de diversas tentativas e propostas do Ministério do Trabalho, como o pagamento das horas paradas e a não demissão dos grevistas, o movimento operário seguiu firme. No dia 23 de março, a polícia passou a intervir no movimento, marcado pelo enfrentamento direto entre as forças e o fechamento dos sindicatos. (SANTANA, 2008)

Com o avanço grevista, mais de 90% dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo envolveram-se, na considerada a maior greve durante a ditadura militar com mais de 100 mil funcionários envolvidos. Tal fato levou à prisão de diversos líderes sindicais, como Luís Inácio Lula da Silva, um dos principais líderes da Greve do ABC. O fechamento dos sindicatos pela força repressiva fez com que as reuniões tivessem de ser realizadas escondidas, no interior de igrejas. Após 41 dias de mobilização, pressões e confronto direto, os operários voltaram a trabalhar, porém, ainda pleiteavam a liberdade dos líderes sindicais, que se deu somente alguns dias depois. (SANTANA, 2008)

De acordo com Santana (2008, p. 302):

Esta sucessão de greves foi de grande relevância para o movimento dos trabalhadores, em particular, e para a sociedade, em geral, já que demonstrava sua capacidade de organização, mobilização e disposição de luta, ainda que frente ao temível regime militar. Após a greve de 1978, por exemplo, tornaram-se possíveis outras mobilizações, em um processo que se

consolida e amplia-se com as greves de outras categorias (bancários, petroleiros, professores etc.) em todo o país, em uma verdadeira ascensão da classe trabalhadora no Brasil do período.

Essa ascensão possibilitou o fortalecimento dos trabalhadores e a criação do Partido dos Trabalhadores (PT), em 1980, iniciando o surgimento do que é chamado de Novo Sindicalismo (SANTANA, 2008). Deste modo, percebe-se que a luta dos trabalhadores e sindicatos marcam a história nacional, auxiliando no rompimento da estrutura ditatorial de suprimimento de direitos fundamentais, vivenciada por longos vinte anos.

No início da década de 1980, buscando a união das forças sindicais, criou-se a Central Única dos Trabalhadores (CUT), focada principalmente nas forças comunistas. Todavia, os sindicalizados não-comunistas optaram por não se unir à CUT, nem criar outra central sindical, surgindo a Coordenação Nacional da Classe Trabalhadora (Conclat). Assim, o movimento sindical em sua política organizacional dividiu-se em duas vertentes. (SANTANA, 2008).

Durante os anos 1980, o sindicalismo nacional ganhou força e relevância, devido, principalmente, a sua importante atuação para combater a ditadura e luta pelos direitos trabalhistas. A transição do período ditatorial para o democrático possibilitou a reconquista do espaço político, perdido durante o Governo Militar:

O sindicalismo nacional, facilitado por um período de transição política para a democracia – que ajudara a conquistar e que lhe garantia campo de atuação – e por uma conjuntura econômica de elevada inflação – que lhe fornecia combustível mobilizatório –, acumulou vitórias organizativas importantes, reocupando o espaço político do qual havia sido privado pelos governos militares. Em seu conjunto, o sindicalismo brasileiro viverá no período o que pode ser considerado um de seus momentos de ouro, uma “década sindical”. Qualquer balanço de sua trajetória naqueles anos deve apontar para três de suas características: a rápida consolidação no plano organizacional e a pujança mobilizatória, bem como sua importância na luta pela democratização do país, espelhada, entre outras, em sua participação no movimento por eleições livres e diretas para presidente (o Diretas Já) e pelo estabelecimento de uma Assembleia Nacional Constituinte. Em 1985 é eleito, por via indireta, no parlamento, o primeiro governo civil pós-1964. Ele poria fim aos governos militares, vinte e um anos depois. (SANTANA, 2008, p. 306)

Logo, apesar das diversas tentativas de desmonte e forte repressão, a luta dos trabalhadores não cessou; a resistência ao movimento militar e a luta pelos direitos durou muitos anos, enfraquecendo-se ou fortalecendo-se em períodos diversos. Todavia, durante todos os vinte e um anos de ditadura militar, houve resistência dos trabalhadores, reafirmando

a importância dessa classe para a nação e a força dos trabalhadores unidos para lutar contra a repressão sofrida (SANTANA, 2008). Portanto, destaca-se a relevância dos sindicatos, dos trabalhadores unidos com um propósito, seja para melhorar as condições de trabalho ou para lutar por um Brasil mais justo e democrático.

Por meio das eleições indiretas, no ano de 1985 Tancredo Neves foi escolhido o primeiro presidente civil, pós ditadura militar. Contudo, alguns meses depois, o cargo de Presidente foi ocupado por José Sarney, devido à internação e morte de Tancredo (R7, 2015).

A Constituição Federal de 1988 inovou paulatinamente em relação à autonomia sindical, no tocante à resolução de conflitos de relações de trabalho por meio da autocomposição. Todavia, mesmo após a Convenção nº 87 da OIT e o fim do governo ditatorial, a Constituição cidadã manteve o sistema de organização sindical previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, ignorando o sistema discutido internacionalmente e indicado na Carta dos Direitos Humanos, ou seja, o da liberdade sindical. (BASSO; POLIDO, 2012)

O art. 5º da Constituição Federal de 1988 estabelece as principais diretrizes dos direitos e garantias individuais, indicando um conjunto de normas relacionadas à proteção para a livre associação, o que é reforçado pelo art. 8º da mesma Norma. Porém, os mecanismos conferidos não são compatíveis com o estabelecido pelo Direito Internacional do Trabalho em relação à tutela da liberdade sindical, aos direitos de sindicalização e negociação coletiva, como demonstram os casos levados ao Comitê de Liberdade Sindical da OIT. (BASSO; POLIDO, 2012)

Isto posto, destacam-se os anos de opressão vivenciados durante a Ditadura Militar, com intensa perseguição e até proibição do movimento sindical. Nota-se que a desmobilização e a tentativa de enfraquecimento dos sindicatos são características de governos autoritários e repressivos, que buscam enfraquecer as forças revolucionárias e a luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho.

#### **4.1 A organização sindical brasileira**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), disposta durante a ditadura do Estado Novo, por mais que inspirada em importantes vitórias dos direitos sociais, impôs limitações à autonomia privada e de associação sindical, como exemplificam Maristela Basso e Fabrício Polido (2012, p. 191-195):



É desnecessário ressaltar que a CLT, no momento histórico em que foi concebida, espelhou-se em importantes conquistas no campo dos direitos sociais, mas também de uma perspectiva quiçá arbitrária e relativista, impondo limitações significativas à autonomia privada em matéria laboral. E essas limitações foram subsequentemente revelando constrições preocupantes ao exercício pleno da liberdade associativa em matéria sindical – princípio erigido, como examinado, a fundamento do sistema internacional do trabalho e componentes dos direitos fundamentais da pessoa humana.

[...]

É imperiosa, assim, mudança de visão do legislador e dos tribunais brasileiros quanto à necessidade de revisar e/ou esclarecer o alcance de normas internas relativas à organização sindical, ao projeto constituinte de 1988, a fim de assegurar-se o respeito aos princípios e normas internacionais do trabalho, como aqueles previstos na Constituição da OIT, na Declaração de Filadélfia, de 1944, e na Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, de 1998. A liberdade sindical e o direito de sindicalização, como examinado, integram essa categoria específica.

As Cortes Nacionais não têm a prerrogativa de rejeição dos direitos fundamentais, alegando que são incompatíveis com as normas de direito interno, se já reconhecidos em Tratados e Convenções Internacionais. Ora, por qual motivo algumas normas da mesma Carta dos Direitos Humanos são amplamente admitidas e aplicadas e outras não? Não há hierarquia de importância entre as liberdades; o ser humano tem direito a liberdade de expressão, bem como a liberdade de se associar, o que, contudo, não é permitido quando há apenas um sindicato por categoria por base territorial (BASSO; POLIDO, 2012). Então, por que privilegiar alguns direitos humanos em detrimento de outros?

Do ponto de vista da liberdade sindical, as Convenções nº 98 e nº 87 da OIT são indissociáveis; não é possível se falar em negociação coletiva, se não há representatividade sindical; não é viável se falar de representatividade, sem liberdade sindical. Impossível a aplicação de uma norma sem considerar o contexto e as necessidades exigidas e, mais uma vez, resta ao judiciário respaldar-se na aplicação das normas da Convenção nº 87, o que seria, na realidade, competência do legislativo. O Brasil é membro da OIT e formalmente ratificou sua Constituição e a Declaração de Princípios e Direitos do Trabalho, bem como outras cartas internacionais que asseguram a liberdade sindical; porém não ratificou a Convenção nº 87. (BASSO; POLIDO, 2012)

Portanto, observa-se que, devido ao sistema dos três poderes, caberia ao Legislativo a adesão às Convenções da OIT, elaborando projetos de lei e até emenda constitucional para adesão à liberdade sindical. Porém, o Legislativo se mostra inerte, não se interessando pela aprovação de leis que fomentem a representatividade sindical, de modo que restaria ao Judiciário decidir de maneira a considerar o princípio da liberdade sindical. Todavia, trata-se de uma maneira precária da obtenção de direitos.

Contudo, explícita a divergência entre o texto constitucional do art. 8º, inciso II, da CF e os artigos 2º e 3º da Convenção sobre Liberdade Sindical da OIT:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:  
[...]

II - **é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial**, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; [...] (BRASIL, 1988)

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

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

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1948)

Logo, mantida a organização sindical tal como estabelecida na Constituição, com categorias isoladas, em conjunto com a retirada da contribuição sindical obrigatória, os trabalhadores não veem mais sentido em permanecer associado a um órgão pelo qual não se sentem representados, e muitas vezes não encontram funcionalidade. (BASSO, POLIDO, 2012). O desmonte sindical é histórico, apoiado por políticos, legisladores e principalmente pelos grandes empresários, vistos o interesse direto na dilapidação dos direitos trabalhistas; logo, nada é feito para se recuperar a função sindical, deixando os trabalhadores à mercê de sua própria hipossuficiência.

Importa ressaltar a diferença entre a unicidade sindical e a unidade sindical. Enquanto a primeira pressupõe um único sindicato para representar determinada categoria em uma base territorial, não inferior a um município, a unidade é a união de diversos sindicatos em um, como é o caso da federação (RIBEIRO, 2020). A estrutura sindical brasileira é composta por três elementos: os sindicatos, atuando na base, diretamente com os empregados; a federação, que é formada pelo conjunto de no mínimo cinco sindicatos, atuantes no âmbito estadual, legislados pelo art. 534 da CLT; e a confederação, que tem sede em Brasília e atua no âmbito nacional, sendo constituída por pelo menos três federações, conforme o art. 535 da CLT. (RIBEIRO, 2020)

Isto posto, destaca-se que o sistema de unicidade sindical resulta no enfraquecimento do sindicalismo, ao passo que a lei garante aos sindicatos a exclusividade, os representantes dessas entidades acabam acomodados e não buscam por melhores benefícios ao trabalhador (RIBEIRO, 2020). Todavia, este não é o único malefício encontrado no sistema de unicidade sindical, ao passo que a organização privilegia o princípio da agregação, em detrimento da especialização (RIBEIRO, 2020).

Ora, os sindicatos se organizam por meio da categoria profissional, vinculando a atividade desenvolvida pelo empregador, e nem sempre corresponde a que de fato é exercida pelos trabalhadores. Portanto, empregados que se vinculam a uma atividade econômica, não necessariamente idêntica, mas similar ou conexas, serão integrantes de uma mesma categoria profissional, e, portanto, representados por um mesmo sindicato. De acordo com Rafael Ribeiro (2020, p. 127):

São consideradas **atividades similares** aquelas enquadradas em um mesmo ramo de atividade econômica, como, por exemplo, ocorre com os hotéis, bares e restaurantes, os quais normalmente formam uma única categoria em função da similitude das atividades.

Por sua vez, são consideradas **atividades conexas** aquelas que são complementares entre si, embora diferentes. Um exemplo é o que ocorre com os frentistas e os lavadores de carro. Da mesma forma, na construção civil, os eletricitistas, bombeiros hidráulicos, pintores etc.

Portanto, conta a atividade do empregador. Se há várias atividades desenvolvidas simultaneamente, resolve-se a questão pela apuração da **atividade preponderante**, assim considerada aquela principal no empreendimento.

À guisa de exemplo, segundo Ribeiro (2020), se em uma indústria de metalurgia a atividade dominante, por óbvio, é a metalurgia, sabe-se que a maioria de seus trabalhadores atua na produção de metais. Porém, ainda há alguns trabalhadores que exercem suas funções nos escritórios, realizando a compra de materiais, defesa jurídica da empresa ou até mesmo a contratação de novos trabalhadores.

Logo, a realidade laboral desses trabalhadores não é a mesma; as necessidades que um trabalhador de chão de fábrica encontra, não são as mesmas encontradas pelos trabalhadores que atuam nos escritórios. Daí destaca-se a prejudicialidade causada pelo sistema de unicidade sindical, a falta de representatividade que muitos trabalhadores encontram nesses sindicatos, levando ao desinteresse por se associarem, por muitas vezes, não verem que seus direitos serão efetivamente pleiteados.

Visto isso, em decisão recente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu pela prevalência do critério de especialização, em categorias de trabalhadores de restaurantes.

Como exemplificado pelo Ministro Alexandre Belmonte, não é possível assimilar as práticas exercidas por trabalhadores de restaurantes comuns, com os chamados restaurantes *fast-food*:

**[...] Recurso de embargos em recurso de revista. Representação sindical. Restaurante *fast-food*. SINTRHORESP e SINDIFAST. Princípio da especificidade. Artigo 571 da CLT. Precedentes do Supremo Tribunal Federal, da subseção de dissídios coletivos/TST e de Turmas desta Corte.** O critério definidor do enquadramento sindical é o da especificidade, previsto no art. 570 da CLT. Considerando-se que a especificidade é a regra, é cabível o desmembramento, autorizado por lei, quando as atividades similares e conexas, antes concentradas na categoria econômica mais abrangente, adquirem condições de representatividade por meio de sindicato representativo de categoria específica, nos termos do art. 571 da CLT. O desmembramento pode ocorrer para a formação de sindicatos abrangentes ou específicos para atuação em menor base territorial, como também para a formação de sindicatos específicos destinados à atuação em certa base territorial. Do princípio da unicidade sindical, bem como da interpretação do art. 571 da CLT, conclui-se que a formação de sindicato de representatividade categorial específica ou para atuação em base territorial menor (municipal) tem em mira uma melhor representatividade da categoria profissional e, conseqüentemente, mais eficiência no encaminhamento das reivindicações coletivas e no diálogo com a categoria econômica, permitindo maior atenção e a devida contextualização em relação aos problemas específicos da categoria e às questões locais, atingindo-se assim o verdadeiro objetivo da norma. Nesse contexto, o Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Rápidas (*Fast-Food*) de São Paulo possui legitimidade para representar os empregados da empresa que atua no ramo de restaurante *fast-food*. Não é viável imaginar que as condições de trabalho em restaurantes com mesas e garçons para atendimento de refeições preparadas conforme cardápio possam ser identificadas com aquelas próprias de estabelecimentos *fast-food*, de refeições ligeiras, onde sequer vigora o sistema de gorjetas. Recurso de embargos conhecido por divergência jurisprudencial e provido (TST. - E-ED-RR-880-42.2010.5.02.0072. SDI -1 Relator - Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Julgamento: 26.02.2015. Publicação: DEJT 20.03.2015) – grifo nosso.

Assim, se entre empresas do mesmo ramo, porém com funcionalidades diferentes, já é possível uma diferenciação entre a representatividade necessária para os sindicatos, quiçá em grandes empresas com diversos funcionários, exercendo atividades completamente distintas, por mais que complementares. Então, surge a necessidade da modificação da unicidade sindical, já que, com a organização do modo que se encontra, não há efetiva representação dos trabalhadores, extinguindo os interesses dos trabalhadores por esse importante órgão para proteção de seus direitos.

## 4.2 A reforma trabalhista e seus impactos na organização sindical

No Brasil, durante o ano de 2017, foi elaborada e posta em vigor a Lei nº 13.467, que ficou conhecida como reforma trabalhista. A atualização legislativa gerou diversas críticas, principalmente por ser elaborada em pouquíssimo tempo e por ter retirado diversos direitos trabalhistas, conquistados com anos de luta pelos representantes da classe trabalhadora.

Dentre as várias atualizações, no âmbito do Direito Individual do Trabalho, a Lei nº 13.467/2017 relativizou diversos princípios do Direito do Trabalho, que visavam à proteção do trabalhador, reconsiderando completamente a proteção ao vulnerável e a real função do Direito do Trabalho. Destaca-se a prevalência do acordado sobre o legislado, ou seja, por mais que a norma estabelecida na CLT seja mais favorável ao trabalhador, se ele concordar e assinar em termo a cessão de alguns direitos, o empregador não será obrigado a garanti-los. Assim, em uma só medida vê-se o desrespeito a dois princípios do Direito do Trabalho: o da proteção e o da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

Para o Direito Coletivo do Trabalho ou o Direito Sindical, as mudanças também foram abruptas, prejudicando demasiadamente a organização dos sindicatos e sua forma de sustento; ignoraram-se as mudanças que realmente seriam necessárias, como, por exemplo, alterar sua forma de organização, com a adesão a Convenção nº 87 da OIT e realizou-se mudanças a fim de enfraquecer as bases sindicais, para um maior desinteresse dos trabalhadores com a entidade. O principal exemplo pauta-se na retirada da contribuição obrigatória, sem viabilizar alternativas para arrecadação monetária e sobrevivência dos sindicatos.

Na visão de Rafael Ribeiro (2020, p. 136):

A atividade sindical é custeada por várias formas de contribuição, as quais devem, em princípio, ser espontâneas, em retribuição aos serviços prestados pela entidade. Não era o que ocorria no Brasil até a vigência da Lei nº 13.467/2017, infelizmente. Convivemos, até 10.11.2017, com a contribuição compulsória, a qual sem nenhuma dúvida é responsável por boa parte do atraso que vivenciamos no tocante ao desenvolvimento sindical. Na prática, se percebia que, com a sobrevivência econômica garantida pela própria lei, boa parte das entidades sindicais existentes simplesmente ignoravam os anseios do trabalhador, servindo o sindicato apenas de meio de vida para alguns.

Mal sucedida, porém, houve a eliminação do imposto sindical em conjunto com a manutenção do sistema de unicidade sindical. Por um lado, a reforma trabalhista desvincula os trabalhadores dos sindicatos, por outro, não permite aos sindicatos modificarem sua forma

de organização, para atingir maior representatividade entre os trabalhadores. Assim, nítida a intenção dos líderes políticos e legisladores de deslegitimar e enfraquecer os sindicatos.

Conforme exposto por Marta Roseli, presidente do Sindicato das Indústrias de calçados de Franca na Roda de Conversa: “O Trabalho Doméstico e a Luta Sindical”, há uma constante tentativa de retirar os direitos conquistados pela classe trabalhadora, a fim de desmobilizar os sindicatos. Devido à reforma trabalhista, diversos sindicatos foram prejudicados, restando clara a intenção do Governo em fechar os sindicatos para extinguir a representação dos trabalhadores.<sup>1</sup>

Com o fim da contribuição compulsória, os sindicatos se veem obrigados a elaborar uma nova forma de arrecadação para sua sobrevivência, o que se torna inviável, pois com a unicidade sindical os trabalhadores não se encontram representados e perdem por completo o interesse na atuação.

Ademais, Marta Roseli ainda acrescenta que muitos trabalhadores querem se associar mas têm medo da pressão patronal. Inclusive por essa razão muitos pedem para que não seja descontado o valor referente à contribuição do holerite, com o objetivo do empregador não descobrir que tal empregado é associado, por medo de represálias. E, ainda, outros trabalhadores acabam retirando a filiação dos sindicatos por extrema pressão patronal. Tal situação é uma violação aos direitos dos trabalhadores e aos direitos humanos, como o de liberdade de associação.<sup>2</sup>

Destaca-se que, com a prevalência do negociado sobre o legislado, as negociações e os acordos coletivos de trabalho, devem ser elaborados por forças iguais, para que não haja a imposição de vontade. Então, evidencia-se a necessidade de sindicatos fortes e atuantes nesse cenário, fato que infelizmente não faz parte da realidade brasileira. (RIBEIRO, 2020)

Logo, nas palavras de Rafael Ribeiro (2020, p. 158), “Sem nenhuma dúvida, portanto, tal movimento legislativo visou ao enfraquecimento da atividade sindical e do direito do trabalho no Brasil, e não ao seu aperfeiçoamento ou modernização, como apregoado pelos defensores da reforma.”

---

<sup>1</sup> Informação verbal prestada por Marta Roselí Pereira: Sapateira e Presidenta do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados e Vestuários de Franca e Região. No evento “Roda de conversa: O trabalho doméstico e a luta sindical” Organizado pelo CASS – Centro Acadêmico de Serviço Social, da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Câmpus Franca. Realizado no dia 13 de setembro de 2021, às 19 horas, pela plataforma Google Meet.

<sup>2</sup> Informação verbal prestada por Marta Roselí Pereira: Sapateira e Presidenta do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados e Vestuários de Franca e Região. No evento “Roda de conversa: O trabalho doméstico e a luta sindical” Organizado pelo CASS – Centro Acadêmico de Serviço Social, da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Câmpus Franca. Realizado no dia 13 de setembro de 2021, às 19 horas, pela plataforma Google Meet.

Ademais, a reforma trabalhista despreza o Princípio da Norma mais favorável ao trabalhador, quando, por meio da mudança da redação do art. 620 da CLT, impõe a prevalência do Acordo Coletivo em detrimento da Convenção Coletiva de Trabalho, em virtude da especificidade do acordo, por mais que a Convenção contenha normas mais favoráveis do que o Acordo Coletivo de Trabalho (RIBEIRO, 2020). Neste ponto, importa rapidamente pontuar a diferença entre esses dois institutos de negociação coletiva.

Em ambos os casos a participação do sindicato da categoria profissional é indispensável, como estabelecido no art. 8º da Constituição Federal. Porém, enquanto na Convenção Coletiva a negociação se faz por intermédio de dois sindicatos, representando os empregados e empregadores, no Acordo Coletivo a negociação é feita diretamente entre os sindicatos e os empregadores (RIBEIRO, 2020).

Os trabalhadores, identificando-se como trabalhadores de uma mesma classe, que sofrem as mesmas opressões e têm os mesmos direitos ceifados, unem-se para conseguir melhores direitos e condições dignas de trabalho. Porém, com a terceirização, facilitada pela reforma trabalhista, essa identificação torna-se cada vez mais difícil, uma vez que o trabalhador terceirizado vende sua força de trabalho um dia para uma empresa, outro dia para outra, não sendo possível criar um vínculo com a empresa, para entender seus direitos e pleiteá-los (DANTAS JUNIOR, 2017).

Ainda, devido à unicidade sindical esses trabalhadores não encontram um paralelismo entre suas funções exercidas na empresa e a representação sindical, tornando a representatividade trabalhadora cada vez mais escassa. Logo, quando duas partes economicamente distintas negociam, a parte mais forte exercerá a pressão em desfavor da parte mais fraca, tendo seus direitos ceifados pela necessidade de manter um trabalho e uma fonte de renda (DANTAS JUNIOR, 2017).

Dos absurdos trazidos pela reforma trabalhista, destaca-se a prevalência do negociado sobre o legislado, e este ponto merece especial atenção. Ora, sabe-se que, desde a Revolução Industrial e o início do capitalismo, os trabalhadores são explorados e sua força de trabalho vendida por um preço muito inferior ao que realmente vale. Nesta época, os trabalhadores viviam jornadas exaustivas de trabalho, pagas por um preço ínfimo, que estava de acordo com os usos e costumes da época, já que havia sido acordado anteriormente. Logo, devido à grande quantidade de trabalhadores disponíveis e aos poucos empregos, muitos se sujeitavam a condições desumanas para conseguir a sobrevivência (DANTAS JUNIOR, 2017).

Assim, destaca-se que, em uma negociação em que não há igualdade entre as partes, não há justiça, mas sim a imposição da vontade do mais forte, em detrimento da vontade do

mais fraco. É essa realidade que se observa retornar aos dias de hoje, diante da prevalência do negociado sobre o legislado, observa-se que a lei, feita para a proteção do trabalhador hipossuficiente, foi deixada de lado em prol da vontade do empregador (DANTAS JUNIOR, 2017).

Os sindicatos em sua origem carregavam essa principal função, a despersonalização do trabalhador, e, assim, os direitos poderiam ser pleiteados de igual para igual, sem a pressão de o empregado ser demitido, ou perseguido, pois agiu contra a vontade do empregador, pleiteando melhores condições de trabalho. Contudo, o que ocorre é a perseguição do trabalhador sindicalizado pelo empregador, a fim de enfraquecer a união sindical e reduzir significativamente as forças negociais.

Com a reforma trabalhista e a livre negociação entre trabalhador e empregador essa proteção se perde e o empregado se vê obrigado a aceitar condições menos benéficas, devido à necessidade de emprego. Por meio da negociação individual, muitos direitos podem ser negociados, tais como banco de horas, jornada de trabalho e até mesmo a demissão, independentemente do tempo de trabalho na empresa e a quantidade de trabalhadores a serem demitidos, equiparando o impacto social da dispensa de somente um trabalhador a de cem trabalhadores (DANTAS JUNIOR, 2017).

Em relação ao empregado hiperssuficiente a situação se agrava ainda mais, pois apenas por ter diploma de curso superior e um salário maior que o teto da Previdência Social (em torno de seis mil reais) acredita-se que as condições de negociação são idênticas às do empregador. Ignora-se completamente o fato de que o empregador ainda exerce o poder hierárquico e que muitas vezes o trabalhador irá concordar com condições desfavoráveis em troca da manutenção da sua fonte de renda. O fato de o trabalhador ter um salário superior que a média brasileira, não o torna igual em direitos com seu empregador. Como explicitado por Aldemiro R. Dantas Junior (2017, p. 281):

Em outras palavras, o empregado até pode ter a plena consciência de que está sendo lesado em seus direitos, mas isso em nada afeta a nítida desigualdade econômica entre ele e o empregador, e o que impede a negociação equilibrada é precisamente essa desigualdade econômica, e não o conhecimento (ou a falta dele) dos direitos que lhe são assegurados. Entre o forte e o fraco, a liberdade oprime.

Com o enfraquecimento dos sindicatos, a perda de sua principal fonte de custeio, a contribuição sindical, o que já era pouco, se reduz a nada. A vontade de negociação dos sindicatos é suprimida em face da necessidade de arrecadar verbas para a manutenção



sindical; logo, os sindicatos passam e negociar situações por mais que desfavoráveis ao empregado, em troca de migalhas para manter o sindicato em funcionamento (DANTAS JUNIOR, 2017).

Ressalta-se que, como pontuado pela presidente dos sindicatos da indústria de calçados de Franca, Marta Roseli, a última negociação coletiva para a categoria representada foi realizada no ano de 2018, estando os trabalhadores há três anos sem reajustes salariais. Uma vez que, os empregadores e os sindicatos patronais, desejam realizar o acordo ou negociação, a fim de retirar diversos direitos, o que não será aceito pelo sindicato dos empregados, razão pela qual o acordo não prossegue.<sup>3</sup>

De fato, o fim da contribuição sindical obrigatória fez com que esses entes perdessem sua principal fonte de custeio. Assim, teriam que pensar em novas estratégias para representar seus sindicalizados e trazer para si a contribuição facultativa, e somente os clubes e benefícios não seriam suficientes para tal. Porém, para atrair o trabalhador, é necessária a representatividade e que eles percebam que de fato o sindicato se preocupa com os seus sindicalizados. Contudo, a conquista de representatividade torna-se complexa para os sindicatos nos moldes que se apresentam hoje, pois, com a unicidade sindical atrelada a base da categoria, os órgãos de representatividade estão fadados à extinção, como explicita Dantas Junior (2017, p. 283):

Enfim, o fato é que deixou o legislador de observar (e o fez de modo claramente intencional) que seria essencial um período de transição e a adoção de regras que permitissem a sobrevivência dos sindicatos efetivamente voltados para a representação e a proteção dos trabalhadores. Dentre essas regras, parece-nos que seria essencial o fim da unicidade sindical, para que fosse possível a criação de sindicatos fortes e efetivamente representativos da categoria, com o enfraquecimento e a morte de sindicatos pelegos.

Como previsto no art. 510 da CLT, a mudança trazida pela reforma trabalhista permite a criação de Comissão de Conciliação Prévia em empresas que contenham mais de 200 empregados, fato que enfraquece ainda mais a atuação sindical, uma vez que a função que originalmente seria dos sindicatos passa a ter tutela privada, não sendo nem sequer composta por membros do sindicato. Isso prejudica ainda mais a atuação desses órgãos na tutela dos

---

<sup>3</sup> Informação verbal prestada por Marta Roselí Pereira: Sapateira e Presidenta do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados e Vestuários de Franca e Região. No evento “Roda de conversa: O trabalho doméstico e a luta sindical” Organizado pelo CASS – Centro Acadêmico de Serviço Social, da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Câmpus Franca. Realizado no dia 13 de setembro de 2021, às 19 horas, pela plataforma Google Meet.

direitos trabalhistas, contrariando então o texto constitucional, que elege os sindicatos como representantes da categoria, em seu art. 8º (DANTAS JUNIOR, 2017).

Assim, percebe-se que os sindicatos devem ser fortes, atuantes e de fato representativos para que possam, em conjunto com os trabalhadores, prezar por condições de trabalho mais justas e dignas, pela correta aplicação dos direitos e pela elaboração de normas e acordos que privilegiem toda a categoria. Contudo, como isso será possível se não há representatividades dessas entidades de classe? Surge então a importância de uma reforma sindical, para o retorno da representatividade e efetiva atuação dos sindicatos.

### **4.3 Os impactos da pandemia vivenciada em 2020 nas relações sindicais e negociações coletivas**

Além das mudanças ressaltadas no tópico anterior decorrentes da reforma trabalhista, que ocasionaram considerável retrocesso no âmbito do Direito do Trabalho, cumpre-se pontuar as modificações geradas pela pandemia do COVID-19 nas relações de trabalho e, consequentemente, nos direitos relacionados.

Em março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) classificou a situação gerada pelo novo agente do coronavírus como uma pandemia e, em fevereiro, foi editada no Brasil a Lei nº 13.979/2020, sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública, uma vez que, desde o ano de 2019, a doença já se disseminava e causava diversas mortes por muitos outros países. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020)

Devido à rápida circulação do vírus e ao alto perigo de contágio e morte, diversas medidas tiveram que ser tomadas pelo governo para reduzir a taxa de transmissão, de ocupação dos leitos em hospitais e as consequentes mortes. Tais medidas consistem principalmente no isolamento e distanciamento social, higienização das mãos e uso de máscaras, porém, devido ao isolamento, muitos trabalhadores tiveram que alterar seu *modus operandi* de trabalho. Por esta razão, diversos estabelecimentos tiveram de ser fechados durante este período e houve intenso impacto na economia, surgindo a necessidade de auxiliar empregadores, bem como trabalhadores, de modo a reduzir tal impacto.

Neste ponto, muitos dos trabalhadores se viram obrigados a realizar seus trabalhos em casa, quando possível, e quando impossível, viram seus contratos suspensos ou reduzidos. Tais medidas foram regulamentadas através da Medidas Provisórias (MPs) nº 936/2020 e nº 927/2020, que, além de regular o trabalho em tempos de pandemia, trouxeram diversos retrocessos aos direitos dos trabalhadores. Além de deslegitimar completamente a atuação dos

sindicatos, visto a completa exclusão da entidade de classe para os acordos realizados durante a vigência das Medidas Provisórias. Deste modo, a classe mais prejudicada pela pandemia se viu ainda mais vulnerável pela retirada de diversos direitos, vistos como fundamentais, a exemplo da irredutibilidade salarial e a negociação coletiva.

Tais soluções foram editadas com a premissa da preservação do emprego e da renda dos trabalhadores afetados pelo período de calamidade pública. Tendo como principais medidas a redução do contrato de trabalho, por meio da redução de jornada e consequente redução do salário pago pelo empregador, sendo fornecida uma ajuda de custo paga pelo Estado, a fim de garantir uma renda mínima ao empregado, sem prejudicar o empregador, ao passo que há uma significativa redução no consumo. As medidas tiveram como escopo a ordem econômica e a valorização do trabalho humano, por intermédio dos ditames da justiça social e princípios constitucionais que norteiam a relação laboral.

Expressamente previsto no artigo primeiro, parágrafo único da MP nº 927/2020, para a aplicação do disposto na medida, faz-se necessária a constituição de hipótese de força maior, no conceito predito pelo art. 501 da CLT. Todavia a MP ficou-se inerte em relação às sanções previstas pelo art. 504 da CLT e em relação à reintegração e à indenização a ser paga, caso comprovada a falta de justo motivo para as aplicações da Medida Provisória. (FONTES; CARNIO, 2020)

Assim, até que ponto é possível a justificativa das demissões por motivos de força maior causados pelo COVID-19, sendo que alguns ramos, por exemplo, de eletrodomésticos, eletrônicos, medicamentos, equipamentos de proteção individual, como máscara e álcool em gel, tiveram inclusive um aumento significativo de vendas no período de calamidade pública vivenciado. Logo, nem todos os empregadores estão inseridos nas hipóteses de força maior do art. 501 da CLT, surgindo então, uma relação jurídica que deve ser pautada na boa-fé objetiva, vinculando-se ao fato social, para que uma possível conduta antissocial e antijurídica seja compatível com a aplicação das sanções previstas pelo art. 504 da CLT, mesmo que tais sanções não estejam previstas nas Medidas Provisórias. (FONTES; CARNIO, 2020)

Como pontuado pela Marta Roseli, na Roda de Conversa “O trabalho doméstico e a luta sindical”, houve uma expressiva redução nos ganhos dos trabalhadores, pois o valor pago correspondia a um salário mínimo e não ao valor efetivamente recebido pelos empregados. Ainda, muito empregadores aderiram às Medidas Provisórias, mas exigiram que seus empregados continuassem laborando nas mesmas horas que antes. Trata-se de fraude

trabalhista, além de desonestidade; inclusive, o sindicato dos sapateiros de Franca ingressou com diversos processos nesse sentido.<sup>4</sup>

Ainda, Maria Cristina Gabriel Borges relata que diversas empregadas tiveram que comparecer ao ambiente de trabalho, apesar de seus empregadores estarem com COVID. Muitas acabaram contraindo a doença e algumas vieram a óbito devido a complicações. Por essa razão, diversas empregadas entraram em contato com os sindicatos, informando essas situações de violação a direitos vivenciadas.<sup>5</sup>

Neste ponto, importa destacar a aplicabilidade dessas medidas, uma vez que, por mais que muitos comércios tenham sido afetados pela pandemia, outros não tiveram abalo algum, e ainda alguns tiveram inclusive o aumento na produção e consequente nos lucros. Logo, o primeiro questionamento a ser feito, é a respeito da limitação da adesão a essas medidas e a possível indenização caso seja comprovado que a dispensa não se deu por motivo de força maior relacionado ao COVID-19.

Ademais, as Medidas Provisórias trouxeram regras a serem adotadas pelos empregadores com o intuito de preservar o emprego e a renda dos trabalhadores no decorrer da pandemia, período de calamidade pública. Contudo, uma das possibilidades foi a permissão de prevalência dos acordos individuais em detrimento instrumentos normativos coletivos, para a redução proporcional da jornada e para a suspensão do contrato de trabalho. Assim, há um impacto direto nas matérias constitucionalmente estabelecidas de tutela sindical, como o intermédio nas negociações e acordos coletivos, razão pela qual houve diversas discussões a esse respeito, chegando ao crivo do Supremo Tribunal Federal (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020).

A Medida Provisória nº 927 dispôs a respeito da concessão de férias, compensação de horas, exigências administrativas em saúde e segurança do trabalho, diferimento de recolhimento do FGTS e teletrabalho, possibilitando que a celebração do acordo individual que impusesse tais situações prevalecesse sobre a lei ou normas coletivas, com a única

---

<sup>4</sup> Informação verbal prestada por Marta Roselí Pereira: Sapateira e Presidenta do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados e Vestuários de Franca e Região. No evento “Roda de conversa: O trabalho doméstico e a luta sindical” Organizado pelo CASS – Centro Acadêmico de Serviço Social, da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Câmpus Franca. Realizado no dia 13 de setembro de 2021, às 19 horas, pela plataforma Google Meet.

<sup>5</sup> Informação verbal prestada por Maria Cristina: Diretora do Sindicato das Domésticas. No evento “Roda de conversa: O trabalho doméstico e a luta sindical” Organizado pelo CASS – Centro Acadêmico de Serviço Social, da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Câmpus Franca. Realizado no dia 13 de setembro de 2021, às 19 horas, pela plataforma Google Meet.

garantia da permanência do vínculo pelo mesmo período de supressão dos direitos (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020).

Já a Medida Provisória nº 936 instituiu um Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda, a fim de garantir as atividades laborais e reduzir o impacto social causado por uma possível demissão em massa em virtude da expressiva queda econômica. Assim, seria realizado o pagamento pela União de um “Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda”, quando estabelecida a redução da jornada ou suspensão do contrato, com as respectivas reduções salariais (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020).

Não se deve negar que, de fato, o Programa foi importante para a manutenção da renda e do poder de compra de diversas famílias brasileiras, principalmente no momento de crise vivenciado. Contudo, tal razão não é suficiente para justificar a submersão de direitos pela prevalência de acordos que foram estabelecidos entre as partes, sem sequer vincular os sindicatos.

As entidades sindicais teriam uma atuação de extrema relevância, analisando à luz de cada situação quando de fato é necessária essa redução, conforme as razões explicitadas anteriormente. Deste modo, a identificação de fraudes trabalhistas seria mais efetiva, reduzindo as situações em que a suspensão ou redução do contrato de trabalho ocorreu por má-fé do empregador, que teria condições de manter o vínculo, mas optou pela adoção ao Programa.

Aos sindicatos atribuiu-se somente um papel secundário. A MP nº 936 tornou facultativa a participação sindical, opondo-se explicitamente ao previsto pela Constituição Federal, em seus artigos 8º, nos incisos III e VI, e no 7º, incisos VI, XIII, XXVI. Assim excluiu-se a participação sindical dentre as soluções pensadas para enfrentar a crise, no âmbito de cada categoria, fragilizando ainda mais os sindicatos (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020).

A situação foi analisada pelo Supremo Tribunal Federal (STF), em abril de 2020, pela Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6363. A decisão monocrática do relator, Ministro Ricardo Lewandowski, estabeleceu interpretação constitucional a MP nº 936. Decidiu-se que os acordos de suspensão e redução de jornada deveriam, ao menos, ser comunicados pelos empregadores aos sindicatos, dentro do prazo de dez dias para que se deflagra-se uma possível negociação coletiva, bem como que a inércia sindical importaria em anuência do acordado pelas partes. Todavia, tal decisão sequer foi referendada pelo Pleno do STF, mantendo-se a íntegra da MP (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020).

Ademais, o Ministro Marco Aurélio Mello propôs 07 (sete) ADI'S de números 6342, 6344, 6346, 6348, 6349, 6352 e 6354, que, entre outros pontos, buscavam negar a prevalência do acordo individual escrito sobre os instrumentos normativos legais e negociais. Assim, prevaleceu o entendimento da exclusão proposital dos sindicatos no âmbito de tais negociações. Nas palavras das autoras Ana Clara Barbosa Paiva Santos, Iangre dos Santos Pereira e Ana Paola Santos Machado Diniz (2020, p.128):

É possível cogitar-se, em razão do contexto de crise das empresas e crise nos empregos, que tenha o conflito desaparecido e restabelecida a simetria entre empregado e empregador, a prescindir da atuação sindical, admitindo-se em abstrato plena autonomia negocial ao trabalhador? Estando os sindicatos próximos da realidade concreta e própria de cada atividade econômica, sendo verossímil seu interesse primordial da preservação de empregos, não estariam mais aptos a colaborar nas soluções possíveis para a situação atual e, também, para a que se avizinha, passado o momento mais crítico? **A crise vivenciada justifica ou autoriza o risco severo em admitir-se exceções ao texto constitucional no tocante ao direito fundamental de intervenção sindical obrigatória em negociação coletiva para flexibilização de direitos essenciais e sob argumentos meramente econômicos?**

Uma vez que a negociação coletiva trabalhista é vista como um instrumento de justiça social, nota-se que os sindicatos poderiam ter corroborado para a edição dessas Medidas e para a aplicabilidade mais adequada, de modo a garantir a preservação dos direitos dos trabalhadores, gerando menores prejuízos ao mesmo. O Direito do Trabalho e a proteção e melhoria da condição de vida do trabalhador são constitucionalmente previstos pelos primeiros artigos da Constituição, destacando-se sua importância, posto que presente no rol dos direitos fundamentais:

O direito do trabalho, porque assegurado no art. 7º da CF/88 e entrelaçado aos fundamentos de elevação da dignidade da pessoa humana, equilibrando os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, é um direito fundamental social. Os propósitos do art. 3º da CF/88, de melhoria da condição social do trabalhador, intrinsecamente ligados à garantia de desenvolvimento da nação, erradicação da pobreza e marginalização, redução das desigualdades sociais, promoção de uma sociedade mais justa livre e solidária, tornam-se alcançáveis por intermédio de normas heterônomas, nacionais ou internacionais ratificadas pelo Brasil e, sobretudo, com as normas autônomas advindas dos pactos firmados entre os sujeitos sociais. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020, p. 129)

Ademais, sabe-se que no Direito do Trabalho vige, ou pelo menos esta vigência seria a esperada, a prevalência da norma mais favorável ao trabalhador, o que inclusive justificaria a inversão hierárquica da pirâmide Kelseniana, uma vez que uma norma, mesmo que presente

em lei inferior a constituição, quando mais benéfica, pode ser aplicada, em detrimento daquela constitucionalmente prevista. Outro princípio do Direito do Trabalho é a prevalência do negociado sobre o legislado, o que anteriormente seria aplicável somente a norma mais benéfica ao trabalhador, mas com a reforma trabalhista e a alteração dos artigos 611-A e 620 da CLT passa a ser regra, mesmo que cause prejuízos ao empregado, contradizendo então a premissa maior do art. 7º da Constituição Federal de buscar a melhoria das condições sociais do trabalhador. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020)

Com o advento das Medidas Provisórias sobre a alegação do estado de calamidade pública, houve um ganho de importância do acordo individual que deve gerar alerta. A negociação coletiva possui um significado jurídico social e só se torna legítima se realizada com igualdade entre as partes, de modo a impossibilitar que uma das partes imponha e a outra apenas aceite, não sendo este o objetivo das negociações. Por essa razão é que se exige o sindicato profissional em um dos polos, para que a negociação seja feita de maneira mais justa e igualitária, sendo de fato uma negociação e não uma imposição. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020)

Isto posto, é possível permitir a alteração constitucional motivada por um estado de crise? Pois foi isto que se deu com a edição das MP's nº 927 e nº 936, flexibilizando direitos. Deste modo, o Brasil desrespeitou as Convenções da OIT, com destaque para a de nº 98, ratificada pelo país, que prevê a importância da negociação coletiva. Em relação ao combate aos efeitos causados pelo coronavírus, a OIT ressaltou a importância da promoção do emprego e renda, porém sem marginalizar os dispositivos que versem sobre os direitos fundamentais, assinalando a importância do diálogo tripartite e destacando a extrema relevância na participação dos sindicatos. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020)

Ao analisar na perspectiva do Código Civil, o contrato é um instrumento realizado com a igualdade entre as partes para a concretização de interesses individuais, bem como da promoção do bem estar social e garantia de direitos fundamentais. De outro modo, no Direito do Trabalho o alto índice de desemprego e condições de trabalho precarizadas, afasta a paridade entre as partes no momento contratual, gerando o que no Direito Civil poderia ser identificado como vícios contratuais, por situação de extrema necessidade.

Nesse diapasão, ressalta-se que as condições de superioridade econômica das empresas em relação aos trabalhadores não foi alterada somente em razão das dificuldades enfrentadas durante a pandemia, mas pelo contrário, a crise econômica provoca maiores situações de dilapidação de direitos trabalhistas e uma diferença ainda maior entre a condição de empregado e empregador. Trata-se de um cenário de extrema necessidade da atuação

sindical, de modo a garantir direitos básicos. Contudo, o que se deu é o extremo oposto, excluindo os sindicatos das negociações de suspensão e interrupção do contrato, facilitando a retirada de direitos dos trabalhadores, por não haver um controle destes acordos realizados. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020)

A respeito dos acordos individuais e as críticas geradas pelo STF às Medidas Provisórias, destaca-se aqui o art. 2º da MP nº 927:

Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, **que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos**, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição.

Apesar da ressalva de “respeitados os limites estabelecidos pela Constituição”, não se deve ignorar o potencial prejuízo aos direitos trabalhistas e a fantasia de que os limites constitucionais seriam respeitados, uma vez que, a própria previsão da prevalência dos acordos individuais já contraria a Constituição. Como assinalado pelo Ministro Barroso, a Constituição não deve ser interpretada de modo abstrato, pois toda decisão judicial gera um impacto social, ainda mais em um cenário delicado como o vivenciado nos anos de 2020 e 2021. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020)

A posição do STF gerou diversas críticas, pois as Medidas Provisórias têm eficácia imediata e seriam aplicadas logo após a edição. Quando o Supremo Tribunal Federal declara que não pode se sobrepor ao Poder Legislativo, ignora completamente o sistema de pesos e contrapesos existentes, em que de fato deve haver a interferência dos poderes quando for deflagrada situação de inconstitucionalidade. Em meio a uma situação de prevalência do argumento econômico, em detrimento do jurídico, reduzindo os direitos trabalhistas à condição de mercadoria, ignorando se tratem de direitos subjetivos dos trabalhadores. Ainda, ressalta-se que o mesmo posicionamento teve a suprema corte no julgamento da RE nº 958252, a respeito da terceirização. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020)

Deste modo, ao garantir a manutenção do disposto pelo art. 2º da MP 927 revogam-se parcialmente as leis e normas coletivas por negociação individual, desorientando o sistema de interpretação do Direito do Trabalho, que visa os princípios contidos no art. 7º da Constituição Federal, como o da aplicação da norma mais benéfica e o da proteção. Assim, a tendência é a vulnerabilização das relações de trabalho, por meio da retirada de direitos cada vez mais frequente. E sequer é dada uma opção ao trabalhador em conjunto com o acordo



proposto. Logo, há duas alternativas: aceitar o acordo ou fazer parte dos milhões de desempregados no Brasil. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020)

A esse respeito:

Como a referida medida admitiu que o empregador, perante os efeitos econômicos da pandemia, adotasse providências relacionadas à designação de teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, banco de horas, inclusive com antecipação de feriados, considera que o artigo 2º dá abertura para as partes, em acordo individual, exclusivamente nessas matérias flexibilizadas, fazerem os ajustes segundo as necessidades de cada empresa. Defende o citado magistrado que a medida provisória merece interpretação contida, por isso sustenta que os acordos individuais complementem previsões que não foram detalhadas no texto da medida, desde que guardem consonância com os parâmetros mínimos e com os valores constitucionais. O artigo é expresso ao dizer: “*respeitados os limites estabelecidos na Constituição*”. Desse modo, afasta a ideia de eficácia plena do acordo individual em detrimento de leis atos normativos, como salta aos olhos da simples leitura do preceito. **Somente a interpretação literal do artigo 2º, a seu sentir, levaria à sua inconstitucionalidade.** (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020, p. 138)

Ademais, destaca-se que a MP nº 936 foi convertida na Lei nº 14.020/2020 e gerou discussão a respeito da redução proporcional de jornada e salário, ou a suspensão contratual por acordo individual. Assim, empregados que percebam salário até o valor de R\$ 3.135,00 ou que, possuindo diploma universitário, tenham salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, podem ter a redução de jornada ou suspensão elaborada livremente por acordo individual. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020)

Também, no artigo 11 da Lei, permitiu-se a redução em percentuais diversos daqueles estabelecidos em lei, mediante ajuste coletivo de trabalho e no parágrafo segundo, inciso primeiro, destaca-se que uma redução inferior a 25% não exige o pagamento adicional do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda. Assim, de certo modo, a Lei incluiu a possibilidade dos acordos coletivos, porém previu percentuais menos benéficos aos trabalhadores, em relação àqueles previstos para os acordos individuais. (BRASIL, 2020)

Ressalta-se que, salvo o caso da redução inferior a 25%, em conjunto com o desconto salarial, tem-se o pagamento pela União de um Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, correspondendo a porcentagem da redução ou suspensão, mas tendo como base o seguro desemprego que o empregado teria direito e não o salário percebido. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020) Assim, apesar das Medidas Provisórias para manutenção da renda, houve uma redução significativa nos proventos recebidos na realidade

de diversas famílias, já que o valor percebido durante a suspensão ou interrupção com base no seguro desemprego, na maioria das vezes era inferior ao ganho em condições normais de labor.

Posteriormente, o Plenário do STF negou por maioria a medida proposta cautelarmente por Ricardo Lewandowski, assim, no dia 17 de abril de 2020, decidiu-se pela validade dos acordos individuais. Deliberou também que, caso fosse acordada a redução de jornada e salário, a vigência seria de noventa dias, mas caso houvesse a suspensão contratual, a vigência máxima seria de sessenta dias, reafirmando o previsto pelos art. 7º e 8º da Medida Provisória. Logo, quanto à comunicação, os sindicatos teriam a possibilidade de deflagrar a negociação coletiva, mas o silêncio implicaria na anuência aos termos estabelecidos no acordo individual. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020)

Logo, com relação às Medidas Provisórias, a Advocacia Geral da União (AGU), ao examinar os embargos declaratórios na ADI nº 6.363, manifestou-se em relação à necessidade de uma interpretação constitucional destes atos do Poder Público. Posto que, a própria Norma Constitucional prevê a necessidade da participação sindical na negociação coletiva. Assim, a AGU destacou que, durante a pandemia, foram firmados diversos acordos individuais, sem um diálogo entre as partes, que, conforme recomendado pela OIT, deveria ocorrer no modelo tripartite envolvendo o governo, empregados e empregadores, representados por seus sindicatos, o que deveria ser realizado a fim de garantir ao menos uma negociação coletiva mesmo que tardia. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020)

Além disso, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) elaborou a Resolução nº 1/2020 nomeada de “Pandemia e Direitos Humanos nas Américas”, estimulando os estados-membros a manter o respeito aos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais vigentes, apesar das situações extremas geradas pela pandemia. Acredita-se que, dessa maneira, serão garantidos os meios de subsistência aos trabalhadores, protegendo seus empregos, salários, assim como a liberdade de associação e a negociação coletiva. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020)

Assim, as medidas tomadas para a redução dos impactos da pandemia, fez com que os sindicatos perdessem ainda mais a sua importância, sendo vistos como meros avalistas e arquivistas de contrato, não tendo nenhuma contribuição significativa na pandemia. De fato, imagina-se que não foi este encargo o designado pelos constituintes que elaboraram a Constituição Cidadã, logo não caberia afastar as normas fundamentais em um momento de calamidade pública. Esta situação poderia ocorrer somente sob a supervisão do Congresso Nacional, se houvesse a decretação do Estado de Defesa ou de Sítio, com fulcro nos artigos

136 e 137 da Constituição, o que não era a realidade vivenciada, dessa maneira fundamentou o Ministro Ricardo Lewandowski. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020)

Os únicos Ministros que se posicionaram pela inconstitucionalidade completa da norma, não admitindo sequer a ratificação posterior do sindical foram Edson Fachin e Rosa Weber:

Observou o Ministro Fachin ser imperiosa a participação sindical e a negociação coletiva para a formulação de política de trabalho, para a definição de prioridades e estratégias de promoção do emprego, não autorizando a emergência da pandemia, a discricionariedade sem controle e em descompasso com o Estado Democrático, havendo parâmetros a serem observados mesmo na emergência. A emergência “*não traduz incompatibilidade entre liberdade e saúde pública e não propicia regras derivadas da hermenêutica constitucional que suspendam a Constituição*”. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020, p. 141)

Não devem ser toleradas medidas de retrocesso, sem que se sejam esgotados os outros meios, menos prejudiciais, para a solução alternativa, de modo a gerar menor dano possível aos trabalhadores, uma vez que a justiça social deve ser o valor norteador das decisões a serem realizadas. A Ministra Rosa Weber destacou em seu voto a inconstitucionalidade que desrespeita os incisos III e VI do artigo 8º, e incisos VI, XIII, XXVI do art. 7º da Constituição Federal, que versam a respeito da participação sindical quando em questão a redução de salários e autonomia da vontade coletiva. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020)

Não há indícios ou provas de que o acordo individual é benéfico quando comparado com o coletivo, para a redução do efeito gerado pela pandemia. Em conjunto, não é certeza que o simples aval do sindicato nos acordos seja suficiente para afastar os abusos decorrentes de uma vasta quantidade de acordos realizados, sendo os prejuízos em uma dimensão coletiva. Uma crise exige um pensamento, coordenação e ação coletiva, sendo primordial a participação dos sindicatos nas negociações, viabilizando outras possíveis saídas e agregando forças, por meio da discussão tripartite. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020)

Assim, ressalta-se que nem todas as empresas e estabelecimentos comerciais sofreram impactos com a pandemia. Muitas inclusive tiveram incremento em seus ganhos, sendo de extrema relevância a participação dos sindicatos nessas negociações, de modo a impedir que tais empresas aderissem às Medidas Provisórias, sem necessidade.

Em contrapartida, o Ministro Alexandre de Moraes expõe que tais Medidas Provisórias devem ser consideradas como um ato jurídico “perfeito e acabado”, uma vez que a validade é condicionada ao aval do sindicato, já que o período de dez dias concedido para a análise dos sindicatos permite aos mesmos ratificar, afastar ou modificar o acordo. Assim, em

analogia ao art. 6º da CF, destacou que o trabalho é um direito social fundamental e que garante a dignidade humana e, em um cenário pandêmico, quando, de imediato, as empresas afetadas pensam em demitir seus empregados, uma medida como essa permite a preservação do emprego e, conseqüentemente, da renda e da garantia da subsistência. Logo, na opinião do Ministro, as MPs não buscaram aplicar o rol de redutibilidade salarial única e simplesmente, mas sim criar ferramentas para a manutenção do emprego e renda. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020, p. 142). Assim:

Isto posto, sustenta que a interpretação do artigo 7º, VI, do texto constitucional, não pode ser literal, devendo ser observado que, diante da situação de excepcionalidade vivenciada, não há divergência entre empregado e empregador e sim convergência de interesses, no que diz respeito à sobrevivência das empresas e conseqüente manutenção dos empregos, o que, a rigor, dispensaria a intervenção sindical. Também o Ministro Fux sinaliza que a realidade atual traz convergência de vontades entre empregado e empregador, inaugurando os sujeitos sociais a melhor forma de solução, de modo que os valores liberdade e autonomia devem impregnar a interpretação da Constituição. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020, p. 143)

Portanto, evidente que a Corte Suprema rejeita a existência de um conflito social entre empregado e empregador no momento atual, tendendo para o entendimento de que ambos desejam a preservação da empresa e a conseqüente preservação do emprego. Resta ao empregado a autonomia de decidir entre a formalização do acordo individual ou o desemprego. O que resulta da compreensão da MP nº 936 é que a proposital exclusão dos sindicatos se deu para limitar as opções empresariais que melhor atendam o interesse somente da empresa. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020)

O Ministro Barroso acrescenta que as opções fornecidas são temporárias e podem ser até benéficas ao trabalhador, uma vez que concedem a estabilidade no trabalho por igual período ao que foi suspenso ou reduzido o contrato (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020). Todavia, em contrapartida, veem-se diversos casos de trabalhadores que tiveram alterações contratuais mediante as Medidas Provisórias e continuavam a trabalhar, sendo dispensados quando a redução ou suspensão não seria mais possível.<sup>6</sup> Logo, é necessário se ater a realidade brasileira dos empregadores, que visam ao lucro acima de tudo e dos empregados

---

<sup>6</sup> Informação verbal prestada por Marta Roselí Pereira: Sapateira e Presidenta do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados e Vestuários de Franca e Região. No evento “Roda de conversa: O trabalho doméstico e a luta sindical” Organizado pelo CASS – Centro Acadêmico de Serviço Social, da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Câmpus Franca. Realizado no dia 13 de setembro de 2021, às 19 horas, pela plataforma Google Meet.

que buscam somente a subsistência, sendo impossível crer que seus objetivos estão em consonância para a manutenção da empresa, pois a literalidade da lei não corresponde com a realidade vivida no Brasil.

Em conjunto, os votos dos Ministros Barroso e Fux reconhecem que a participação dos sindicatos é de suma importância para reduzir a desigualdade entre empregados e empregadores, contudo, declararam que a atuação sindical não geraria diferenças significativas nas negociações, motivo que pode ser dispensada (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020). O momento calamitoso vivido desautorizada a visão da negociação coletiva como única solução para a situação, destacando-se:

O Ministro Barroso observa a grande heterogeneidade dos sindicatos e a sua deficiência e incapacidade para, a tempo e hora, no volume que se exigirá, com eficiência e probidade analisar milhões de acordos de suspensão de contrato e redução de jornada. **Toma como fato a impossibilidade prática e a falta de estrutura dos sindicatos para atender a essa demanda urgente, o que conduziria as empresas ao caminho fácil da demissão.** Também sinaliza que a medida provisória traçou medidas de proteção ao trabalhador, para evitar abusos do poder patronal, o que torna a via do acordo individual menos temerária, citando como exemplo: a vigência temporária do acordo individual; a garantia no emprego por tempo igual ao tempo de vigência do acordo; e a preservação do valor da hora trabalhada, só sendo possível reduzir jornada, assegurando a reposição do percentual descontado com o benefício emergencial no mesmo percentual, ainda que a base de cálculo seja o seguro desemprego. **O Ministro Fux, por sua vez, comenta que os sindicatos não alcançaram as aspirações dos trabalhadores, tanto que a Reforma Trabalhista buscou deter sua proliferação com o fim do imposto sindical, o que denota não estarem cumprindo o propósito constitucional.** (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020, p. 144-145)

Neste ponto, evidencia-se a intenção de deslegitimar e enfraquecer os órgãos sindicais, pois os ministros favoráveis às Medidas Provisórias partem do pressuposto de que a crise sanitária é motivo suficiente para a supressão dos direitos fundamentais trabalhistas em prol da economia. Conforme as autoras: “Pintou-se uma situação de terror como fundamento para afastar a lei, o que abre precedentes perigosos ao afastar a vigência de normas constitucionais asseguradoras de direitos e garantias fundamentais em períodos de atribulação.” (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020, p. 145)

Portanto, a preocupação não ocorre devido à suspensão ou redução de jornada, pois esta é uma solução plausível. Contudo, a Constituição Federal já prevê que em momentos de crise a solução existente é a negociação coletiva, com intermédio dos sindicatos. O momento de crise seria ideal para o ganho de força dos sindicatos, revivendo o sentimento da categoria, de pertencimento e da importância desses entes de classe, alcançando soluções além da categoria profissional. É certo que as soluções para um momento de crise devem ser elaboradas de maneira célere, porém, a celeridade não é princípio fundamental do Direito, não

podendo ser elevada a ponto dos demais princípios constitucionais serem excluídos. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020)

Em conclusão, tem-se que:

Cabe ressaltar que o indelével conflito coletivo entre empregadores e empregados permanece também durante a crise, ainda que todos estejam vulneráveis, afinal, a evidente assimetria e o antagonismo de interesses entre capital e trabalho, constituem a base estruturante da própria lógica trabalhista. Nesta conjuntura, é indubitável que os atores sociais precisam atuar conjuntamente, mas em plano de igualdade, num diálogo tripartido entre entidades patronais e organizações dos trabalhadores, com a participação do Estado, mirando elaborar soluções acessíveis para superação das dificuldades econômicas e sociais geradas pela pandemia. (DINIZ; PEREIRA; SANTOS, 2020, p. 147)

Ressalta-se que houve uma diferenciação das grandes, médias e pequenas empresas pelo lucro anual obtido, visto que o impacto econômico gerado é distinto. Logo o auxílio fornecido pelo governo também se deu de maneira distinta.

Apesar disso, destaca-se que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso VI, explicita que a redução de salário só pode ocorrer em situações excepcionais e com a participação dos sindicatos. De fato, a situação vivenciada no ano de 2020 e prorrogada para o ano de 2021 foi excepcional, porém não houve a participação sindical. (LUDWIG, 2020)

A redução ou suspensão do salário gera um prejuízo ao empregado, o que justifica a necessidade da participação sindical, como ensinam Orlando Gomes e Elson Gottschalk, “[...] subordinado como se encontra ao empregador, [o empregado] não está, o mais das vezes, em condições de manifestar livremente sua vontade. Consequentemente, concordará muitas vezes com a alteração que interessa a outra parte, pelo justo temor de desemprego” (GOMES; GOTTSCHALK, 2006, p. 323 *apud* LUDWIG, 2020, p. 210)

A simples ciência sindical não gera a constitucionalidade das Medidas Provisórias, pois é necessária a participação efetiva dos sindicatos por meio do acordo ou negociação coletiva. Logo, houve expresso obstáculo à Convenção nº 98 da OIT, com o desestímulo direto à negociação coletiva, contrariando o art. 4º da Convenção que trouxe o incentivo ao “[...] pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego”. (LUDWIG, 2020, p. 213)

Isto posto, observa-se que a aceitação pelos trabalhadores, ao realizar os acordos individuais, é um reflexo da falta de representatividade sindical. Posto que, alguns

trabalhadores não têm consciência da importância de se negociar em níveis iguais, sendo esta a função dos sindicatos. Assim, acabam negociando diretamente com o empregador, tendo seus direitos ceifados, e sentem-se impotentes frente a tal situação, principalmente devido ao temor do desemprego.

Logo, destaca-se que essa crise gerada pelo novo coronavírus poderia ser uma possibilidade de fortalecimento sindical, pela elaboração de negociações coletivas conforme o padrão tripartite da OIT, para que através de meios adequados, menos danosos e, sobretudo, mais democráticos, seja alcançada uma solução mais apropriada para as partes envolvidas.

## **5 OS SINDICATOS COMO DEMANDANTES PERANTE A JUSTIÇA DO TRABALHO**

A autonomia privada coletiva refere-se ao poder normativo dos grupos organizados, ou seja, o poder de complementar a lei, para que se adquira uma execução fidedigna à realidade. Por meio desta autonomia concentra-se a importância dos sindicatos como demandante perante a Justiça do Trabalho. Por essa razão, a autonomia privada coletiva trata-se de um assunto que só tem sentido mediante o regime democrático de direito, já que se relaciona diretamente com a complementação legislativa. Assim, em um momento de manifestas expressões antidemocráticas proclamadas pelo governo atual, inclusive se aproximando do padrão regulatório de 1930 no âmbito sindical, é uma pauta de extrema importância (SIQUEIRA NETO, 2017).

Devido à semelhança dos padrões sindicais brasileiros com os italianos, portugueses e espanhóis, são possíveis certas comparações com o vivido pelos últimos nas décadas de 1920 e 1930, quando foi possível analisar a reorganização sindical perante a redemocratização, com a evolução do diálogo social (SIQUEIRA NETO, 2017). O ordenamento social conduzido pelo princípio da liberdade sindical privilegia os interesses alcançados na esfera da autonomia privada coletiva, como evidente nos estados membros da União Europeia. Pois tanto na legislação quanto pelos costumes europeus tem-se a utilização frequente dos contratos coletivos como ferramenta da ação sindical (PERONE, 2017).

Logo, para o exercício pleno da autonomia coletiva é necessária a atuação de organizações sindicais livres, pois ao passo que tal regulamentação é exercida pelo Estado, o contrato torna-se apenas aparente, porque na essência trata-se de um ato público. O contrato coletivo nos ordenamentos europeus é nomeado de “lei da categoria profissional”, mas gera uma relação distinta entre as partes, visando à renovação do conteúdo nas vezes em que for necessário adaptar o contrato à realidade vivenciada pelos trabalhadores. (PERONE, 2017)

Com o surgimento do Direito do Trabalho durante a Revolução Industrial, restou evidente a necessidade da intervenção do Estado para mediar relações desiguais, sendo uma derrota ao liberalismo, modelo em que a dignidade humana submerge em prol da economia. No Brasil, as leis trabalhistas sempre foram impostas do Estado aos trabalhadores, sendo raros os casos em que as leis decorreram de um movimento trabalhista específico que reivindicou por direitos concretizados através de uma lei (ROMAR, 2017). Contudo, por mais que sem uma resposta direta, as reivindicações foram essenciais para a concessão de direitos, pois se



sabe que sem reivindicação os direitos não seriam concedidos por espontânea vontade dos poderes estatais e patronais, sendo esses legitimados pela pressão exercida pelos sindicatos e empregados.

A categorização dos sindicatos, através da unicidade sindical, submissão ao Ministério do Trabalho, e a predeterminação das funções pela justiça do trabalho foram fatores que impediram o desenvolvimento livre e a conquista da efetiva representatividade sindical. Por essa razão, a prática negocial e o diálogo não foram incentivados no Brasil, negligenciando o exercício da autonomia coletiva. Portanto, evidencia-se a carência brasileira em relação à concertação social, ou seja, procedimentos efetivos de debate envolvendo o Governo, os empregadores e os trabalhadores representados por seus sindicatos, para estabelecer medidas que possibilitem o desenvolvimento econômico e social do país em conjunto. (ROMAR, 2017)

Assim, o “movimento descendente”, no qual a elaboração de normas ocorre de cima para baixo sempre foi determinante no Brasil. As leis brasileiras são elaboradas nas casas legislativas, porém muitos dos políticos eleitos, sequer foram trabalhadores um dia, estes visam a criação de leis para beneficiar os empresários, negligenciando o fato de a grande massa da população brasileira ser formada por trabalhadores. Infelizmente, a celebração de um pacto social através de um modelo tripartite como estipulado pela OIT, torna-se que cada vez mais distante da realidade brasileira marcada pela desigualdade e exploração contínua do trabalhador, em prol de benefícios concedidos a classe empresária.

Com a Constituição de 1988, ampliou-se a liberdade sindical buscando a solução de conflitos trabalhistas por intermédio da negociação coletiva, destaca-se a importância dos sindicatos como atores sociais para o desenvolvimento social e econômico, ressaltando o conceito de concertação social. Na etimologia concertação deriva de concertar, ou seja, ajustar, conciliar e pactuar; na sociologia trata a respeito da convergência de vontades e atitudes, a fim de solucionar problemas com a união de pontos de vistas distintos e até contraditórios, como seria com a reunião de empregados e empregadores (ROMAR, 2017).

Como ideia básica para o estudo da concertação social é possível concluir que a mesma, fruto do diálogo social, é, genericamente, considerada uma negociação coletiva, que, especificamente, se desenvolve entre os parceiros sociais (trabalhadores e empregadores, representados por seus respectivos sindicatos) e o Governo e que envolve, na sua essência, a finalidade de fixar diretrizes maiores de ação, no sentido de promover o desenvolvimento econômico e o desenvolvimento social, o que pressupõe, entre outras coisas, reformas fundamentais das normas legais trabalhistas, através da celebração de pactos sociais. (ROMAR, 2017, p. 240)

Deste modo, a análise dos aspectos do diálogo social é essencial para a compreensão estrutural em que a concertação está inserida. Tal termo explicita a existência de grupos que intermeiam a relação entre o Estado e os cidadãos, no caso os sindicatos, objetivando a cooperação tripartite, como recomendado pela OIT. (ROMAR, 2017)

O desenvolvimento econômico de uma nação está intrínseco as relações trabalhistas, assim a interação entre trabalhadores deve prezar pela cooperação, justiça e liberdade, pois uma situação caracterizada pela exploração e injustiça reflete na perda da produtividade prejudicando o desenvolvimento. Evidencia-se a importância do diálogo social, que favoreça a cooperação tripartite, fixando políticas públicas que envolvam os interesses e presem pela aplicação de condições para melhorar a situação dos trabalhadores, sem prejudicar os empregadores. (ROMAR, 2017)

Vale lembrar que a melhoria das condições da vida dos trabalhadores é um princípio constitucional. A respeito da importância da participação mútua para o desenvolvimento da nação, exemplifica Carla Tereza Martins Romar (2017, p. 242):

Assim, podemos identificar três níveis básicos de envolvimento dos atores sociais na adoção das políticas públicas: a) diálogo social, como prática a ser exercitada constantemente pelo Governo e pelos atores sociais; b) concertação social, como processo de participação concreta dos atores sociais nas grandes linhas de política social e de política econômica do Governo e na fixação dos parâmetros a serem seguidos nas negociações coletivas; c) pacto social, como resultado das discussões mantidas pelos atores sociais e pelo Governo e que, uma vez adotados, permitem uma mobilização dos esforços de toda a população para o atingimento do objetivo pretendido.

Em um sistema caracterizado pela divisão do trabalho, a linha que divide os interesses particulares, coletivos e comunitários é tênue, razão pela qual a resolução desses interesses não deve ficar a cargo de somente um ente representativo, sendo necessária uma ação conjunta. Contudo, para a prática da concertação social são necessários sindicatos fortes e atuantes com efetiva representatividade. (ROMAR, 2017)

Para a promoção da justiça social existe a necessidade do efetivo diálogo social, negociação coletiva e a cooperação do governo, empregadores e trabalhadores, contudo com a imensa diminuição do índice de trabalhadores sindicalizados e da representatividade pertencente aos sindicatos, tal situação torna-se cada vez mais difícil, uma vez que para a concertação social é necessário que os trabalhadores tenham representatividade, pois “[...] a concertação social representa a participação das forças fundamentais da sociedade civil na

definição das grandes linhas da política social do Governo e na fixação dos grandes parâmetros da negociação coletiva.” (ROMAR, 2017, p. 249)

Para alguns doutrinadores a concertação social trata-se de uma maneira de gerir as relações de trabalho, através da colaboração dos envolvidos, de modo a analisar objetivos macroeconômicos. Não somente o crescimento financeiro de determinada empresa individualizada, mas as políticas públicas, investimentos em tecnologia e formação profissional, a inflação gerada e até mesmo o desemprego, são fatores que influenciam diretamente na qualidade de vida do trabalhador. (ROMAR, 2017)

Inclusive pela razão explícita que a negociação coletiva se torna mais difícil em tempos de crise, como relatado pela presidente do sindicato dos sapateiros de Franca, o último acordo coletivo realizado só ocorreu por fortes pressões e diálogos por parte do sindicato, uma vez que, estavam a três anos sem a efetiva negociação, pois os empregadores queriam realizar acordos que retirassem diversos direitos<sup>7</sup>.

Logo, pelo período de instabilidade e o aumento do nível de desemprego, é cada vez mais necessária a promoção do diálogo social do Governo em conjunto com os atores sociais, entidades sindicalizadas dos empregados e empregadores, de modo a exercer o diálogo de maneira constante e aprofundada. Discutindo-se fatores que de fato influenciam na melhoria da condição de vida dos trabalhadores, para que sejam adotadas condutas de cooperação entre as partes em prol de melhorar a condição de vida do trabalhador. (ROMAR, 2017)

Em contrapartida, em épocas que o país encontra-se economicamente estável e com perspectivas de crescimento, há uma tendência em acreditar que os problemas sociais desapareceram, o índice de desemprego é baixo e a perspectiva de associação cresce gerando uma maior facilidade para a negociação coletiva e melhores condições de trabalho (ROMAR, 2017). Contudo, não é esta a realidade vivenciada atualmente, com o retrocesso econômico que já era esperado devido a pandemia do covid-19 em conjunto com a má-gestão pública e priorização dos empresários em detrimento dos trabalhadores, tendendo as condições do trabalhador só a piorar.

Assim, prioriza-se a defesa do emprego, independente das condições básicas de trabalho, mesmo que as situações laborais resultantes dessa forma de política seja um subemprego, com condições precárias e salários ínfimos, ou seja, “[...] busca-se manter o

---

<sup>7</sup> Informação verbal prestada por Marta Roselí Pereira: Sapateira e Presidenta do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados e Vestuários de Franca e Região. No evento “Roda de conversa: O trabalho doméstico e a luta sindical” Organizado pelo CASS – Centro Acadêmico de Serviço Social, da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Câmpus Franca. Realizado no dia 13 de setembro de 2021, às 19 horas, pela plataforma Google Meet.

emprego, ainda que isto custe abrir mão de melhores condições de trabalho conquistadas ao longo do tempo, mas não é somente em época de dificuldades que a concertação social pode ocorrer.” (ROMAR, 2017, p. 252).

Pelas oscilações econômicas que são comuns a um país em desenvolvimento é que a concertação social deve ser um processo permanente para o diálogo social e na elaboração de leis, a concretização do diálogo social é intrínseca a uma sociedade democrática. (ROMAR, 2017)

Nos últimos anos, diversas instituições brasileiras tem se transformado buscando renovações em um sistema econômico, político produtivo e principalmente nas estruturas das empresas e no mercado de trabalho que vem se modernizando em conjunto com a tecnologia. Todavia, a única reforma que alcançou as entidades sindicais foi para a retirada da contribuição obrigatória, visando apenas diminuir sua representatividade. Os sindicatos ainda possuem o mesmo modelo de mais de vinte anos, refletindo o corporativismo, a unicidade sindical e a categorização. Tais fatores são diretamente responsáveis pela pouca representatividade e insuficiência dos sindicatos de manterem um diálogo constante para a melhoria das condições dos trabalhadores. (ROMAR, 2017)

A unicidade sindical obscurece a ponderação de tais fatores, ao passo que, a existência de somente um sindicato por categoria por uma área equivalente a um município, é um fator determinante, pois impossibilita o surgimento de organizações efetivamente representativas, com a capacidade de diálogo, para conjugação de interesses distintos em um ponto comum, de maneira a possibilitar uma solução para ambos. (ROMAR, 2017)

Isto posto, evidente que somente a reforma da estrutura sindical brasileira permitirá aos sindicatos atenderem as demandas expostas, tanto da efetiva representatividade social quanto da concertação social através do diálogo tripartite, de modo a obter uma resposta para as mudanças no sistema político, econômico, produtivo e de relações trabalhistas. (ROMAR, 2017)

Por outro lado, eis um desafio maior que a mudança da estrutura sindical, é a transformação da mentalidade dos brasileiros, tanto empresários quanto empregados, devem reconhecer a importância dos sindicatos como entidade de representação de classe. Mas a visão predominante entre os mesmos, que atinge até alguns trabalhadores, é que as entidades são de “esquerda”, visam impedir o crescimento econômico do país e buscam um dinheiro fácil. Muitos inclusive chegam a proibir seus funcionários de serem sindicalizados, através de ameaças, o que faz com que muitos empregados receosos não busquem seus sindicatos e a

proteção de seus direitos, o que torna mais fácil aos empresários a retirada de direitos sem reações.<sup>8</sup>

O reconhecimento dos sindicatos como interlocutores sociais é imprescindível para a mudança da mentalidade do empresariado brasileiro, o desenvolvimento de um diálogo social tripartite é intrínseco para o atingimento dos objetivos constitucionais, como o crescimento econômico e a melhoria da condição do trabalhador, com respeito e dignidade e em consequência de todos os brasileiros, já que a maior parte deste país é composta por trabalhadores. (ROMAR, 2017)

No Brasil é tradicional que as normas sejam elaboradas de cima para baixo, ou seja, normas que geram o impacto na vida de milhares de pessoas não são frutos de discussões entre os que serão diretamente impactados por elas. Mas sim pelos políticos escolhidos para representar a população, porém que muitas vezes não o fazem, legislando apenas pelos interesses próprios. O maior exemplo, a Reforma Trabalhista, aprovada com pouquíssimas discussões, sem a oitiva de uma entidade de classe ou de um trabalhador sequer.

Conclusivamente, é necessário o desenvolvimento e fortalecimento das organizações sindicais brasileiras de modo a torna-las mais representativas, independentes e democráticas. Desse modo, será possível a capacidade de negociação e através do diálogo tripartite, envolvendo organizações sindicais fortes e democráticas que realizem efetivas negociações coletivas, bem como colaborem para a tomada de decisões econômicas, sociais e políticas. (ROMAR, 2017)

A Constituição Federal manteve um sistema sindical menos democrático que o previsto internacionalmente pela OIT, dificultando a negociação coletiva e dialogo social posto que foi promulgada quando a democracia brasileira era recente. Caso houvesse a ratificação da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho e a efetiva implementação de seus princípios na realidade brasileira, resultar-se-ia em uma efetiva transição para um modelo de organização sindical democrática, de modo a permitir que os autores sociais definam a maneira de atuação. Assim, seria um importante ponto de partida para a concretização do diálogo social, a concertação social tripartite e a convergência para um crescimento econômico em conjunto com o social. (ROMAR, 2017)

---

<sup>8</sup> Informação verbal prestada por Marta Roselí Pereira: Sapateira e Presidenta do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados e Vestuários de Franca e Região. No evento “Roda de conversa: O trabalho doméstico e a luta sindical” Organizado pelo CASS – Centro Acadêmico de Serviço Social, da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” - UNESP - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais – Câmpus Franca. Realizado no dia 13 de setembro de 2021, às 19 horas, pela plataforma Google Meet.

Isto posto, reitera-se a importância da adesão a Convenção nº 87 da OIT, de modo a possibilitar uma maior liberdade sindical, está unida ao aumento da representatividade, permitirá o efetivo diálogo social. Os sindicatos tem a importante função de garantir o equilíbrio entre as partes, de modo a facilitar a resolução de conflitos e asseverar a efetiva melhoria nas condições de vida do trabalhador.

### **5.1 Legitimidade jurídica e Interesse dos sindicatos perante a Justiça do Trabalho**

A função dos sindicatos e a importância inscrita na representatividade dos mesmos se expressa além das negociações coletivas, através da movimentação do judiciário trabalhista. A concretização do direito que o trabalhador busca na Justiça do Trabalho torna-se cada vez mais moroso, devido à grande quantidade de ações distribuídas na justiça especializada. Então, torna-se evidente a necessidade da representatividade para que o sindicato possa agir na justiça do trabalho como representante da categoria, de modo a obter um alcançar direitos não somente para os trabalhadores. (LONGHI; SANTORO, 2017)

Ao passo que no cotidiano o trabalhador vê seus direitos lesados, também se vê vulnerável, pois na realidade brasileira o ingresso na ação judicial, não é viável enquanto há o vínculo de emprego. Logo, o trabalhador aguarda ser desligado da empresa para poder ingressar com a ação, contudo nesse intermédio de tempo, devido a prescrição trabalhista muitos direitos acabam se perdendo, além da morosidade processual.

Neste ponto, destaca-se a importância dos sindicatos como substitutos processuais, possibilitando ao empregado a efetivação dos seus direitos. Assim, a substituição processual é conexa a legitimidade para figurar em um dos polos da ação, ou seja, a qualidade para estar em juízo e solucionar determinado conflito, sendo essa qualidade essencial sob pena da extinção da ação. A legitimidade pode ser ordinária, do próprio sujeito de direitos pleiteando em juízo; ou extraordinária quando há distinção entre o titular dos direitos discutidos em juízo e a parte atuante no processo (LONGHI; SANTORO, 2017).

Logo, como contido no Código de Processo Civil, fonte subsidiária do direito do trabalho, não é possível pleitear em nome próprio, direito alheio, salvo se autorizado por lei, deste modo a substituição processual é uma legitimação extraordinária para o sindicato ingressar em juízo, em prol do direito coletivo. A substituição processual permite que outrem ingresse em juízo para pleitear em nome próprio direito alheio (LONGHI; SANTORO, 2017), nos seguintes termos:

São notas básicas da legitimação extraordinária – também denominada de substituição processual: a dissociação entre os sujeitos legitimados e os titulares da relação jurídica material controvertida; a existência de um direito material reconhecido como relevante no ordenamento jurídico e que invoca a necessidade de uma tutela jurisdicional; pressuposição de alguma forma de conexão entre a situação substancial deduzida em juízo e o legitimado. (SANTOS, 2008, p. 248-249 *apud* LONGHI; SANTORO, 2017, p. 371)

Em conjunto ressalta Amauri Mascaro Nascimento, p. 488

Dada a excepcionalidade da situação descrita, a substituição processual configura uma legitimação extraordinária, anômala ou atípica. É exceção da regra geral, segundo a qual não pode alguém ter o seu interesse deduzido em juízo por outrem e independentemente de sua autorização. A atipicidade da situação justifica restrições da lei. Somente nos casos expressamente autorizados pela lei é lícita a substituição processual. Trata-se de uma transferência da titularidade do direito de ação. Por tratar de transferência do referido direito, sua pertinência é restrita e extraordinária. Justifica-se para alguns quando há uma correlação de interesses entre o substituto e o substituído. Outros entendem, de modo mais amplo, desnecessária a correlação. (2012 *apud* LONGHI; SANTORO, 2017, p. 371)

Ressalta-se que a substituição processual em resumo, é a capacidade de estar em juízo em nome próprio para pleitear direito alheio, e esta é concedida aos sindicatos no art. 8º da Constituição Federal, em seu inciso III, que expressa que os sindicatos poderão pleitear direitos alheios em nome próprio, quando para defender judicialmente os interesses da categoria. A promulgação constitucional gerou divisão nas interpretações jurisprudenciais, por um lado, acreditava-se na substituição processual plena, sem empecilhos, por outro defendia-se que a substituição processual deveria estar interligada com a previsão na lei, como expresso no art. 513, ‘a’ da CLT, que estabelece as prerrogativas dos sindicatos. (LONGHI; SANTORO, 2017)

O Tribunal Superior do Trabalho pautou-se na segunda interpretação jurisprudencial, através da Súmula 310 analisando de modo restrito a Constituição Federal, impondo que seria necessário a identificação das partes litigantes e que não são devidos os honorários advocatícios aos sindicatos quando em juízo. De outro modo, o Supremo Tribunal Federal, manteve a interpretação em coerência com a primeira corrente doutrinária, defendendo a ampla capacidade dos sindicatos de atuar em nome de seus substituídos, independente de lei. O que se deu através dos votos da Ministra Carmem Lucia e do Ministro Marco Aurélio, em agravo de instrumento e pelo julgamento do Recurso Extraordinário números 214.830,

214.668, 213.111, 211.874, 211.303, 211.152 e 210.029, concluindo pela legitimidade ativa dos sindicatos. (LONGHI; SANTORO, 2017)

Ressalta-se que a legitimidade sindical é reconhecida somente quando há o registro da entidade de classe no Ministério do Trabalho e Emprego, antes extinto pela Medida Provisória nº 870/2019, agora reaberto pela Medida Provisória nº 1058/2021 (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2021), e com a respectiva relação entre as atividades do setor econômico e profissional. Respeitados os requisitos essenciais, trata-se de uma possibilidade sindical o comparecimento em juízo, para pleitear direitos em nome da categoria, de uma maneira ampla para defesa de interesses coletivos e individuais. Por intermédio da ação civil coletiva, é possível a substituição processual para a defesa de direitos individuais homogêneos. (LONGHI; SANTORO, 2017)

Ademais, os direitos “transindividuais” são assim denominados pois vão além da figura do indivíduo, ultrapassando os interesses individuais e abrangendo toda uma magnitude coletiva, por essa razão tais direitos também são conhecidos como “supra individuais”, “metaindividuais”, “sobre individuais” e até “coletivo *lato sensu*”. São direitos que atingem o grupo de uma maneira imediata, e os particulares somente de maneira mediata, como consequência de pertencerem ao grupo (LONGHI; SANTORO, 2017).

Logo, são direitos que vão além da individualidade de cada representado e por essa razão as sentenças proferidas nos processos devem ser *erga omnes*, alcançado todos os indivíduos da mesma maneira. Assim, para pleitear em juízo de maneira coletiva é necessário um vínculo jurídico que delimite a titularidade coletiva, não sendo suficiente um simples grupo de pessoas com interesses jurídicos em comum (LONGHI; SANTORO, 2017).

Tratam-se de direitos que de fato ultrapassam a individualidade da lesão a determinado indivíduo, uma vez que, se tal situação se concretizar são potencialmente afetados todos os membros da coletividade, assim como as gerações presentes e futuras.

Posto isto, podemos deduzir que a “ação coletiva”, em seu sentido lato, objetiva a defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, e surge em decorrência da necessidade de uma sociedade de massa, que busca assegurar direitos e a proteção do indivíduo que não se encontra em condições de reclamar pessoalmente a lesão sofrida. O principal fundamento desta ação é a necessidade de coletivização da solução jurisdicional e o alcance da efetividade dos direitos violados que decorram de uma origem comum, visando, assim, um resultado homogêneo e amplo. (LONGHI; SANTORO, 2017, p. 376-377)



Deste modo, a ação civil coletiva é a ação ajuizada pelo sindicato onde se pretende reparar um dano individual causado por ato de origem comum.

Ao passo que os sindicatos podem ser definidos como sujeitos coletivos, pois se tratam de organizações essencialmente responsáveis pela representação de interesses de um grupo dentro das relações de trabalho, são pessoas jurídicas que possuem direitos e deveres, bem como responsabilidades, estatutos, filiados e um patrimônio. As prerrogativas sindicais estão previstas nos artigos 513 e 514 da CLT, e o art. 8º da Constituição Federal e serviram para elevar a substituição processual dos sindicatos a nível constitucional, ou seja, segundo a pirâmide de Kelsen e regra máxima nacional (LONGHI; SANTORO, 2017).

Deste modo, o rol das ações possíveis para ingresso do sindicato, anteriormente eram limitadas a ação de cumprimento dos acordos e convenções coletivas, pautado pelo art. 872 da CLT e as ações que objetivassem o pagamento da correção salarial, lastreado nas Leis nº 6.708/79 e nº 7.238/84. Até o ano de 2003 a Súmula nº 71 do TST restringia a substituição dos sindicatos aos associados à entidade de classe, porém após o cancelamento da mesma houve maior amplitude da substituição processual, principalmente para as ações de cumprimento de acordos e convenções coletivas (LONGHI; SANTORO, 2017).

Ao analisar o âmbito do acesso à Justiça no Brasil, onde sabe-se que este acesso não é igualitário para todas as classes sociais, destaca-se ainda mais a importância a substituição processual pelos sindicatos. Em uma dimensão que vai além da exigência de um problema social, perpassando também pelas normas à atender determinada necessidade e uma dimensão que avalia os impactos da resposta jurídica alcançada. Assim, a representatividade processual reflete o acesso de maneira equitativa de grupos menos favorecidos a justiça social (LONGHI; SANTORO, 2017).

De acordo com alguns doutrinadores as ondas que permitiram o efetivo acesso da população à Justiça, divide-se em três momentos, o primeiro marcado pelo acesso dos hipossuficientes e vulneráveis economicamente aos litígios judiciais. Já a segunda, destaca-se a responsabilidade dos sindicatos como substitutos processuais, pois está intrínseca as demandas coletivas e o direito coletivo *lato sensu*. Por fim, o terceiro momento ressalta a importância dos sindicatos, uma vez que trata sobre formas extrajudiciais de resolução dos conflitos e dentre eles, reitera-se a importância da negociação coletiva desenvolvida pelos sindicatos dos trabalhadores e os patronais (LONGHI; SANTORO, 2017).

Assim, a legitimidade representativa conferida aos sindicatos mostra-se como um facilitador de um direito constitucionalmente previsto, que é o da melhoria da condição social da classe trabalhadora. O ingresso em juízo do sindicato permite a proteção de

determinado interesse, seja coletivo ou individual, impedindo que as condições pereçam devido a hipossuficiência e vulnerabilidade econômica do determinado sujeito de direitos representado (LONGHI; SANTORO, 2017).

Logo, destaca-se a importância da substituição processual pelo sindicato, ao passo que se observa que o empregado só ingressa em juízo quando seu vínculo de trabalho foi rompido, por receio de, ao questionar o empregador pelo descumprimento de determinada lei veja seu contrato extinto. Em conjunto, o preconceito por parte dos empregadores com trabalhadores que pleiteiam seus direitos perante a justiça do trabalho, chegando muitas vezes a não realizar a contratação de pessoas que tem processos na Justiça do Trabalho. Também, a necessidade de muitos trabalhadores em obter uma resposta célere e única para o grupo.

A utilização da “ação civil coletiva” pelos sindicatos na defesa dos interesses individuais homogêneos da categoria traz um efetivo acesso à justiça igualando as partes, empregado e empregador, e em juízo aplicando da forma mais correta e justa o direito do trabalho.

## **5.2 Sindicatos e a não adesão a Convenção nº 87 da OIT – interferência da unicidade sindical na representatividade dos Sindicatos**

A Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho tem como princípio fundamental a importância da liberdade sindical, premissa básica para a organização das entidades sindicais em respeito ao Estado Democrático de Direito. Nesta área, a tutela do Estado é imprescindível, para que seja possível a adequada negociação coletiva, através da liberdade sindical, com os trabalhadores associando-se às organizações por livre escolha. Em conjunto, o reconhecimento dos particulares a respeito da importância da autorregulamentação, é indissociável do direito dos trabalhadores de se organizarem de maneira livre, dentro das entidades que os representam. (SILVA, 2017) Assim, destacam-se três ideias essenciais que compõe a liberdade sindical pregada pela Convenção nº 87 da OIT:

- a) os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, devem ter garantido o direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de aceitar os seus estatutos (artigo 2º);
- b) as organizações de trabalhadores e empregadores devem ter o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, de organizar suas atividades e sua gestão, de formular o seu programa de ação;

c) o estado deve adotar uma postura de não intervenção, de modo que as autoridades públicas se abstenham de adotar quaisquer medidas que possam limitar o direito de livre organização sindical ou entravar o seu exercício. (SILVIA, 2017, p. 58)

Apesar de internacionalmente ter sido aprovada a muito tempo no passado, sendo uma referência no ordenamento jurídico internacional, a Convenção nº 87 é ignorada em alguns países, incluindo o Brasil. O direito à liberdade sindical não é apenas um direito dos trabalhadores, mas um Direito Fundamental para equilibrar as forças e garantir um sistema mais justo, beneficiando a sociedade como um todo (SILVA, 2017).

Conforme a definição de Amauri Mascaro Nascimento, há cinco dimensões para a liberdade sindical quais sejam, a liberdade de associação, de organização, de administração, liberdade de exercício das funções e liberdade de filiação e desfiliação. A primeira está expressamente contida nos artigos dos Direitos Fundamentais do texto constitucional, porém a mera existência formal dos sindicatos é insuficiente para a efetivação deste direito, sendo necessária a análise da relação desses com seus filiados, com as outras entidades e com o próprio Estado (SILVA, 2017).

A liberdade de organização implica na capacidade dos indivíduos de promoverem a defesa do interesse comum, trespassando para o plano coletivo, direitos trabalhistas que inicialmente seriam individuais. São inúmeras as formas de organização que podem ser adotadas pelos trabalhadores para atingir seus direitos, sendo a mais significativa a greve, e como explicito pelo art. 9º da CF, cabe aos trabalhadores decidirem sobre o exercício deste direito. Nota-se que a Constituição Federal ampliou o rol das possibilidades dos trabalhadores se organizarem, a exemplo, as Comissões de Fábrica, em empresas com mais de duzentos empregados, responsáveis pela negociação direta com os empregadores (SILVA, 2017). Deste modo, explicita Otavio Pinto e Silva (2017, p. 60):

A organização pode ser espontânea, quando resulta da autonomia dos grupos que, segundo seus próprios critérios, escolhem os meios de união que julgam mais adequados, ou não-espontânea, quando os critérios são pré-estabelecidos pelo Estado, por meio de legislação que prevê um modelo fechado.

Aqui surge a questão da pluralidade sindical versus sindicato único, que tanta polêmica já gerou no Brasil, tendo em vista a regra do inciso II do artigo 8º da Constituição Federal: o “caput” assegura que a organização sindical é livre, mas o referido inciso mostra que não é tão livre assim.

Logo, ao mesmo tempo em que afirma a tutela dos sindicatos, e a importância de uma organização sindical livre, nega-se a liberdade aos sindicatos. Assim, há um rol de liberdades que devem ser efetivadas para ser possível alcançar a liberdade sindical plena.

A liberdade de administração contém duas ideias básicas, a democracia interna e a não interferência externa. A primeira, como condição de legitimidade sindical, pressupõe a redação dos estatutos, escolha dos dirigentes por meio de eleição democrática e a liberdade de expressão de modo geral, devendo serem aceitas candidaturas de grupos, inclusive com ideias de oposição. Todavia, ainda são enfrentadas muitas dificuldades a respeito dessa eleição, evidenciam-se por denúncias de conflitos na disputa pelo direito de controle das entidades, nem sempre prevalecendo a democracia nas escolhas, e a diretoria das entidades de classe tem impacto direto na representatividade sindical (SILVA, 2017).

A dimensão da liberdade de exercício das funções abrange as funções sindicais e o modo que devem ser cumpridas para que seja alcançada a finalidade de representação dos trabalhadores. Como, por exemplo, a necessidade da presença dos sindicatos nas audiências públicas em que se discute a elaboração de determinada lei (SILVA, 2017). Este modelo tripartite pregado pela OIT ensejaria em maior representatividade e proteção dos trabalhadores, contudo como evidenciado pela Reforma Trabalhista não é desta maneira que ocorrem as mudanças legislativas no âmbito do Direito do Trabalho.

Inclusive, durante a elaboração deste trabalho foi proposta uma nova Reforma Trabalhista, a fim de ceifar ainda mais direitos dos trabalhadores, foi barrada pelo Senado (ANDRADE, 2021), porém, sequer contou com a consulta das entidades de classe. Essa reforma previa a criação de algumas modalidades de trabalho sem FGTS ou 13º salário, a redução das horas extras para algumas categorias profissionais, como bancários, jornalistas e operadores de telemarketing (TEMÓTEO; OLIVEIRA, 2021).

A precarização trabalhista vivenciada nos últimos anos é lastimosa, com a justificativa de gerar mais empregos, retiram-se direitos, mas a taxa de desemprego continua crescendo (EXAME, 2021) e os direitos diminuindo. Diante disso, ressalta-se que só é possível assegurar a efetiva autonomia privada coletiva ao passo que a legislação promove e incentiva a negociação e a concertação social através do diálogo tripartite.

De outro modo, a função política dos sindicatos, gera divergências a respeito da organização sindical, esta deve ser de maneira plural, o que não seria condizente com a filiação a determinado partido (SILVA, 2017). De fato, a filiação sindical a partidos limita e afasta alguns trabalhadores, todavia, não há como fugir da política. Tudo é político. Não há como se posicionar em determinada situação e deixar de lado o viés político.

Ao passo que, a esquerda preza pela ampliação dos direitos e a direita pela sobrevalência econômica, não é simples chegar em um acordo que agrade ambos os lados. Ressalta-se então a importância da liberdade sindical, para que o viés político não seja um fator impeditivo para o trabalhador ser filiado a determinado sindicato, mas que através da escolha possa perceber com qual se identifica mais, filiando-se a um ou a outro. De fato, o sindicato não deve ser atrelado a um partido, mas a ideologia está intrínseca as decisões que são tomadas, logo não há como negar a politização dos sindicatos.

Para a atuação sindical, a revolução de 1930 foi um divisor de águas, anteriormente os sindicatos eram tratados como pessoas jurídicas de direito privado, e após este marco histórico, são tratados como órgãos de colaboração do governo, tornando-se dependentes do Estado para o funcionamento. Neste ponto, nota-se que a perda de autonomia vivenciada, trouxe reflexos na atuação sindical até os dias de hoje, pois a organização passa a ser limitada por categorias em um inflexível plano para enquadramento e controle sindical (SILVA, 2017).

Neste contexto, adotou-se o princípio da unicidade sindical, explicitada anteriormente e que prevalece até a atualidade. Visto isso, a legislação a respeito da organização dos sindicatos observou as seguintes características:

- a) unicidade sindical, princípio por meio do qual apenas se admite a constituição de um único sindicato representativo de categoria profissional e econômica, numa determinada base territorial; b) sistema confederativo, em que o sindicato se integra num sistema de relacionamento hierárquico, com federações e confederações, constituídas respectivamente por categorias e ramos de atividade econômica; c) **sujeição das entidades sindicais ao estado, uma vez que cabia ao ministério do trabalho não só o seu registro, mas também a autorização para funcionamento e a fiscalização das atividades, com poderes de intervenção;** d) predeterminação das funções a serem exercidas pelos sindicatos, considerados como **colaboradores do poder público;** e) imposto sindical, cobrado pelo estado, e destinado à manutenção das entidades sindicais. (SILVA, 2017, p. 65)

Percebe-se que as medidas adotadas contrariaram explicitamente o modelo defendido pela Organização Internacional do Trabalho, sobretudo nos princípios lastreados na Convenção nº 87, afastando-se ao modelo do sindicalismo autônomo. A autonomia sindical não compactua com a intervenção direta do Estado nos sindicatos, com o decorrer dos anos apesar do avanço trazido pela Constituição de 1988 não houve o rompimento com o corporativismo, evidenciada pela unicidade sindical (SILVA, 2017).

Desta maneira, as modificações no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho devem ter início na organização sindical e na representação dos trabalhadores em seu local de trabalho, através do princípio da livre formação sindical, garantindo aos empregados o direito de

organizar-se em sindicatos sem a limitação pelo poder público. Tal conceito é fundamental para a efetiva autonomia privada coletiva, assegurando os mecanismos necessários para a organização das condições de trabalho que melhor atendam às necessidades dos trabalhadores (SILVA, 2017).

Para a democratização da estrutura sindical brasileira a negociação coletiva tem que estar fortalecida, e para tal fim é necessário a reforma constitucional quanto a unicidade sindical. Portanto, é necessário introduzir os princípios da OIT consagrados na Convenção nº 87, como liberdade e autonomia sindical. Os verdadeiros interessados, empregados e empregadores devem se autodeterminar em relação as entidade que representarão seus interesses (SILVA, 2017).

Ao passo que, o objetivo é a liberdade sindical não cabe ao Estado limitar as entidades representativas em categorias econômica, profissional e diferenciada exigindo a organização dos sindicatos nesses moldes, limitando os próprios grupos para a escolha. De fato, a semelhança entre as funções exercidas mantém alguns sindicatos tradicionais ainda fortes e atuantes como o dos bancários, metalúrgico e dos correios. Todavia, deve caber ao conjunto dos trabalhadores a decisão sobre o molde de organização, para o livre exercício da democracia e a verdadeira liberdade de escolha (SILVA, 2017).

A partir de 1988 com a promulgação da Constituição houve um aumento dos sindicatos no Brasil, com a sensação de representatividade do trabalhador, restando claro que a unicidade sindical atrelada à categoria profissional não garante a união entre os trabalhadores. Ademais, com a evolução da sociedade surgem novas categorias profissionais, que sequer encontram um sindicato profissional, quiçá a representatividade através desses (SILVA, 2017).

Assim, são cada vez mais constantes os conflitos dos sindicatos perante a justiça do trabalho, a respeito de qual entidade de classe possui mais capacidade para representar os interesses de determinada categoria em juízo. Em conjunto, o crescimento dos empregos informais reduz a força do movimento sindical, passa a ser necessário a reinvenção dos moldes sindicais, pois apesar da essência ser a mesma, a sociedade já não é mais, sendo preciso a renovação para representar os trabalhadores da atualidade (SILVA, 2017).

Outra importante alteração constitucional para a conquista da autonomia sindical seria a revogação da limitação dos sindicatos por base municipal. Os sindicatos devem ser livres para se formarem por empresas, região geográfica ou outra característica determinante, que reúna trabalhadores em condições semelhantes de labor, de acordo com circunstâncias e

interesses; das quais cabem ao trabalhador ou empregador decidir, e não ao Estado (SILVA, 2017).

Tal situação parece um pouco distante ao pensar nas inúmeras pequenas cidades que existem ao redor do Brasil, todavia quando o ponto de referência passa a ser uma grande cidade, como São Paulo ou as demais capitais brasileiras, nota-se que um único sindicato para determinada classe chega a ser insuficiente. A pluralidade das atividades econômicas desenvolvidas em São Paulo e a diferença das condições de vida nas diferentes regiões da cidade, passa a possibilitar a criação de mais de um sindicato para determinada categoria nesta base territorial (SILVA, 2017).

Para um sistema pleno de liberdade sindical, uma das medidas aludidas, e que de fato foi implementada pela Reforma Trabalhista, foi a extinção da contribuição sindical compulsória, contudo essa extinção isolada, em nada contribui para a representatividade sindical. De fato, não há como se falar em liberdade sindical plena se há uma contribuição obrigatória, contudo a simples extinção, sem a adoção de outras medidas necessárias para o aumento da representatividade e da adesão ao movimento pelos trabalhadores sindicalizados, visa somente o enfraquecimento sindical. Os empregados e empregadores devem se filiar de forma livre, com a única condição de concordarem com os estatutos, porém a extinção da principal forma de sustento sindical, sem possibilitar as entidades outras maneiras de angariar sindicalizados conquistará somente a extinção dos sindicatos (SILVA, 2017).

A Convenção nº 87 da OIT em seu artigo 2º, efetiva o direito dos trabalhadores se filiarem ou não aos sindicatos, o que não ocorre com a contribuição compulsória, contudo esta decisão deve ser uma opção do trabalhador, deste modo:

A liberdade sindical é incompatível com a imposição (por via legal ou constitucional) do pagamento da contribuição sindical obrigatória: se a sindicalização é um direito, a contribuição não pode ser uma obrigação, de modo que devem ser revogados o inciso IV do artigo 8º da constituição, bem como todo o capítulo III do título V da CLT.

Essa medida poderia levar à morte, por inanição, de muitos sindicatos? Ora, então ficaria provado que essas entidades realmente não têm razão de existir, pois evidentemente carecem de representatividade.

**É de se lamentar a omissão do congresso nacional em debater e aprovar a lei que viria substituir a contribuição sindical compulsória pela chamada contribuição negocial, vinculada ao resultado da negociação coletiva e condicionada à aprovação de assembleia dos trabalhadores representados.** Essa reforma foi prometida no artigo 7º da Lei no 11.648/2008 (que regulamentou as centrais sindicais), mas ao que parece que ficou relegada a um momento futuro e incerto, sem qualquer sinal de que esteja próximo. (SILVA, 2017, p. 70)

Em conjunto, a criação de novas maneiras para a representação dos trabalhadores nos ambientes laborais, em prol de transformar as relação de trabalho em liames mais democráticos, a fim de que as negociações se tornem mais corriqueiras, não se limita as organizações sindicais. Desta maneira, a própria Constituição trouxe mecanismos para tal fim, como a eleição de representantes para promover o diálogo entre empregados e empregadores para empresas com mais de duzentos funcionários, conforme previsto no art. 11, CF (SILVA, 2017). Porém, ressalta-se que tais comissões não podem ser comparadas com os sindicatos, uma vez que não apresentam a autonomia necessária, estando vinculadas ao empregador.

Ademais, devem ser incluídos no ordenamento jurídico métodos para a proteção de atos antissindicais, para legitimar as negociações coletivas, pelo livre exercício de atividades sindicais. Em resumo, atos antissindicais são aqueles que buscam lesar os sujeitos de direitos, em relação aos direitos coletivos, esses sujeitos podem ser os indivíduos em si, bem como a própria organização sindical (SILVA, 2017).

Um exemplo de atos antissindicais seria a despedida arbitrária dos dirigentes sindicais para tentar minar as forças negociais, esse é o principal motivo de ser conferido a estes a estabilidade em prol do cargo, como explicitado pelo art. 543, *caput* e parágrafos, da CLT. Outrossim, a proibição pelos empregadores de distribuição de material informativo ou até desencorajar seus empregados a se filiarem também caracterizam-se como atos antissindicalistas (SILVA, 2017, p. 72). Conforme os artigos 1º e 2º da Convenção nº 98 da OIT tem-se que atos de discriminação e ingerência caracterizam-se como:

- a) sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato;
- b) causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho.

As organizações dos trabalhadores e dos empregadores gozarão de adequada proteção contra atos de ingerência de umas nas outras, ou por agentes ou membros de umas nas outras, na sua constituição, funcionamento e administração. Serão considerados atos de ingerência, nos termos deste artigo, promover a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por organizações de empregadores ou manter organizações de trabalhadores com recursos financeiros ou de outra espécie, com o objetivo de sujeitar essas organizações ao controle de empregadores ou de organizações de empregadores.

Logo, toda medida que prejudique o trabalhador ou as organizações sindicais, devem ser proibidas e em conjunto deve existir uma fiscalização a esse respeito, visto a insuficiência de atos normativos vazios, sem a efetiva fiscalização e sansão, para garantir a aplicação na



prática. Assim, alguns mecanismos que poderiam auxiliar na eficácia da proteção aos movimentos sindicais é a suspensão de atos antissindicais de maneira célere para que sejam limitados antes da produção de seus efeitos. (SILVA, 2017)

A organização sindical fundada no critério da liberdade, deve fazer parte do modelo de reforma a ser implementado, pois somente desse modo as negociações coletivas serão realizadas da maneira mais adequada para os trabalhadores. Logo, a autonomia privada coletiva está associada diretamente a representação sindical, e esta atrelada a representatividade, sendo o único meio de sobrevivência tendo em vista as relações atuais de trabalho. (SILVA, 2017)

Deste modo, é imprescindível a necessidade de critérios renovadores para a organização dos sindicatos no Brasil, não somente suprimindo os traços autoritários do velho sistema, mas elaborando garantias jurídicas para o efetivo fortalecimento dessas entidades. A renovação do direito sindical brasileiro é intrínseca à reforma sindical, alterando o modelo, para garantir uma defesa mais adequada aos direitos dos trabalhadores. A luta pela liberdade sindical não deve cessar, nas palavras do grande autor Amauri Mascaro Nascimento: “Se quisermos um novo modelo de relações de trabalho em nosso país, que busque valorizar – de verdade – a autonomia privada coletiva, não há como deixar de defender a indispensável reforma sindical, na perspectiva de garantia da liberdade.” (SILVA, 2017, p. 75).

Em conclusão, são essencialmente necessárias seis medidas para a melhoria na representatividade e atuação sindical, em resumo são a revogação da base territorial mínima municipal, a supressão da unicidade sindical, a eliminação das categorias como formas obrigatórias de organização sindical, o estímulo à representação e participação dos trabalhadores no local de trabalho, a proteção contra os atos antisíndicas, o enfrentamento da crise de representatividade sindical. (SILVA, 2017)

Dentre elas, destaca-se que somente uma foi de fato seguida, a extinção da contribuição sindical obrigatória, com a Reforma Trabalhista, que definitivamente não visou a melhoria sindical com essa medida. Pelo contrário, buscou maior enfraquecimento do mesmo, excluindo sua forma de sustento, mantendo as outras medidas que são deveriam ser alteradas para a melhoria sindical. (SILVA, 2017)

Assim, ao analisar a necessidade da autonomia privada coletiva para a efetivação dos direitos dos trabalhadores por intermédio da negociação coletiva, resplandece a necessidades da reforma sindical. Através da adesão aos princípios estabelecidos pela Convenção nº 87 da OIT, e pelo abandono do sistema de unicidade sindical será possível uma maior

representatividade da entidade de classe com os trabalhadores e dessa maneira uma atuação mais efetiva e adequada dos sindicatos.

## 6 CONCLUSÃO

Os sindicatos se desenvolveram por meio da luta pela igualdade de direitos, visando à conquista de melhores condições de trabalho. Contudo, com o passar do tempo e com ênfase pra o direito sindical brasileiro, em meio a tantas mudanças que visavam o enfraquecimento dos sindicatos, a luta em prol dos trabalhadores restou enfraquecida.

O surgimento dos sindicatos na Inglaterra, devido às condições degradantes de trabalho vivenciadas na Revolução Industrial, deu-se com o intuito de igualar as forças negociativas, de modo que os trabalhadores em grupo conseguissem pleitear em iguais forças com os empregadores, sem que um trabalhador em específico fosse perseguido e demitido; reduzindo a hipossuficiência do empregado frente ao empregador. Assim, os sindicatos surgiram para pleitear os direitos dos trabalhadores e limitar a liberdade econômica em razão da justiça social.

Os sindicatos devem exercer pressão social nos Três Poderes. Para com o Legislativo, devem promover a elaboração de normas que visem melhorar a condição dos trabalhadores, em conjunto com o Executivo, devem exigir o efetivo cumprimento dessas normas e, caso não sejam respeitadas, ter a representatividade no Judiciário para demandar neste sentido.

Ademais, a função sindical pode ser dividida em quatro principais vertentes, quais sejam, tributária, assistencial, representativa e de regulamentação. A de regulamentação destaca-se pela elaboração de Acordos e Convenções Coletivas, a fim de melhorar as condições do ambiente de trabalho e da realidade trabalhador em si. A primeira, versa a respeito dos tributos a serem pagos aos sindicatos, a fim de permitir sua subsistência, porém estes devem ser pagos de livre vontade pelo trabalhador. A função assistencial está contida principalmente na assistência jurídica prestada pelos sindicatos, que se concretiza pela função representativa. Os sindicatos devem ter bases fortes, atuantes e com efetiva representatividade para exercer suas funções com maestria.

A Organização Internacional do Trabalho, desde sua fundação tem o objetivo de melhorar o ambiente de trabalho em um âmbito mundial, e por isso suas decisões são elaboradas de maneira tripartite, contando com a participação do Governo em conjunto com os empregados e empregadores, organizados em sindicatos, considerando princípios que possam ser aplicados na maioria possível dos países. Por essa razão, foram elaboradas diversas Convenções para nortear os países sobre medidas que devem ser seguidas para alcançar a paz social e a melhoria das condições de vida da classe trabalhadora.

Portanto, destacam-se as Convenções nº 87 e nº 98, que versam a respeito de liberdade sindical. Contudo, não foram ratificadas pelos líderes brasileiros, principalmente em relação à Convenção nº 87, que trata a respeito da não interferência do Estado nas entidades e dispõe a respeito da liberdade sindical. A adesão a esta Convenção resultaria na alteração dos moldes sindicais, permitindo uma maior liberdade e consequente aumento na representatividade dos trabalhadores.

Por essa razão, não se pode falar em liberdade sindical nos moldes da OIT na realidade brasileira e, apesar da referida Convenção de nº 87 ser anterior a Constituição Federal vigente no país, ainda assim optou-se pela não adesão à liberdade sindical.

Na realidade brasileira, durante o século XX as condições de trabalho eram precárias com jornadas exaustivas superiores a 14 horas diárias e salários baixíssimos, uma vez que não havia nenhuma regulamentação trabalhistas. Com a chegada dos imigrantes italianos é que se tentou estabelecer uma luta sindical, em prol de melhores condições de trabalho de maneira organizada. Contudo, com a Revolução de 1930 e a outorga por Getúlio Vargas da Consolidação das Leis do Trabalho, o ditador tomou para si uma conquista que, na realidade, pertenceu aos sindicatos e às organizações dos trabalhadores.

Assim, os sindicatos passam a ter sua atuação atrelada e controlada pelo Estado até o ano de 1937, com o golpe de estado e a proclamação do Estado Novo por Getúlio Vargas. A liberdade sindical, que antes engatinhava, foi completamente extinta; os sindicatos passam a ser apenas órgãos de representação na Justiça do Trabalho e não mais de resistência e reivindicações de direitos. Com o fim da ditadura Varguistas em 1945, os sindicatos voltam a se reestruturar e tentam se reerguer, contudo, alguns anos após, há um novo golpe militar, destruindo expressivamente as forças sindicais.

Logo no início da ditadura militar, proibiu-se o direito de greve através da Lei 4.330/1964, regulando que somente seria possível a manifestação por meio da paralisação da produção, caso houvesse atraso de salários, sendo a greve ilegítima em qualquer outra situação. Os sindicatos perdem sua força e passam a atuar somente em sua vertente assistencial. O que se tem é a extinção, de fato, dos sindicatos, uma vez que, por mais que teoricamente eles ainda exerciam suas funções, na prática não possuíam função ou legitimidade alguma.

Apesar da forte repressão, os movimentos de resistência operária não acabaram. Existiram diversas organizações sindicais e greves, que foram duramente reprimidas pelas forças militares. Porém, com o Ato Institucional nº 5, a repressão aumentou significativamente. Diversos líderes sindicais foram perseguidos, sendo o movimento um

marco de resistência pela democracia. Assim, os sindicatos, em conjunto com outras organizações democráticas, como a União das Mulheres e a dos estudantes, foram fundamentais para alcançar o fim da ditadura.

Desta maneira, em 1985 há a primeira eleição indireta de um presidente civil, contudo Tancredo Neves não chegou a assumir o cargo, por problemas de saúde, sendo o primeiro presidente efetivo, José Sarney. Em 1988, houve uma nova Constituição Federal, considerada a Constituição Cidadã, que, todavia, não aderiu à Convenção nº 87 da OIT, mantendo a unicidade sindical em detrimento da liberdade.

Logo, durante o período democrático que prevalece até a atualidade, os sindicatos se encontram com uma liberdade contida, ao passo que só possuem legalidade de representação para os trabalhadores de determinada categoria, por determinada área territorial, devido ao princípio da unicidade sindical, promovido pela não adesão à Convenção nº 87 da OIT. Isso gera a falta de representatividade, pois as categorias são definidas pela atividade econômica realizada pela empresa e, muitas vezes, trabalhadores de setores diferentes, apesar de em uma mesma empresa, possuem necessidades laborais diferentes.

A complicada situação sindical se intensificou ainda mais com a reforma trabalhista promovida pela Lei nº 13.467 em 2017, com a remoção de diversos direitos trabalhistas, legalizando a ampla terceirização, inclusive da atividade-fim, e permitindo a prevalência do negociado sobre o legislado. A mudança mais impactante para os sindicatos foi a retirada da contribuição sindical obrigatória, sem alterar os moldes de organização, mantendo a unicidade sindical.

Tal situação se agravou ainda mais com a Pandemia COVID-19, vivenciada durante os anos de 2020 e 2021. Para reduzir a circulação do vírus, que se mostrou tão letal, foi necessária a adoção de medidas de isolamento. Com a reclusão da sociedade os índices de consumo são reduzidos, gerando um grande impacto na economia, o que, por óbvio, impacta nos proventos do trabalhador.

Com a edição das Medidas Provisórias nº 927 e nº 936, enfraqueceu-se ainda mais o poder de atuação dos sindicatos, os quais foram completamente excluídos das negociações, sendo os acordos para suspensão e interrupção dos contratos realizados de maneira individual. Assim, há um nítido desrespeito aos princípios constitucionais, como a irredutibilidade salarial, e a necessidade da participação dos sindicatos para a elaboração das negociações coletivas.

Contudo, a atuação dos sindicatos como demandante perante a Justiça do Trabalho tem sua importância destacada na autonomia privada coletiva, elaborando normas que

permitam a execução dos direitos de uma maneira fiel à realidade, evidencia-se a necessidade da concertação social, por meio do diálogo tripartite entre empregado, empregador e Governo, para que, desse modo, seja possível a elaboração de normas que de fato visem a melhoria da condição do trabalhador.

Os sindicatos como demandantes perante a Justiça do Trabalho pleiteiam por direitos transindividuais que envolvam toda a coletividade de trabalhadores, permitindo um maior acesso à justiça. Desse modo, igualando as forças patronais e dos trabalhadores, tornando a lide mais justa.

Atualmente, muitos sindicatos se vêm à mercê dos empregadores, sendo coagidos a estabelecerem acordos e convenções coletivos, em troca de migalhas para garantir sua subsistência. Tal situação deve ser encarada como um problema estrutural; e a adesão à liberdade sindical poderia resolvê-lo. Porém, ela sozinha não será suficiente para alterar as bases sindicais e conferir a tal organização a força necessária para exercer seu papel social.

Diante de todo o exposto, destaca-se que a retirada de direitos e a não adesão à liberdade sindical é proposital, de modo a minar os sindicatos, a fim de que, enfraquecidos, não tenham condições de pleitear direitos trabalhistas. Os trabalhadores devem se unir, visto que compõem a maior classe do país, devendo se movimentar a fim de pleitear seus direitos, antes que os sindicatos sejam extintos, inviabilizando a negociação isonômica junto ao empregador.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Eduarda. Senado reprova MP 1.045 que criava minireforma trabalhista e atingia os jovens. **FDR**, [s.l.], 2 set. 2021. Disponível em: <https://fdr.com.br/2021/09/02/senado-reprova-mp-1-045-que-criava-minireforma-trabalhista-e-atingia-os-jovens/#:~:text=Senado%20reprova%20MP%201.045%20que%20criava%20minireforma%20trabalhista%20e%20atingia%20os%20jovens>. Acesso em: 15 out. 2021.

BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. A Convenção 87 da OIT sobre liberdade sindical de 1948: recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 78, n. 3, p. 124 – 219, 2012.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 08 fev. 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1934. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 16 jul. 1934. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 08 mar. 2021.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, 1º maio 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 08 fev. 2021.

BRAASIL. Lei nº 14.020 de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.020-de-6-de-julho-de-2020-265386938>. Acesso em: 05 out. 2021

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 mar. 2020a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em: 08 fev. 2021.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1º abr. 2020b. Disponível

em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm). Acesso em: 08 fev. 2021.

BUEN, Nestor; MAGANO, Octavio Bueno; RUEDA, Lupo Hernandez; RUSSOMANO, Mozart Victor. Atuação do sindicato no Brasil. *In*: MAGANO, Octavio Bueno. **O Sindicato nos países em desenvolvimento**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980. p. 01-65.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Medida provisória recria Ministério do Trabalho. **Agência Câmara de Notícias**, Brasília, 28 jul. 2021. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/787959-medida-provisoria-recria-ministerio-do-trabalho/>. Acesso em: 15 out. 2021.

CNN. Mulheres ganham 77,7% do salário dos homens no Brasil, diz IBGE. Brasil, 4 mar. 2021. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/mulheres-ganham-77-7-dos-salarios-dos-homens-no-brasil-diz-ibge/>. Acesso em: 15 out. 2021.

DANTAS JUNIOR, Aldemiro Rezende. Fim da Contribuição Sindical Obrigatória – Consequências para as entidades sindicais e categorias representadas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, ed. especial, p. 271-287, 2017. DINIZ, Ana Paola Santos Machado; PEREIRA, Iangre dos Santos; SANTOS, Ana Clara Barbosa Paiva. A relevância da intervenção sindical e da negociação coletiva em tempos de covid-19: uma análise crítica das Medidas Provisórias 927 e 936/2020 sob a ótica dos julgamentos do STF. *In*: HIRSCH, Fabio Periandro de Almeida (Coord) **Covid-19 e o Direito na Bahia Estudos da Comunidade UNEB**. Salvador: Direito Levado a Sério, 2020. p. 123-149.

EXAME. Desemprego no Brasil fica 14,6% e atinge 14 milhões de pessoas, diz IBGE. [s.l.], 30 jul. 2021. Disponível em: <https://exame.com/economia/desemprego-no-brasil-fica-146-e-atinge-14-milhoes-de-pessoas-diz-ibge/#:~:text=Desemprego%20no%20Brasil%20fica%2014,de%20pessoas%2C%20diz%20IBGE%20%7C%20Exame>. Acesso em: 15 out. 2021.

FONTES, José Eduardo Trevisano; CARNIO, Henrique Garbellini. A boa-fé objetiva em época de pandemia: análise das Medidas Provisórias 927 e 936 à luz do artigo 504 da CLT. *In*: LIMA, Fernando Rister; SMANIO, Gianpaolo P.; WALDMAN, Ricardo L.; MARTINI, Sandra R. **Covid-19 e os Impactos no Direito**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556270333/>. Acesso em: 08 set. 2021.

GUNTHER, Luiz Eduardo; MACHADO, Sidney. **Reforma trabalhista e sindical: o direito do trabalho em perspectivas**. 3. ed. São Paulo. LTr,

LONGHI, Dânia Fiorin; SANTORO, Gabriel Henrique. Substituição Processual pelo Sindicato como instrumento de acesso à Justiça. *In*: COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio. **Sindicatos e autonomia privada coletiva: perspectivas contemporâneas**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2018. 9788584933785. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584933785/>. Acesso em: 20 set. 2021.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. Análise da compatibilidade da Medida Provisória 936/2020 com o sistema Jurídico Trabalhista. *In*: HIRSCH, Fabio Periandro de Almeida (Coord) **Covid-19 e o Direito na Bahia Estudos da Comunidade UNEB**. Salvador: Direito Levado a Sério, 2020. p. 204-214.



NASSYRIOS, Gabriela. O Sindicalismo no Brasil. **JusBrasil**, Salvador, 2016. Disponível em: <https://gabinassyrios.jusbrasil.com.br/artigos/339332671/sindicalismo-no-brasil>. Acesso em: 20 ago. 2021.

NEPP-DH. O que é OIT? Estante Virtual, Rio de Janeiro, [s.d.]. Disponível em: <http://www.nepp-dh.ufrj.br/oit1.html>. Acesso em: 15 out. 2021.

OIT. Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho. Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. Genebra, 17 jun. 1948. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS\\_239608/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm). Acesso em: 15 out. 2021

OIT. Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho. Direito de Sindicalização e Negociação coletiva. Genebra, 18 jul. 1951. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS\\_235188/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_235188/lang--pt/index.htm). Acesso em: 15 out. 2021

PERONE, Giancarlo. Observações sobre as características gerais da Negociação coletiva nos países da União Europeia. *In*: COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio. **Sindicatos e autonomia privada coletiva: perspectivas contemporâneas**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2018. 9788584933785. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584933785/>. Acesso em: 15 set. 2021.

R7. Primeiro presidente civil após regime militar, Tancredo Neves não chegou a assumir o cargo. Brasil, 15 jan. 2015. Disponível em: <https://noticias.r7.com/brasil/fotos/primeiro-presidente-civil-apos-regime-militar-tancredo-neves-nao-chegou-a-assumir-o-cargo-15012015>. Acesso em: 15 out. 2021.

RIBEIRO, Rafael Pugliesi. **Reforma trabalhista comentada: análise da lei e comentários aos artigos alterados da CLT e leis reformadas**. Curitiba: Rede Virtual de Bibliotecas, 2018

ROMAR, Carla Tereza Martins. Concertação Social: possibilidade ou utopia no cenário da estrutura sindical brasileira? *In*: COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio. **Sindicatos e autonomia privada coletiva: perspectivas contemporâneas**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2018. 9788584933785. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584933785/>. Acesso em: 15 set. 2021.

ROMITA, Arion Sayão. O Poder Normativo da Justiça do Trabalho: Antinomias Constitucionais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 67, n. 2, 2001. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52331/004\\_romita.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52331/004_romita.pdf?sequence=1). Acesso em: 12 jun. 2021.

SANTANA, Marco Aurélio. Ditadura militar e resistência operária: o movimento sindical brasileiro do golpe à transição democrática. **Revista Política & Sociedade**, Florianópolis, v. 13, 2008, p. 279-309.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicato e ações coletiva: acesso à justiça coletiva e tutela dos interesses difusos coletivos e individuais homogêneos**. 2. ed. São Paulo. LTr, 2008

SILVA, Otavio Pinto. Liberdade Sincial. *In*: COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio **Sindicatos e autonomia privada coletiva: perspectivas contemporâneas**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2018. 9788584933785. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584933785/>. Acesso em: 03 set. 2021.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Prefácio. *In*: COLUMBU, F.; MASSONI, T.D. O. **Sindicatos e autonomia privada coletiva: perspectivas contemporâneas**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2018. 9788584933785. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788584933785/>. Acesso em: 05 set. 2021.

TEMÓTEO, Antonio; OLIVEIRA, Isaac de. Câmara aprova nova reforma trabalhista, com empregos sem CLT; veja mudanças. **Uol Economia**, Brasília, São Paulo, 10 ago. 2021. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2021/08/10/minireforma-trabalhista-priore-requip.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 15 out. 2021.