

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE  
PRUDENTE**

**CURSO DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE**

**DIREITO COLETIVO DO TRABALHO - O ENFRAQUECIMENTO DO PAPEL DAS  
ENTIDADES SINDICAIS NO CONTEXTO NEOLIBERAL**

Débora Regina de Souza Suzuki

Presidente Prudente/SP  
2016

**CENTRO UNIVERSITÁRIO ANTÔNIO EUFRÁSIO DE TOLEDO DE PRESIDENTE  
PRUDENTE**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**DIREITO COLETIVO DO TRABALHO - O ENFRAQUECIMENTO DO PAPEL DAS  
ENTIDADES SINDICAIS NO CONTEXTO NEOLIBERAL**

Débora Regina de Souza Suzuki

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção de grau de Bacharel em Direito sob orientação do Professor Mestre Cristiano Lourenço Rodrigues.

Presidente Prudente/SP  
2016

**DIREITO COLETIVO DO TRABALHO – O ENFRAQUECIMENTO DO PAPEL DAS  
ENTIDADES SINDICAIS NO CONTEXTO NEOLIBERAL**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do Grau de Bacharel em  
Direito.

---

Cristiano Lourenço Rodrigues

---

José Artur Teixeira Gonçalves

---

Daniela de Lima Amorim

Presidente Prudente/SP, 26 de outubro de 2016.

*Por esse pão para comer,  
por esse chão para dormir,  
a certidão para nascer e  
a concessão para sorrir,  
por me deixar respirar,  
por me deixar existir,  
Deus lhe pague.*

**Deus lhe pague**  
(Chico Buarque)

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, por permitir que eu respire mais um dia e tenha a chance de modificar o mundo ao meu redor. Por me dar forças nos momentos de angústia e aumentar a minha vontade de vencer e conquistar os meus objetivos.

À minha família, por possibilitar que eu cresça profissionalmente e, acima de tudo, por fazer com que eu entenda o significado da palavra amor e respeito.

Aos meus mestres e colegas de turma que são de extrema importância nessa fase acadêmica. Por eles, sentirei saudades desses dias.

Ao meu orientador que, com o seu fascínio pelo Direito do Trabalho, intensifica o encanto que essa matéria tão importante para a vida da sociedade possui.

Aos professores e profissionais do Direito que me honraram com sua presença compondo a banca de avaliação deste trabalho.

A essa instituição de ensino que me abriu as portas do universo do conhecimento, desde seus diretores aos mais humildes colaboradores funcionários que, com sua simplicidade e gentileza, propiciaram o espaço saudável para obtenção do saber.

## RESUMO

O presente trabalho objetiva demonstrar que o papel das entidades sindicais no Brasil ficou enfraquecido pelas mudanças históricas ocorridas nas relações de trabalho, sob a influência do pensamento neoliberal e ataque aos direitos trabalhistas ante as propostas de flexibilização. Faz uma avaliação histórica da conquista dos direitos trabalhistas no mundo e no Brasil, o nascimento e desenvolvimento dos sindicatos, as tentativas de interferência do poder governamental nestas instituições e o avanço da legislação laboral até a Constituição Federal Brasileira de 1988, bem como os debates que se seguiram no que tange à atualização e flexibilização da lei trabalhista. Propõe uma reflexão aprofundada sobre o assunto e oferece sugestões de fortalecimento do movimento sindical na relação capital e emprego, com vistas à melhoria das condições de vida na sociedade. O papel da Justiça do Trabalho, no sentido de zelar pelo equilíbrio entre empregado e empregador, deve ser reforçado, bem como, ditames contidos na Consolidação das Leis Trabalhistas. A discussão deve direcionar-se pela concretização dos direitos já previstos e não flexibilização desses, sob pena de se encetar um processo retroativo das conquistas até então obtidas. Países que conquistaram avanços consideráveis e recuperaram-se econômico e socialmente devem servir como espelho, de modo que o Brasil, almejando a equidade social e emancipação da classe trabalhadora, consiga proporcionar uma qualidade de vida melhor à sua sociedade.

**Palavras-chave:** Entidades Sindicais. Direito do Trabalho. Flexibilização.

## **ABSTRACT**

This TCC has aim to show how the social entity has been decreased because of historical changes in labor relations in Brazil, below influence of thought neoliberal and offensive of labor rights before the easing suggestion. It has a historical assessment of the achievement of labor rights in the world and in Brazil, the begining and development of trade unions, attempts at interference of government power in these institutions and the advancement of labor legislation by Brazilian Federal Constitution of 1988, and following discussions about concerns update and easing of labor law. It proposes a deep reflection on those questions and offers suggestions by strengthening the trade union movement associated capital and employment aiming to improve living conditions in society. The role of the labor courts in order to ensure a balance between employee and employer, should be strengthened as well, dictates contained in the Consolidation of Labor Laws. The discussion should direct to the realization of the rights already provided and no easing of these, failing to enter into a retroactive process of the achievements so far obtained. Countries that achieved considerable progress and recovered economic and socially should serve as a mirror, so that Brazil, aiming for social equality and emancipation of the working class, can provide a better quality of life to its society.

**Keywords:** Labor Unions. Labor Law. Easing.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	5
<b>2 DOS DIREITOS TRABALHISTAS</b> .....	7
2.1 Evolução Histórica.....	7
2.2 O Valor Social do Trabalho .....	11
2.3 Direito Sindical .....	12
2.3.1 Direito Coletivo nas constituições brasileiras .....	14
2.3.2 Direito Coletivo no mundo .....	21
2.4 Liberdade Sindical.....	24
2.5 Direito de Greve .....	25
<b>3. DO SINDICALISMO E CORPORATIVISMO</b> .....	28
3.1 Considerações Históricas.....	28
3.2 Corporativismo de Estado .....	28
3.2.1 O ano de 1937.....	31
3.3 Sindicalismo no Período Neoliberal.....	32
3.3.1 Âmbito nacional .....	33
<b>4 CONSTITUCIONALISMO SINDICAL</b> .....	38
4.1 Considerações Gerais .....	38
4.1.1 Constituições brasileiras.....	39
4.2 Teoria do Direito Social .....	40
4.3 A Organização Internacional do Trabalho .....	41
4.4 Constituição da República de 1988 e o Movimento Sindical .....	42
4.5 Sindicatos e suas Categorias .....	43
4.5.1 Trabalhadores rurais .....	44
4.5.2 Bancários .....	45
4.5.3 Indústria automobilística.....	47
4.6 Cenário Atual.....	51
4.7 Propostas .....	52
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	54
<b>6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	56

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho objetiva demonstrar que o papel das entidades sindicais no Brasil ficou enfraquecido pelas mudanças históricas ocorridas nas relações de trabalho, sob a influência do pensamento neoliberal e ataque aos direitos trabalhistas ante as propostas de flexibilização.

No capítulo de abertura, se analisa a evolução histórica dos direitos trabalhistas, partindo do valor social do trabalho e a interpretação de autores que classificam como Direito Sindical o Direito Coletivo desse ramo da ciência. Faz-se referência ao Direito Coletivo nas constituições brasileiras e no mundo, reflete-se sobre a liberdade sindical e o direito de greve.

No capítulo seguinte, esboça-se o aspecto do sindicalismo e do corporativismo, sempre a partir do olhar histórico e com enfoque para o caso brasileiro que teve, na Constituição de 1937, sob a égide do Estado Novo e tudo o que dele decorreu no governo Getúlio Vargas, que trouxe importantes institutos para o Direito do Trabalho pátrio, como a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e a formação da Justiça do Trabalho. Nesse momento, também se proliferam com mais ênfase as entidades sindicais, ainda que tuteladas em sua maior parte pelo Poder Executivo. Avalia-se também a evolução do sindicalismo nos períodos seguintes, até alcançar o ambiente neoliberal.

Em seguida, o capítulo do “Constitucionalismo Sindical” aborda o aparato legal que foi se formando ao longo do tempo no espectro das constituições brasileiras. Especial ênfase se dá à Teoria do Direito Social, o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e os normativos consolidados na Constituição Federal de 1988 (CF/88). Debruça-se, ainda, sobre sindicatos e categorias representativas que, nos vários ambientes políticos brasileiros, através da luta sindical, obtiveram e obtêm conquistas para seus associados.

Encerra-se essa parte com um olhar sobre o atual cenário político e econômico brasileiro em que se vê, no centro do debate, a questão do trabalho bastante discutida, falando-se em flexibilização das leis laborais e propondo-se mudanças que, em tese, favoreceriam uma solução para o problema do desemprego no país. Entretanto, a proposta deste trabalho é que essa discussão deve ser mais ampla e não passa pela redução dos direitos trabalhistas, mas sim pelo

fortalecimento de suas instituições, como a Justiça do Trabalho e, principalmente, o movimento sindical que deve efetivamente representar os interesses das classes trabalhadoras que representam.

## 2 DOS DIREITOS TRABALHISTAS

### 2.1 Evolução Histórica

O Direito do Trabalho é resultado do assaz suor e incontáveis lutas de muitos que viram seus direitos lesionados, que têm como objetivo restabelecer o equilíbrio na relação de emprego.

No cenário atual, ainda que consagrado constitucionalmente no rol do artigo 5º, e intitulado como direito fundamental, observa-se que a busca pela dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho é contínua.

Impõe esclarecer como o trabalho conquistou o amparo constitucional e, posteriormente, uma legislação própria.

Desde os tempos primordiais, o homem exerce o labor. Num primeiro momento, visava literalmente a subsistência. Não havia outro caminho para manter-se vivo senão buscando, na maioria das vezes através do trabalho braçal, obter alimento e abrigo.

Nessa senda, para a Professora Maria Bernadete Miranda (sem ano, p. 1), “se considerarmos que lutar pela sobrevivência tem alguma relação com o ato de trabalhar, pode-se facilmente chegar à conclusão que o trabalho sempre existiu”. Porém, o labor desenvolvido na Pré-História, por exemplo, não tem muita semelhança com a forma que é exercido atualmente. Entretanto, não deixava de ser classificado como uma modalidade de trabalho.

A critério de curiosidade, houve uma fase em que o trabalho era visto como desonroso e, até mesmo, impudico. Para os gregos, aqueles que fossem dignos não laboravam. Tanto é verdade que a palavra “trabalho” vem do latim “*tripalium*”, que significa castigo. No latim, o *tripalium* era uma espécie de estaca fincada ao chão que servia de tronco para o castigo dos escravos da Idade Média.

No contexto mundial, o trabalho pode ser dividido em segmentos. A forma da escravidão foi a primeira de labor existente. Não se nota tanta semelhança com os dias atuais, pois os escravos eram equiparados a coisas pertencentes aos senhores. Os segundos “trabalhadores” foram os servos, que desempenhavam funções nos feudos em troca de proteção. Mais tarde, as corporações de ofício preconizavam a divisão de cargos e trabalho organizado e eram compostas pelos mestres, companheiros e aprendizes.

Mais adiante, a Revolução Industrial pode ser vista como um importante marco histórico. A transição para novos processos de manufatura, entre os anos de 1760 e 1840, principalmente na Inglaterra, quebrou os paradigmas até então existentes.

Não obstante o aparecimento da máquina a vapor como fonte energética, o trabalho braçal foi substituído por equipamentos, o que ocasionou considerável redução da qualidade de vida humana. A mão de obra tornou-se drasticamente maior do que a demanda.

O período compreendido entre os anos supracitados foi um dos que mais suprimiu direitos trabalhistas. As jornadas de trabalho extrapolavam as 14 (quatorze) horas, atingia crianças e eram recheadas de acidentes, os salários eram irrisórios e as mulheres recebiam valores desproporcionais em relação aos homens.

Contudo, é nessa conjuntura que surgem as primeiras revoltas sociais, movimentos coletivos e greves. Ainda que em pequena escala, os governantes logo perceberam que era necessário tomar alguma providência diante dessas manifestações sociais.

Surgem, então, as primeiras leis trabalhistas.

A *Lei de Peel*, na Inglaterra, merece atenção. Tinha como objetivo disciplinar o trabalho dos aprendizes paroquianos nos moinhos. Com seu implemento, em 1802, a jornada de trabalho foi reduzida para 12 (doze) horas diárias, excluído o intervalo para refeição. Ainda, as regras relativas à higiene e educação deveriam ser observadas. Onze anos depois, na França, proibiu-se o trabalho de menores nas minas. Em 1839, não era mais permitido que menores de nove anos trabalhassem e a jornada dos jovens de 16 (dezesesseis) anos não poderia ultrapassar 10 (dez) horas. No ano de 1886, na Itália, vedou-se o labor aos menores de 09 (nove) anos de idade.

A Igreja também desempenhou importante papel nas questões trabalhistas. Em 1891, o Papa Leão XIII elabora a encíclica "*Rerum Novarum*", onde indica regras para a intervenção estatal nas relações entre patrões e empregados. Posteriormente, foram publicadas outras encíclicas, também de cunho trabalhista, que dispunham sobre as relações de emprego. Ainda que não vinculassem e não possuíssem caráter de obrigatoriedade, tais documentos serviram de base para reforma legislativa em vários países.

Somente a partir de 1918, com o término da Segunda Guerra Mundial, é que os direitos trabalhistas conquistam maior relevância no cenário político e social dos países – no âmbito do chamado Constitucionalismo Social.

Começa a constitucionalização dos direitos referentes ao trabalho.

A primeira Constituição que trouxe, em seu bojo, normas de proteção ao labor, foi a do México, no ano de 1917. Nela, estabeleceu-se a jornada de oito horas diárias, proibição do trabalho de crianças até 12 (doze) anos, limitação de 06 (seis) horas para as jornadas dos menores de 16 (dezesesseis) anos, limitação a no máximo 07 (sete) horas diárias para a jornada noturna, proteção da maternidade, descanso semanal, salário mínimo, direito de sindicalização, direito de greve, indenização para a dispensa, seguro social e proteção contra acidentes de trabalho.

Dois anos depois, em 1919, sobreveio o *Tratado de Versalhes*, na Europa, que determinou a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o intuito de disciplinar as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional.

A *Declaração Universal dos Direitos do Homem*, de 1948, também é de suma importância, porquanto prevê, entre outros pontos, a limitação da jornada de trabalho, férias, repouso e lazer remunerados.

No Brasil, o trabalho livre e assalariado ganhou espaço após a abolição da escravidão, em 1888. A vinda dos imigrantes concorreu para a mudança.

O país estava atrasado comparativamente aos demais. As condições de trabalho impostas eram ruins, o que ocasionava discussões acerca de leis trabalhistas. Instalam-se, neste momento, espécies de organizações de trabalhadores que futuramente evoluiriam para o que se conhece, hoje, por sindicatos.

As primeiras normas trabalhistas brasileiras surgem com o Decreto nº 1.313/1891, que regulamenta o trabalho dos menores entre 12 (doze) e 18 (dezoito) anos.

Posteriormente, com a fundação da Confederação Brasileira do Trabalho (CBT), em 1912, figuras reuniram-se com a intenção de reivindicações operárias, como: fixação da jornada de trabalho em 08 (oito) horas, estabelecimento do salário mínimo, indenização para acidentes e outros.

Mas, somente após a Revolução de 1930, com o implemento do Estado Novo, o governo de Getúlio Vargas e a criação do Ministério do Trabalho,

Indústria e Comércio, é que se tutelam normas trabalhistas no corpo da Constituição. A Constituição Federal (CF) de 1934 foi a primeira a assegurar a liberdade sindical, férias anuais remuneradas, proteção ao trabalho feminino e infantil, salário mínimo, jornada de 08 (oito) horas, repouso semanal e isonomia salarial.

Inclusive, foi nessa Carga Magna que surgiu a expressão “Justiça do Trabalho”, mantida na CF de 1937 e instalada, de fato, em 1941.

A consagração dos inúmeros direitos trabalhistas gera necessidade de reunião num único normativo. Assim, em 1943, é constituída a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

É também nessa fase que surgem os primeiros sindicatos rurais.

Nesse sentido, todavia, constata-se que o golpe militar de 1964 funcionou como uma barreira aos avanços trabalhistas. Houve uma grave repressão à classe trabalhadora, principalmente com o Decreto nº 4.330, de 01 de junho de 1964, em que se proibiram as greves.

Em 1978, os operários de São Bernardo do Campo insurgiram-se contra o regime militar e iniciaram uma resistência que se estendeu por todo o país.

Com o fim da ditadura, em 1985, as conquistas trabalhistas se restabeleceram.

Para confirmar a proteção aos direitos relacionados ao trabalho, vem a Constituição de 1988. Nela se estabeleceu uma nova relação entre sindicato e Estado, baseada na organização sindical e autonomia de administração do sindicato, permitindo sua livre criação, sem necessidade de autorização estatal. Reduziu-se a jornada de trabalho semanal, de 48 (quarenta e oito) para 44 (quarenta e quatro) horas, a generalização do regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), a indenização nos casos de demissão sem justa causa, a elevação do adicional de hora extra para, no mínimo, 50%, a garantia de licença maternidade para 120 (cento e vinte) dias e o aumento da remuneração de férias em 1/3, entre outros.

Com a Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004, ampliou-se o rol da competência da Justiça do Trabalho para solucionar também lides oriundas das demais relações empregatícias.

Em 02 de abril de 2013, a Emenda Constitucional nº 72 amplia o rol e direitos assegurados aos trabalhadores domésticos - o que representa considerável avanço.

## **2.2 O Valor Social do Trabalho**

Entre os fundamentos da República Federativa do Brasil, já na abertura do texto constitucional, se destaca o valor social do trabalho. Conforme Rodrigues (2015) se trata de aceitar o trabalho como matéria-prima da justiça social, caminho para emancipação social e realização do ser humano. Essa compreensão demanda um entendimento sobre a perspectiva histórica do próprio trabalho a partir da Revolução Industrial, momento em que se “acentuou a exploração do trabalho humano e se despertou a consciência da classe trabalhadora para a necessidade de regras protetivas contra o modelo capitalista predatório”.

Como resposta a essa situação, surge o Direito do Trabalho e impede a continuidade da passividade estatal. No entanto, no ambiente do livre mercado, as instituições governamentais sofrem muita interferência. Nesse sentido, o pensamento de Manus (2014, s. p.), salienta que “o Direito do Trabalho, exercendo sua função protecionista ao empregado, ao longo do tempo tem cuidado para que tais mudanças não acarretem prejuízos aos empregados, salvaguardando-os dos riscos da atividade econômica”.

Rodrigues (2015, s. p.) ilustra:

A economia de mercado despersonaliza a figura do trabalhador e impõe novas formas de trabalho subordinado. Os governos e sindicatos perdem força, os primeiros sem força para impor mudanças, os segundos não mais identificados ou legitimados a defender categorias, uma vez que a ideia de classe se desfez e não faz mais sentido para o mundo globalizado.

Assim, reconhece-se na Constituição de 1988 o mérito incontestável de considerar o Direito do Trabalho como um instrumento de justiça social, uma vez que esse trabalho leva à melhoria progressiva da condição social dos indivíduos. Dessa forma, busca-se garantir a proteção dos direitos humanos fundamentais de primeira, segunda e terceira dimensões. Sobretudo, o princípio da dignidade humana é que deve vigorar na proteção dos indivíduos e da sociedade, que é o espírito maior que norteia a Carta Magna brasileira.

### 2.3 Direito Sindical

A instituição do Direito do Trabalho engloba dois segmentos: o individual e o coletivo.

Nos ditames de Delgado (2011, p. 15), por Direito Individual do Trabalho entende-se o amparo ao contrato de emprego por meio da estipulação de direitos, obrigações e deveres das partes.

O Direito Coletivo do Trabalho, por sua vez, preocupa-se com a denominada autonomia privada coletiva, ou seja, relações entre organizações coletivas de empregadores e empregados. Há, no entanto, divergência acerca da autonomia do segmento. De qualquer maneira, impõe-se registrar, segundo Delgado (2011, p. 16; 2014, p.47) que:

Independentemente da referida controvérsia, há institutos particulares do Direito Coletivo do Trabalho que reclamam exame circunstanciado. Trata-se, por exemplo, da negociação coletiva e seus instrumentos, dos sujeitos coletivos trabalhistas, especialmente os sindicatos, da greve, da mediação e da arbitragem coletivas, dos interesses metaindividuais. Os conflitos trabalhistas, regra geral, podem passar por três modalidades de encaminhamento para solução: autocomposição, em que se situa a negociação coletiva; heterocomposição, em que se situam o processo judicial (dissídio coletivo), a arbitragem e a mediação (há certo debate sobre o correto enquadramento destas duas últimas figuras); por fim, autotutela, em que se encontram a greve e o *lock-out*.

Antes de aprofundar-se no tema principal, cumpre mencionar brevemente a divergência doutrinária acerca da expressão adequada ao estudo do sindicalismo.

Há quem entenda que por ter princípios próprios que conferem autonomia à matéria, esta deva ser estudada separadamente da disciplina Direito do Trabalho. Por isso, parte da doutrina, como Amauri Mascaro Nascimento, defende que merece a nomenclatura “Direito Sindical”.

Nesse sentido, leciona Nascimento (1989, p. 3):

Não há dúvida de que a expressão “direito sindical” não é aceita por alguns doutrinadores, que preferem “direito coletivo do trabalho”. Sustentam que as relações coletivas do trabalho não são apenas sindicais, afirmação que merece todo acatamento, porque algumas vinculações que se desenvolvem no âmbito coletivo prescindem mesmo dos sindicatos, como aquelas de que são partes, diretamente, as Comissões de Trabalhadores não sindicalizados e o empresário. Porém, é preciso convir que são as relações das quais o

sindicato ou outras entidades sindicais fazem parte as que ocupam a quase totalidade do espaço das relações coletivas do Direito do Trabalho, daí por que, segundo um critério de preponderância, é possível designar todo esse campo pela sua verdadeira característica, que é a organização e a ação sindical. Justifica-se “direito sindical” não só por essa razão, mas, também, porque valoriza o movimento sindical, principal artífice das relações coletivas trabalhistas.

Em outra ponta, Antônio Álvares da Silva (1979, p. 41-43) prefere denominação de “Direito Coletivo do Trabalho”, sob o fundamento de que “Direito Sindical” é insuficiente e abriria margem ao equívoco de que tal ramo preocupar-se-ia apenas com os sindicatos, o que não seria verdade.

Pode-se concordar com esse autor, pois uma nomenclatura, por si só, não atribui autonomia a um determinado instituto. Obviamente, o sindicalismo merece um estudo aprofundado, já que abrange um leque de direitos e aspectos que lhe são próprios. É, sem dúvida, um ramo diferenciado. Porém, não se justifica a exclusão do tema do Direito Coletivo do Trabalho.

Ainda que a OIT zeze pela denominação “Direito Sindical”, conforme observado em suas publicações de obras e textos, não há razão coerente para essa distinção, que não a real autonomia, que fomente um estudo apartado.

O objeto de estudo do Direito Coletivo do Trabalho são as relações coletivas do trabalho, entre elas, o sindicalismo, adotado da “*Carta Del Lavoro*” da Itália fascista, na Constituição Federal Brasileira de 1937.

Pela didática, é melhor que se incluam as relações sindicais dentro desse estudo, de modo que se evite a divisão de matérias que são intituladas igualmente por gozarem de características comuns.

Embora parte da doutrina defenda que o sindicalismo detenha autonomia, inexistem motivos para separá-lo do Direito Coletivo do Trabalho.

O ponto de partida é simples.

De acordo com José Claudio Monteiro de Brito Filho (2000, p. 27):

As normas relativas ao direito sindical servem agora para regular não só as relações que envolvem entidades sindicais que representam empregados e empregadores – ligados por uma relação contratual, de emprego -, mas também para regular as relações das entidades sindicais que congreguem servidores públicos, via de regra sujeitos a um regime administrativo, e que mantêm relações com a Administração Pública. Nota-se então a inaplicabilidade das normas previstas na CLT, por uma razão que nos parece óbvia, qual seja, a de que os servidores sujeitos ao regime administrativo não são destinatários das normas celetistas, sujeitando-se,

isso sim, às normas estabelecidas pelos diversos entes públicos que compõem a Federação.

A abrangência a servidores não incluídos no regime celetista, somada à existência de princípios próprios, como liberdade de fundação, constituição de órgãos não associativos, direito de unicidade sindical, entre outros, não tem o condão de tornar o sindicalismo autônomo.

Alguns operadores do direito apresentam o sindicalismo com visões diferentes a respeito dos princípios.

Nascimento (1995, p. 12), por exemplo, entende que os princípios necessários a autonomia são: liberdade de associação aos sindicatos, fundação, constituição de órgãos não associativos, elaboração de estatutos sindicais, regulamento interno da empresa, negociação coletiva e concertação social.

Já Anna Maria de Toledo Coelho (1989, p. 442-443) defende quatro princípios pilares: direito de liberdade sindical, organização, unicidade sindical e da participação de trabalhadores e gestão na empresa.

Finalmente, Maurício Godinho Delgado (1995, p. 479-480) divide os princípios em grupos – o primeiro relacionado às condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo que conteria a liberdade sindical, associativa e autônoma; o segundo trataria das relações dos sujeitos coletivos aos processos consubstanciadores dessas relações; o terceiro, por sua vez, seria direcionado às relações e efeitos perante a comunidade objetivada pelas normas produzidas pelos contratantes coletivos.

### **2.3.1 Direito Coletivo nas constituições brasileiras**

No Brasil, conviveram institutos como a escravidão e as corporações de ofício da Idade Média. Mecânicos e ourives se congregavam nestas últimas na Bahia do final do século XVII, bem como reuniam-se também profissionais do ramo da madeira, ou seja, carpinteiros, torneiros e marceneiros. Mas, foram extintas pelos mesmos motivos de suas congêneres europeias.

Há autores que sustentam que as corporações aqui existentes nada tinham a ver com as medievais da Europa. Todavia, a Constituição do Império, em 1824, as aboliu oficialmente. Nessa mesma Carta, Russomano (1997, p. 31) alude

uma faculdade implícita do direito de associação quando proclama a liberdade de trabalho. Porém, maior efeito não houve, pois o modelo econômico escravagista não oferecia condições para o desenvolvimento sindical.

Mesmo assim, surgiram algumas uniões de trabalhadores, como a Liga Operária em 1870 e a União Operária em 1880, sob os ventos do desaparecimento oficial da escravatura representado pelos marcos normativos da Lei do Ventre Livre em 1871 e da Lei Áurea em 1888. Completou-se com o direito de associação pacífica constante da Primeira Constituição Republicana, a de 1891.

Disseminaram-se, então, as associações sindicais na forma de ligas operárias que defendiam salários, redução da jornada de trabalho e assistência mútua, pois objetivavam formar câmaras ou bolsas de trabalho, instituições de colocação de mão de obra ou qualificação profissional, ou, ainda, juntavam fundos de assistência a trabalhadores doentes. De acordo com Nascimento (2009, p. 114), a palavra “sindicato” só se tornou generalizada a partir de 1903. A primeira associação com o nome de sindicato foi a que congregou os Trabalhadores em Mármore, Pedra e Granito de 1906 no Estado de São Paulo.

Esses primeiros sindicatos tiveram como característica sua criação sem restrições quanto a seu número e funções, representando sua liberdade. Tiveram influência étnica de italianos em São Paulo e de portugueses no Rio de Janeiro e em Santos. Coexistiam a representação da profissão e a de um setor da atividade econômica e nisso se diferenciavam das ligas operárias porque estas, quase sempre, reuniam operários de diversos ofícios e indústrias e geralmente tinham por objetivo a defesa dos interesses imediatos e comuns a todas as classes, como por exemplo a melhoria de salários e diminuição de horas trabalhadas.

No aspecto legal, os sindicatos rurais foram normatizados em 1903 e os urbanos em 1907. Pelo Decreto nº 979 de 1903, os profissionais da agricultura e das indústrias rurais, sejam pequenos produtores e empregados e empregadores, puderam sindicalizar-se. Para fundar um sindicato dessa natureza, bastava um número mínimo de sete sócios. Já em 1907, o Decreto nº 1637, organizou o sindicalismo urbano dos trabalhadores de profissões similares ou conexas. Por esse normativo, a função do sindicato era o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos interesses gerais da profissão e dos interesses individuais dos seus membros. Igual aos sindicatos rurais, foi-lhes garantida sua liberdade de constituição, bastando para

isso o simples depósito de seus documentos de formação nas repartições competentes.

Não significa dizer que a existência desses normativos legais favoreceu a existência de grandes números de sindicatos, principalmente na zona rural, porque faltava aos trabalhadores do campo uma base intelectual que possibilitasse sua organização, em função de que os senhores da terra agiam de forma truculenta com quem buscasse reclamar seus direitos. Esses dois institutos, considerados como de início da estruturação do sindicalismo brasileiro seriam totalmente modificados na época do governo de Getúlio Vargas.

Especialmente no caso da regulamentação do sindicalismo urbano, Magano (1990, p. 44) entende que se tratou de uma verdadeira moldura da lei sindical, porque regulou a criação de sindicatos tendo como base a profissão, cuja fundamentação se deu nos critérios de similaridade e conexidade, abrangendo empregados e empregadores, além de trabalhadores autônomos e profissionais liberais.

O movimento sindical brasileiro, em seu início, também sofreu a influência do anarcossindicalismo, que carrega em seu âmago o propósito de combater o capitalismo e o Estado e, além disso, pregava que a existência de leis para governar a sociedade não seria necessária. Essa pregação partiu principalmente dos imigrantes italianos, defendendo um sindicalismo apolítico para melhorar as condições dos trabalhadores e, para isso, algumas táticas diferenciadas - como a sabotagem e a greve geral - seriam admitidas. Por conta disso, houve reação das autoridades, levando à expulsão de estrangeiros de 1907 a 1921. Nesse ambiente, registraram-se greves gerais em 1917 e 1919.

No período que antecedeu ao governo Vargas, o Estado normatizou alguns direitos de alguns trabalhadores urbanos, como as férias, em 1925, pela Lei nº 4.982. Antes disso, importante mencionar a Lei Elói Chaves de 1923, considerada o marco da previdência social no Brasil. Essa atuação estatal provocou uma redução na atuação dos movimentos grevistas.

Com o advento do Estado intervencionista em 1930, há o início de um novo período para o sindicalismo brasileiro. O sindicato, segundo Romita (1976, p. 35), sujeitou-se ao Estado e foi-lhe retirada a autonomia. É a regra do *monossindicalismo*. Naquele ano, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e principiou a formatação de uma legislação social trabalhista, bem como

levaria à instalação de uma instância do Poder Público voltada a solucionar conflitos entre patrões e empregados.

Um dos traços que permanece até hoje no Brasil, é a regra da possibilidade de existência de um único sindicato por base territorial – unicidade sindical. Embora a Constituição Federal assegure ser livre a associação sindical em seu artigo 8º, impõe a unicidade sindical quando veda a criação de mais de uma organização sindical em qualquer grau que represente a categoria profissional e econômica na mesma base territorial. Dessa forma, não adota o princípio da pluralidade sindical na medida em que essa unicidade proíbe a existência de mais de um sindicato na mesma área de atuação.

Sob a custódia do governo, os sindicatos passaram a ser órgãos de colaboração pois, se antes tinham autonomia para elaborar seus estatutos, passaram a ser padronizados. Além disso, tornaram-se entidades dependentes de reconhecimento do Estado, porque a ele deviam apresentar relatórios da atividade. Para facilitar esse objetivo é que o sindicato único em cada base territorial se configurou como melhor estrutura de representação dos trabalhadores. Contudo, o Estado foi além e proibiu a sindicalização dos funcionários públicos e empregados domésticos. Vedou também a filiação do sindicato a entidades internacionais sem autorização do governo. Atribuiu-lhes também funções assistenciais. Por fim, estipulou o número mínimo de trinta sócios, mantendo a regra dos dois terços de nacionais.

Em 1932, o Decreto nº 21.761 batizou os instrumentos coletivos negociados como *Contrato Coletivo de Trabalho* posteriormente modificado para *Convenções Coletivas de Trabalho*. Legitimou os sindicatos a promover as negociações da mesma forma aos empregados e empregadores ou a qualquer outro agrupamento de trabalhadores ou patrões. Ampliou os níveis de negociação para categoria, empresa ou qualquer grupo não sindical de trabalhadores e empregadores, antecipando o que viria a ser normatizado em 1988, como não interferência ou intervenção do Poder Público na organização sindical.

Registraram-se avanços no constitucionalismo social constante da Carta Magna Brasileira de 1934, que reafirmou as garantias referentes à liberdade sindical, salário mínimo, repouso semanal, isonomia salarial, jornada de oito horas, proteção do trabalho das mulheres e menores e férias anuais remuneradas.

Nessa época, a legislação infraconstitucional já previa três níveis de organizações sindicais: os sindicatos, as federações e as confederações.

Em 1937, com o advento do Estado Novo e sua Carta Constitucional, com a ordem econômica submetida à organização corporativa, também os sindicatos nela se encaixaram, sob a influência da *Carta Del Lavoro*. Paradoxalmente, a Constituição Brasileira ressaltava que “a associação profissional ou sindical era livre, porém somente os sindicatos regularmente conhecidos pelo Estado tinham o direito de representação legal desses profissionais”. Com a criação do imposto sindical e esse sistema de degraus, representado pelos sindicatos, federações e confederações, o Estado objetivou manter em suas mãos o controle da economia nacional para desenvolver os seus programas de políticas econômica e trabalhista. Ao integrar as forças produtivas, considerou imprescindível evitar a luta de classes, conforme diz Nascimento (2009, p. 127).

Outro aspecto a ser destacado é que essa Constituição estabeleceu eficácia geral às *Convenções Coletivas de Trabalho*, aplicando-as a toda a categoria, não limitando sua eficácia aos associados dos sindicatos que, porém, possuía adstritamente a legitimidade para negociar.

Dois anos depois, 1939, foi criada a Justiça do Trabalho, regulamentada em 1940 e instalada em 1º (primeiro) de maio de 1941. Pouco adiante, em 1943, foi promulgada a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), reunindo e ampliando a legislação anterior que cuidava da temática trabalhista. Passo importante verificou-se ao fim do Estado Novo quando a Carta Magna de 1946 restabeleceu o direito de greve, mas não modificou a organização sindical de concepção corporativista.

Quando o Brasil entrou no regime militar, seus governos não se interessaram em modificar as leis trabalhistas de uma forma geral, porque a organização de então servia a seus propósitos e, além do mais, subjugava-se à doutrina da segurança nacional. Somente no final desse período é que surgiram novidades como as Centrais Sindicais, embora proibidas até a CF/88.

Na Constituinte para a Carta Magna de 1988, o movimento sindical conseguiu manter a unicidade e a contribuição compulsória fixada por lei. Ainda, garantindo a liberdade de organização e ação. A principal conquista foi exatamente assegurar o princípio da não intervenção e não interferência do Estado na organização sindical.

O grande marco na Constituição Federal de 1988 foi o de consolidar garantias trabalhistas no texto constitucional. A amplitude do rol dos direitos trabalhistas ali constantes foi considerável, na medida em que apresentou novos direitos e tornou constitucional alguns que antes só eram previstos na legislação ordinária.

Para corroborar essas afirmativas, Delgado (2004, p. 126) destaca que, com certeza, a Constituição Federal de 1988 foi “a mais significativa *Carta de Direitos* já escrita na história jurídico-política do país”. Ao firmar “largo espectro de direitos individuais”, tornou iguais direitos entre empregados urbanos e rurais e os estendeu aos trabalhadores avulsos, bem como ampliou significativamente a proteção aos trabalhadores domésticos.

Nesse diapasão, concedeu à empregada gestante o mais ampliado prazo de licença previdenciária, estabelecido em 120 dias, e instituiu a garantia de emprego com lapso temporal até cinco meses após o parto. E ampliou de um para cinco dias a interrupção do contrato de trabalho do pai no período de nascimento do filho. O aviso prévio de oito dias deixou de existir, sendo ampliado naquele momento para trinta dias. Estendeu, ainda, para cinco anos o prazo prescricional, contado retroativamente da data do ajuizamento da ação.

Mas, mantiveram-se na Carta de 1988 mecanismos autoritário-corporativos, conforme classifica Delgado (2004, p. 128), relacionando a contribuição sindical obrigatória, a representação corporativa, o poder normativo do Judiciário Trabalhista e a unicidade e o sistema de enquadramento sindical, cuja lógica teve o condão de “manter as direções sindicais imunes à pressão e controle de seus representados, instalando-as intangíveis em um certo limbo institucional à beira da entrada aberta ao aparelho de Estado”.

Entretanto, a partir dos anos 1990, no aspecto de avanço da globalização e do pensamento neoliberal, o movimento sindical se deparou com uma nova realidade no mundo do trabalho, sobrevivendo a novos conflitos. Observou-se também o que se convencionou chamar de “Novo Sindicalismo no Brasil”. Uma vertente do sindicalismo representada pela busca de resultados ganhou relativa força.

No que se refere às mudanças na legislação, algumas correções se fizeram nestas duas décadas e meia após a promulgação da Lei Maior vigente no Brasil. Em 1999, a Emenda Constitucional nº 24 extirpou a representação sindical no

âmbito da Justiça do Trabalho brasileira, dado a anomalia que representava - extinção da figura dos juízes representantes sindicais classistas. E, com a Emenda Constitucional nº 45, de 2004, a Justiça do Trabalho teve a sua competência ampliada. As Centrais Sindicais alcançariam seu reconhecimento formal em 2008, com a promulgação da Lei nº 11.648, cabendo ressaltar que não compõem o sistema sindical representado por três níveis - confederações, federações e sindicatos.

A Lei nº 12.506, de outubro de 2011, manteve o prazo estabelecido na Constituição Federal de 1988 para o aviso prévio, acrescentando três dias por ano trabalhado na mesma empresa, podendo alcançar um máximo de 90 dias. Assim também, a Lei nº 12.551, do mesmo ano, deu nova redação ao artigo 6º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), eliminando as distinções “entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”. Dessa forma, esses trabalhadores asseguraram os mesmos direitos daqueles que prestam serviço dentro das empresas, a exemplo da hora extra e do adicional noturno.

No aspecto previdenciário, um outro normativo, a Lei nº 12.470, também de 2011, trouxe repercussões para o mundo do trabalho. As pessoas sem renda própria que se dediquem exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencentes à família de baixa renda, caso optem pela exclusão do direito ao benefício de aposentadoria por tempo de contribuição, podem se tornar seguradas com a alíquota de contribuição incidente sobre o limite mínimo mensal do salário de contribuição de apenas 5%. Ainda, a mesma norma legal determinou que as pessoas deficientes beneficiárias do BPC (Benefício de Prestação Continuada) não o perderão mais quando de seu ingresso no mercado de trabalho, apenas o terão como suspenso, podendo requerê-lo de volta após o período de colocação no mercado de trabalho. E sem necessidade de realizar nova perícia médica ou reavaliação da deficiência e do grau de incapacidade para esse fim. Mais recentemente, a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, fixou garantias protetivas ao empregado doméstico.

Pode-se notar que as relações trabalhistas estão sofrendo várias modificações e, nesse contexto, o debate acerca do papel do movimento sindical continua vivo e decisivo no mundo do trabalho hodiernamente. Refletir sobre como

se portarão os sindicatos e quais serão suas manifestações nesse quadro é um desafio que se configura presente na sociedade.

### **2.3.2 Direito Coletivo no mundo**

No contexto dos direitos trabalhistas, pode se perceber que, num aspecto amplo, trata-se esse ramo e suas especificações de um fenômeno típico da sociedade industrial. Isso porque antes não havia um sistema de normas jurídicas que protegessem o trabalhador, haja vista que na primeira forma de trabalho subserviente, a escravidão, o escravo não era sujeito de direito, mas apenas coisa e propriedade de seu senhor. Nesse caso, não possuía ele - o indivíduo escravo - nenhuma espécie de direito trabalhista.

Na Idade Média, houve o sistema de trabalho que se denominou “servidão”. Não se diferenciava muito da escravidão, mas o senhor feudal devia proteção militar e política aos servos que, porém, não dispunham de sua liberdade. Em seguida, constata-se a existência das corporações de ofício que possuíam suas próprias leis profissionais. Eram formadas por mestres, companheiros e aprendizes. Russomano (1997, p. 13) salienta que havia nelas “uma ordem hierárquica ascendente”. Ou seja, os mestres controlavam o trabalho que era executado pelos companheiros e os aprendizes recebiam o ensino metódico do ofício ou profissão. Os companheiros produziam em troca de salário, proteção em caso de doença e, se realizassem uma obra-prima, poderiam alcançar a condição de mestre. Mas, esse acesso ao último grau era controlado de forma rígida.

Nota-se que essa forma de organização das corporações de ofício congregava dentro de si, no dizer de Brito Filho (2000, p. 59), o capital, que era representado pelos mestres, e o trabalho, no papel dos companheiros e aprendizes, mas não podem ser consideradas o embrião do sindicalismo.

Para Nascimento (2009, p. 66), essas corporações de ofício se assemelham “hoje, guardadas as proporções, menos com os sindicatos, e mais com os conselhos de fiscalização do exercício profissional com os quais se parecem. Controlavam a profissão, conferiam a habilitação profissional e puniam os profissionais autores de atos contrários à ética”. Para esse autor, o sindicalismo colocou em entidades separadas trabalhadores e empregadores.

O embrião do sindicalismo pode ser localizado nas associações de companheiros da França e da Alemanha, agrupamentos de auxílio mútuo. Tratava-se de movimento contra os mestres, realizavam greves devido à insatisfação com o rígido controle do trabalho e as dificuldades criadas por eles (mestres) para o acesso ao último grau da corporação.

Assim sendo, essas associações foram reprimidas e proibidas na Inglaterra, na Alemanha e na França.

Na segunda metade do século XVIII, com a Revolução Industrial e a supressão das corporações de ofício - também incompatíveis com os novos ares da ideologia pregada pelo liberalismo - cria-se o caldo de cultura necessário para o nascimento do sindicalismo. Passa-se, então, de uma fase de repressão da organização dos trabalhadores, inclusive com a revogação de leis penais que a puniam, até chegar à normatização legal que autorizou o direito de associação sindical. Assim, as etapas de consolidação jurídica do sindicalismo são comumente consideradas pelos doutrinadores em três momentos: uma fase de proibição, outra de tolerância e, por fim, a do reconhecimento jurídico.

A introdução de máquinas no sistema de produção possibilitou que se formassem concentrações de trabalhadores, dando origem à figura do assalariado. Esse trabalhador precisava ser treinado para operar máquinas, coisa que mulheres e crianças também podiam fazer, com remuneração menor. As situações de trabalho eram profundamente depreciadas, gerando péssimas condições de vida para os trabalhadores, originando descontentamento e, ao mesmo tempo, ocasionando grandes movimentos de protesto em busca de mudanças nisso tudo. Dessa forma, as atividades eram paralisadas, o que causava transtornos sociais, exigindo do Estado que se posicionasse com relação às garantias mínimas de dignidade nas fábricas.

Nesse contexto, o papel do Estado foi o de sair de sua postura de indiferença legal e aceitar uma realidade que, de acordo com Brito Filho (2000, p. 64), “não havia como ser ignorada”. Os Estados passaram a reconhecer os sindicatos, na Inglaterra em 1871, Dinamarca em 1874, França em 1884, Portugal e Espanha em 1887 e Bélgica em 1898.

A primeira Constituição a garantir o direito de associação profissional foi a do México em 1917 e, de acordo com Nascimento (2009, p.73), a Constituição Alemã de *Weimar* em 1919. Também nesse ano, o Tratado de Versalhes criou a OIT

(Organização Internacional do Trabalho) como parte da *Sociedade das Nações*. Essa instituição, a OIT, assume papel importante ao reconhecer a liberdade sindical como essencial para o progresso humano.

Importante ressaltar que na Conferência Internacional do Trabalho de 1948, realizada em São Francisco (EUA), foi elaborada a Convenção nº 87 da OIT, tratando sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, que ainda não foi ratificada pelo Brasil, haja vista a incompatibilidade intrínseca com o modelo sindical nacional, baseado na unicidade e na cobrança de um tributo a ser vertido para os cofres sindicais (a contribuição sindical).

Influenciada pela *Encíclica Rerum Novarum* (1891) que assinalou a doutrina social da Igreja Católica, o sindicalismo na Itália registrou passo peculiar com a *Carta Del Lavoro*, quando os sindicatos foram delineados numa estrutura corporativista, o que influenciou diversos países de feição governamental autoritária, entre eles, o Brasil. Na filosofia desse documento, surgido no espectro do fascismo, o fundamento era a intervenção do Estado na economia, seu absoluto controle sobre os entes do Direito Coletivo do Trabalho, mas possuindo como contrapartida a oferta de direitos legais aos trabalhadores.

Após a Segunda Guerra Mundial, essas concepções sindicais corporativistas perderam espaço para os modelos democráticos, segundo Nascimento (2009, p. 98). Na Itália, os sindicatos passaram a ser considerados entes de direito privado e não mais públicos e criaram-se organizações sindicais intercategoriais e comissões internas das empresas, com a valorização do contrato coletivo de trabalho.

Na realidade do mundo globalizado, aflorada com ênfase após os anos 1990, notam-se os reflexos sobre as relações de trabalho e no movimento sindical no planeta. Num primeiro momento, registrou-se uma contração em virtude da competição no processo produtivo, implicando a busca pelas empresas da redução dos custos do trabalho. Além disso, a internacionalização econômica fortaleceu as empresas transnacionais e novas demandas dos trabalhadores se observaram. Os sindicatos passaram a assumir uma posição mais defensiva do que reivindicativa e passaram a lutar pela manutenção dos empregos. De Masi (1999, citado em Nascimento 2009, p. 101) chega a cogitar o fim na sociedade do trabalho humano, substituído pelas inovações tecnológicas. Também as terceirizações assumem um novo papel na preocupação das entidades sindicais.

No auge do pensamento neoliberal do final do século passado, na Inglaterra de Margaret Thatcher, houve quem sugerisse a incompatibilidade entre o movimento sindical e a economia de mercado, pregando uma reinterpretação da liberdade de associação, a necessidade de desestabilização das práticas coletivas e a supressão dos privilégios sindicais, conforme destaca Nascimento (2009, p. 106):

No mais puro figurino liberal, a superioridade do indivíduo sobre o grupo, o que o leva a entender que o indivíduo não deve estar sujeito a nenhuma conduta coletiva em uma sociedade livre e capaz de afastar o poder coercitivo sindical, considerando a liberdade de cada trabalhador necessária para o mercado de trabalho.

Assim, os sindicatos deveriam continuar a existir, mas as suas atividades deveriam ser como uma associação qualquer de direito comum, limitando-se ao âmbito de uma empresa, pois a economia de mercado não pode ser afetada pelas dificuldades opostas pelos sindicatos.

Felizmente, com o governo trabalhista de Tony Blair, na sequência, essas ideias não continuaram com o mesmo prestígio. Entretanto, atualmente, com a mudança no perfil do trabalho, observa-se que outras entidades não sindicais, como as Organizações não Governamentais (ONGs) se tornaram espaço para abrigar minorias rejeitadas, de forma que os sindicatos voltam sua preocupação para faixas da sociedade com as quais não se preocupavam antes.

## **2.4 Liberdade Sindical**

Por liberdade sindical entende-se o direito de trabalhadores em geral e empregadores constituírem organizações sindicais que julguem convenientes, elaborando suas regras de funcionamento e ações que devem ser empreendidas.

A doutrina costuma atribuir à liberdade sindical cinco dimensões, sendo elas: liberdade de exercícios das funções, de organização, de filiação e desfiliação, de associação e de administração.

Liberdade de exercícios das funções consiste no direito de exercer atribuições de representação dos interesses do grupo, de negociações econômicas e políticas. Já a liberdade de organização é o reconhecimento da necessidade de os indivíduos promoverem a defesa de seus interesses comuns, por intermédio dos próprios sindicatos e federações. A liberdade de filiação e desfiliação está

basicamente descrita no artigo 5º, inciso XX, e artigo 8º, inciso V, da Constituição Federal Brasileira de 1988, que versam sobre a livre associação e filiação. Quanto à liberdade de associação, em tese, seria o próprio conceito de liberdade sindical, ou seja, a permissão para participar de qualquer associação ou organização de acordo com a conveniência. Por fim, liberdade de administração é o direito às regras e ordens no exercício da democracia interna sem qualquer interferência externa, como, por exemplo, a elaboração de estatutos.

Consoante leciona Brito Filho (2000, p. 93):

Devem ter, trabalhadores e empregadores, respeitados o ordenamento jurídico de cada país e as liberdades dos outros indivíduos e grupos, o direito de se reunir, na forma que for de sua escolha, para solucionar os problemas próprios de sua atividade, buscando, por todos os meios lícitos, uma vida digna e a melhoria de sua condição social.

Menciona Verlengia (2011, p. 48):

A liberdade sindical, garantida em todos os países democráticos, ainda é o centro das preocupações da sociedade contemporânea e tem sido consagrada solenemente como um dos direitos fundamentais do homem, pois ela constitui a base sobre a qual é construída toda a estrutura das relações coletivas de trabalho.

Nesse sentido, a Convenção nº 87 da OIT, aprovada na sua 31ª reunião, em 09 de julho de 1948, tornou-se o primeiro documento internacional que reuniu as instruções necessárias que deveriam ser oferecidas aos sindicatos para total configuração de um sindicalismo autônomo e espontâneo. Entretanto, até o presente momento, o Brasil não ratificou tal convenção.

## **2.5 Direito de Greve**

A Constituição Brasileira assegurou aos trabalhadores o direito de greve. Assim, o que era considerado uma conduta ilícita, e até mesmo crime, em tempos passados, tornou-se um direito constitucional fundamental do trabalhador. A Lei nº 7.783/89 a regulamentou.

No entanto, no dizer de Nascimento (2015, p. 545), embora se tenha a impressão inicial de que o direito de greve é limitado, assim não é. As limitações são resultantes do próprio conceito de greve. De acordo com o artigo 2º, da Lei de

Greve, esta seria a “suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”. Autores diferenciam a “greve de zelo”, ou “operação padrão”, e a “operação tartaruga”, na primeira delas os trabalhadores laboram com redobrado esmero à risca as orientações da empresa, levando a demora na prestação dos serviços. É diferente da “operação tartaruga”, quando os trabalhadores laboram bem devagar, atrasando intencionalmente os serviços.

A greve também deve ser uma paralisação coletiva de trabalho, ou seja, de um grupo de trabalhadores. Desta forma, não é de um só trabalhador, mas sim um direito coletivo, por isso a paralisação de um só trabalhador não constitui greve, mas sim a inexecução de um contrato de trabalho que poderá levar à dispensa por justa causa (ALEXANDRINO, 2002, p. 459).

Trata-se também de uma paralisação temporária do trabalho, por certo tempo e não definitiva, porque se assim for, haverá abandono de emprego e não greve (Nascimento, 2015, p. 546). Além do mais, possui uma natureza pacífica, pois, se houver violência, foge dos parâmetros estabelecidos na lei, e torna-se abuso de direito.

No ditame constitucional, cabe aos trabalhadores decidirem sobre a oportunidade de exercer o direito de greve e que interesses querem defender por intermédio dele. A Constituição, também, destaca que há serviços ou atividades essenciais definidos pela lei, e que deverão ser atendidos como necessidades inadiáveis mesmo durante o exercício do direito de greve.

Nas atividades que estão relacionadas no artigo 10 da Lei nº 7.783/89, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis à comunidade. Essas atividades são aquelas que, se não forem atendidas, colocam em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população. Por exemplo, os serviços de assistência médica e hospitalar ou o controle do tráfego aéreo.

Aos sindicatos se reserva o papel de convocar a assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços. No decorrer da greve também a responsabilidade pelos atos praticados ou os ilícitos ou os crimes cometidos serão apurados de acordo com a legislação trabalhista, civil ou penal, na forma do artigo 15 da Lei de Greve. Essa responsabilidade pode ser tanto do trabalhador como do sindicato. Martins (2003, p.

831) salienta que não se pode afastar a responsabilidade do sindicato pela greve abusiva, mesmo com o argumento de que ela foi decidida pela assembleia dos trabalhadores. E, ainda, os usuários de serviços que forem prejudicados com a greve poderiam cobrar seus prejuízos do sindicato. Assim também o empregador.

De toda forma, observa-se que cabe ao sindicato um papel primordial no exercício do direito de greve, uma vez que se trata da entidade que congrega os trabalhadores e, portanto, deve atuar na busca de seus direitos.

### **3. DO SINDICALISMO E CORPORATIVISMO**

#### **3.1 Considerações Históricas**

Instituições, como as chamadas “sociedades de socorro e ajuda mútua” e “união operária”, existiam antes dos sindicatos propriamente ditos. Essas compartilhavam do mesmo objetivo: prestar assistência a trabalhadores e suas famílias em momentos de dificuldade.

Tais sociedades funcionavam como associações de caráter não-lucrativo, formadas voluntariamente com a finalidade de auxiliar seus membros em casos de necessidade. Prestavam aos trabalhadores assistência jurídica, financeira, ao trabalho, à saúde, em casos de morte e de mudança.

De acordo com Gabriel Martins Teixeira Borges (2014, s. p.), as associações de socorro mútuo tiveram maior força no cenário brasileiro principalmente ao longo do Segundo Reinado e da Primeira República, como entidades mutuais organizadas por interesses recreativos, étnicos e profissionais.

Com o advento da indústria, entre os anos de 1820 e 1840, as uniões operárias dividiram-se de acordo com o ramo de atividade – o que, atualmente, ocorre com os sindicatos.

Nesse sentido, Betoni (s. a., s. p.)

Com o avanço da Revolução Industrial e o desenvolvimento do capitalismo, grandes massas são expulsas do campo e de seus antigos empregos, compondo uma nova classe social: o proletariado. Essa classe encontra condições de vida precária nas novas cidades e não conta com nenhum tipo de proteção no âmbito do trabalho. As fábricas do século XIX eram um ambiente terrível para os trabalhadores (...) nesse contexto, os sindicatos surgem pela necessidade de conquistar melhores condições de trabalho e salários mais justos.

De início, houve repressão aos sindicatos até o final do século XIX, tanto que a atividade sindical era vedada na maioria dos países europeus.

#### **3.2 Corporativismo de Estado**

Nascimento *apud* Rodrigues (2015, p. 70) compreende o corporativismo como uma forma de organização das classes sociais, onde o Estado atribui os seus limites. Nesse sistema, para que qualquer associação exista legalmente é preciso o reconhecimento estatal.

Há mais de uma modalidade corporativista: o corporativismo societário e o corporativismo estatal. O primeiro consiste na ausência estatal nos locais onde as associações atingiram um alto grau, sendo regulamentadas por instituições com exclusiva representação. O segundo ampara os países em que o corporativismo funciona como modelo representativo de interesses de categorias econômicas e profissionais.

Para Nascimento (2006, p. 55), no Brasil, exemplos que marcam o instituto são: a imposição do sistema confederativo sindical, o imposto sindical, o sindicato único, a intervenção do Estado nas organizações sindicais para afastamento de diretorias, proibição de greve e locaute, entre outros.

Dentre esses, destaca-se a figura do imposto sindical (contribuição sindical na Constituição da República ora vigente – artigo 8º, inciso IV, parte final).

Atribuído na primeira metade do século XX, para que os sindicatos exercessem as funções delegadas pelo Estado, deveriam ser financiados pela contribuição tributária positivada em lei. A Constituição de 1967, em seu artigo 159, §1º, estabeleceu que uma das atribuições dos sindicatos era a arrecadação de contribuições para o custeio de suas atividades e execução de programas de interesse das categorias representadas (Neto, 2010, p. 81).

No ano de 1937, outorgada a Constituição “Polaca” e implantado o Estado Novo, registrou-se um momento de considerável força estatal. Além de atender interesses de grupos políticos, o poder estava totalmente concentrado nas mãos do Executivo.

Pela primeira vez, previu-se expressamente a contribuição imposta a todos os membros das categorias, sejam eles filiados ou não aos sindicatos.

A expressão “imposto sindical” continuou até o governo de Castelo Branco. Embora seja uma espécie de tributo, sua característica sempre foi de contribuição, uma vez que se destinava ao interesse das categorias econômicas e profissionais.

Nas palavras de Neto (2010, p. 82), “só a CLT reservou nada menos do que trinta e três artigos (578 a 610) diretamente versando sobre o tema”:

Em matéria constitucional, a Constituição Federal de 1988, atualmente vigente, recepcionou a contribuição sindical, ainda que tacitamente. Além de não vedá-la, a ela fez menção quando da criação da contribuição federativa. Segundo *Catharino*, o elemento histórico revela ter sido intenção do constituinte em manter o imposto sindical, compulsório por definição, e de aumento da receita do sistema confederativo como um todo. O art. 8º, inciso IV, da Constituição que instituiu a contribuição confederativa, em sua última parte trata, segundo a doutrina majoritária, da contribuição sindical: “IV – a Assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independente da contribuição prevista em lei.

Para o professor Rainer Sousa (s. a., s. p.), o controle sobre a atividade estatal modificou os sindicatos locais. “O trabalhador deveria se reconhecer enquanto parte integrante de um sistema que funcionava em prol do desenvolvimento e da modernização do país”. Não bastasse, o próprio regime varguista perseguiu todo e qualquer líder trabalhista que estava ligado a políticas esquerdistas. Tanto é verdade que, em seus lugares, assumiram a liderança aqueles que utilizavam os sindicatos para divulgação de propaganda oficial, reforçando o elo junto ao governo.

De acordo com Sousa, “ao longo do tempo, vários líderes sindicais se transformavam em “*pelegos*” que elogiavam forçosamente os ditames estabelecidos por Vargas”.

Nesse caminho:

O corporativismo invalidou, também, a espontaneidade do sindicalismo, acabando por destruir a sua espontaneidade porque partiu, igualmente, da premissa de que cabe ao Estado disciplinar as relações coletivas de trabalho, nestas se exercitando interesses públicos e não interesses individuais ou de grupos. O corporativismo não reconheceu a autonomia coletiva dos particulares e vinculou as forças produtivas da Nação, assim considerados os trabalhadores e os empresários, em um sistema organizado unitariamente, para não permitir a luta de classes em uma estrutura sem espaço para a liberdade (NASCIMENTO, 2006, p. 54).

Ainda hoje restam vestígios corporativistas que contrariam não só o sistema republicano, como afronta a própria existência da liberdade sindical.

Para Neto (2010, p. 14), a liberdade sindical, uma vez considerada direito fundamental, padece de plena efetividade por conta da estrutura da organização sindical ainda vigente no Brasil:

Defende-se a atualidade da discussão por conta da necessidade de se reformar o sistema sindical brasileiro, cuja estrutura jurídica ainda remonta aos tempos do Estado corporativista. Da mesma forma, em que pese a posição adotada pela jurisprudência, os sindicatos, em número considerável, continuam adotando política destinada exclusivamente a atender aos interesses de determinados líderes sindicais, os quais, além de se perpetuarem no poder, não tem compromisso para com os reais interessados, trabalhadores e empregados.

Os trabalhadores e até mesmo integrantes dos sindicatos reconhecem tais práticas como contraditórias (NETO, 2010, p. 13):

Sempre fomos contra o imposto sindical porque achávamos que o sindicato deveria ser mantido pela contribuição voluntária dos associados. Agora, até a CUT (Central Única dos Trabalhadores), que era contra o imposto sindical, usa argumentos sem pé nem cabeça para defender que ele seja mantido. É muita contradição entre discurso e a prática. Como você pode querer liberdade e autonomia sindical se você depende do imposto? Por que é que o dirigente vai fazer campanha de sindicalização se ele pode ficar esperando o dia de receber o dinheiro do imposto? (Djalma Bom, 69 anos, ex-diretor o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo e Diadema).

Dessa forma, notando-se resquícios totalitários desde a época, foi no ano de 1937 que se verificou o auge do corporativismo, cujas ramificações persistem até os presentes dias.

### **3.2.1 O ano de 1937**

A chegada de Getúlio Vargas ao poder político no Brasil deu início a um novo período de política trabalhista interveniente face à ebulição que se seguira no mundo do trabalho depois da crise econômica de 1929. O governo procurou diminuir a influência do trabalhador estrangeiro sobre o movimento operário brasileiro, conforme menciona Nascimento (2015, p. 106).

Ao mesmo tempo em que filosofias direitistas cobravam do governo que freasse no meio operário as ideologias revolucionárias.

Assim, é criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1930, que passou a regular a política trabalhista em cooperação com o Estado. Restringiu-se a admissão de estrangeiros nas empresas, promulgou a Lei dos Sindicatos, surgindo aí a figura do sindicato único em cada base territorial.

Sob a influência do pensamento católico, a Constituição de 1934 acolheu o princípio da pluralidade sindical e a autonomia dos sindicatos. Porém,

essa experiência não vingou. Foi liquidada pela Carta Constitucional de 1937, que restabeleceu as diretrizes de 1931 e aumentou o dirigismo na ordem sindical. O Conselho de Economia Nacional centralizou as funções de promover a organização corporativa e passou a estabelecer normas reguladoras dos contratos coletivos de trabalho.

Nascimento (2015, p. 111) salienta que, curiosamente, apesar de tudo isso, a Carta de 1937 dispunha que “a associação profissional ou sindical é livre”, mas somente o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado teria o direito de representação legal. Daí se observa que a declaração de liberdade sindical não foi verdadeira e que as funções dos sindicatos eram semipúblicas. E isso se manteve pela Constituição de 1946, só se afastando na letra da Carta Magna de 1988.

A Constituição de 1937 também deu efeito geral, com aplicação a toda categoria, às convenções coletivas de trabalho. Porém, considerava a greve e o *lockout* como recursos antissociais, prejudiciais ao trabalho e ao capital e que isso era incompatível com os interesses da produção.

### **3.3 Sindicalismo no Período Neoliberal**

Brito Filho (2015, p. 59) destaca que, no presente, as organizações sindicais guardam pertinência com o movimento crescente de abertura dos mercados e internacionalização da produção.

No pós-Guerra, a ideia da liberdade sindical e autonomia coletiva dos particulares se ampliou com a extinção do corporativismo, substituído pelo sistema democrático na maioria dos países ocidentais. Os sindicatos até então existentes, dotados de recursos especiais, perderam forças para novos tipos de organizações sindicais, dessa vez calcadas em bases democráticas. O primeiro a ampliar a perspectiva de autonomia coletiva e independência dos sindicatos perante o Estado foi a Itália, onde a vanguarda do movimento foi liderada pelos metalúrgicos, embora outros setores tenham participado dele. Também, a Espanha e Portugal.

Passo importante foi dado pela OIT ao propor a afirmação do princípio da liberdade sindical, reafirmado pela Convenção nº 87, onde se colocou uma diretriz garantista do direito de livre associação sindical, sem que seja preciso autorização estatal.

### 3.3.1 Âmbito nacional

As influências das mudanças, principalmente do sindicalismo italiano, possuem um significado especial para o Brasil, no dizer de Nascimento (2015, p. 86).

É perceptível, conforme acentua Nascimento (2015, p. 124) que o modelo jurídico sindical brasileiro está passando por modificações. Não propriamente na sua estrutura de organização, a qual sofre muita resistência ante qualquer tipo de mudança, mas os acontecimentos no mundo do trabalho nas últimas duas décadas e meia exigem uma nova configuração do movimento sindical.

A onda gigante da globalização distancia economias dos países ricos e dos países pobres, ao que Nascimento (2009, p.99) observa seus reflexos sobre as relações de trabalho e mais ainda no movimento sindical. O autor menciona dois tipos de reflexos, em sentido contrário, um de contração e outro de evolução.

No primeiro caso, o movimento sindical se vê em meio aos imperativos de um processo produtivo altamente competitivo e que leva as empresas a deduzir ao máximo tolerável os custos do trabalho. Com isso, reduzem-se as vantagens salariais e as condições econômicas dos trabalhadores ficam prejudicadas. No segundo, com a internacionalização econômica, ganham vulto as empresas transnacionais e exigem-se novas formas de representação dos interesses dos trabalhadores, porque o capital se movimenta rapidamente em escala global. Dessa maneira, o desemprego se verifica em escala internacional. Há um novo paradigma do emprego, na era das tecnologias e informação e que reformula o conceito de “ocupação”, por exemplo.

As mazelas do neoliberalismo e da globalização continuam sendo apontadas por estudiosos da economia, da filosofia, da sociologia e do direito, críticas contundentes que continuam atuais. No livro “A grande transformação: as origens de nossa época”, Karl Polanyi (2012, p. 78-79) pontua o fracasso dos mecanismos da economia de mercado no enfrentamento das questões sociais. Ao discorrer sobre o trabalho, a terra e o dinheiro como elementos essenciais para o funcionamento da economia de mercado, expõe:

Ora, em relação ao trabalho, à terra e ao dinheiro não se pode manter um tal postulado. Permitir que o mecanismo de mercado seja o único dirigente do destino dos seres humanos e do seu ambiente natural, e até mesmo o

árbitro da quantidade e do uso do poder de compra, resultaria no desmoronamento da sociedade. Esta suposta mercadoria, “a força de trabalho”, não pode ser impelida, usada indiscriminadamente, ou até mesmo não utilizada, sem afetar também o indivíduo humano que acontece ser o portador dessa mercadoria peculiar. Ao dispor da força de trabalho de um homem, o sistema disporia também, incidentalmente, da entidade física, psicológica e moral do “homem” ligado a essa etiqueta. Despojados da cobertura protetora das instituições culturais, os seres humanos sucumbiriam sob os efeitos do abandono social; morreriam vítimas de um agudo transtorno social, através do vício, da perversão, do crime e da fome. A natureza seria reduzida a seus elementos mínimos, conspurcadas as paisagens e os arredores, poluídos os rios, a segurança militar ameaçada e destruído o poder de produzir alimentos e matérias-primas. Finalmente, a administração do poder de compra por parte do mercado liquidaria empresas periodicamente, pois as faltas e os excessos de dinheiro seriam tão desastrosos para os negócios como as enchentes e as secas nas sociedades primitivas. Os mercados de trabalho, terra e dinheiro são, sem dúvida, essenciais para uma economia de mercado. Entretanto, nenhuma sociedade suportaria os efeitos de um tal sistema de grosseiras ficções, mesmo por um período de tempo muito curto, a menos que a sua substância humana natural, assim com a sua organização de negócios, fosse protegida contra os assaltos desse moinho satânico.

Esse quadro desestruturou o movimento sindical tradicional, trazendo modelos de relações de trabalho fragmentadas e precarizadas. Como exemplo, o fenômeno da *terceirização*, que enfraquece as relações de emprego e fragiliza ainda mais o movimento sindical. Essas mudanças na economia mundial, diz Nascimento (2009, p. 142-145), exigem dos sindicatos novas e mais amplas formas de organização, estruturas mais abertas e, confere também, um novo papel aos trabalhadores. Pode-se afirmar que a concepção nacionalista de proteção do trabalho se depara com uma realidade de internacionalização, que confunde os sindicatos.

Constata-se ainda o aumento do número de trabalhadores informais e isso repercute na diminuição de empregados sindicalizados. Por outro lado, com a possibilidade de ingresso dos servidores públicos no movimento sindical e ampliação do papel do sindicato para atividades sociais e culturais, abre-se a perspectiva de alcançar também um público que vai além dos trabalhadores assalariados, presentes no setor informal, nos autônomos, nos temporários e nos aposentados. Para isso, a valorização da sociedade moderna ao direito ao lazer pode ser um caminho, segundo Nascimento (2009, p. 103).

Os sindicatos também passaram a aceitar outros temas que usualmente não eram tratados antes, como as formas de garantias periódicas de empregos, redução dos salários, contratos a prazo, suspensão temporária do

contrato de trabalho, dispensas coletivas, programas de requalificação profissional. Mais recentemente, por exemplo, o governo brasileiro divulgou o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), que preconiza a redução proporcional de carga horária e salários com vistas à manutenção dos postos de trabalho.

Se, nos momentos iniciais, essa organização foi combatida, a resistência dos trabalhadores foi ganhando vulto e conquistando espaços em situações conflituosas que passaram a cobrar do Estado uma atuação que pudesse pacificar essas controvérsias. Por sua vez, o Estado assumiu a postura de interferência de forma a tentar controlar a ação dos trabalhadores. Por um lado, ofereceu direitos e garantias trabalhistas, mas por outro, possibilitou a subsistência de um corporativismo que atrelou em grande parte a ação sindical. Ao mesmo tempo em que apregoa a liberdade sindical, no que tange a sua associação e organização, permite que práticas como a unicidade sindical, representada pelo instituto do sindicato único numa base territorial, e o imposto que os sustenta continuem. Essas prerrogativas fazem com que o modelo sindical brasileiro se mantenha anacrônico, apesar das modificações que se verificam no contexto econômico mundial.

Nas últimas décadas, o mundo do trabalho vem passando por um verdadeiro turbilhão, reflexo do avanço do pensamento neoliberal e da globalização econômica. Nessa conjuntura, o movimento sindical tem se deparado com desafios que não vivenciara antes. Extinção de ocupações, transnacionalização do trabalho, diminuição dos empregos com carteira assinada, aumento dos números de trabalhadores informais, avanços tecnológicos em larga escala, por exemplo.

Sobre o histórico e as causas que fortaleceram o neoliberalismo, Wolfgang Streeck (2012, p. 43-44) sintetiza:

A era neoliberal teve início com o abandono, pelos governos anglo-americanos, das lições do capitalismo democrático do pós-guerra, que sustentavam que o desemprego solaparia o apoio político não só ao governo da vez, mas também ao próprio capitalismo democrático. Os experimentos conduzidos por Reagan e Thatcher com seus eleitorados foram observados com grande atenção por formuladores de políticas do mundo inteiro. Entretanto, aqueles que esperavam que o fim da inflação traria o fim do desarranjo econômico logo se decepcionaram. À medida que a inflação recuou, a dívida pública começou a aumentar, e não de forma totalmente inesperada. A dívida pública crescente dos anos 1980 tinha diversas causas. A estagnação do crescimento indispusera os contribuintes mais do que nunca à tributação, e com o fim da inflação também acabaram os aumentos tributários automáticos por meio do *bracket creep*. O mesmo se aplicava à contínua desvalorização da dívida pública em razão do

enfraquecimento das moedas correntes, um processo que a princípio complementava o crescimento econômico e que passou a substituí-lo cada vez mais, reduzindo a dívida acumulada de um país em relação à sua receita nominal. No lado da despesa, o crescente desemprego, causado pela estabilização monetária, requeria gastos crescentes em assistência social. Ademais, os vários direitos sociais criados nos anos 1970 em troca de moderação dos sindicatos nas negociações salariais - por assim dizer, salários adiados da era neocorporativista - começaram a ser cobrados, onerando cada vez mais as finanças públicas.

Diante desse quadro, a própria atuação do sindicato busca novas respostas. Por vezes, a garantia do emprego, sua manutenção, pode ser a melhor conquista que o movimento sindical tenha a oferecer. No campo da legislação, a garantia de normas que protejam o trabalhador, que assegurem suas conquistas ou então que diminuam seus prejuízos tem sido uma bandeira que as entidades sindicais também têm levantado.

Muito embora os sindicatos estejam refletindo sobre o seu papel no mundo do trabalho atual e até mesmo objetivem alcançar um público maior do que seus associados, parece óbvio não perder de vista a importância de se manter latente a consciência de classe. Se, nos primeiros anos do século passado, foram as ligas operárias que abraçavam lutas que os sindicatos assumiam ao longo do tempo e elas reuniam trabalhadores de maneira geral, resta claro que não deve abandonar esse sentido de coesão de instrumento da classe trabalhadora.

Ao mesmo tempo em que se tornou uma das principais ferramentas de diálogo e negociação entre empregadores e empregados, para Betoni (s. a., s. p.):

Esse processo, em muitos casos, também caminhou para uma burocratização interna dos sindicatos, com a cooptação de seus líderes e, conseqüentemente um afastamento de bases. Algumas lideranças deixam de representar os interesses de suas categorias e usam o sindicato para proteger interesses próprios, do Estado e de partidos políticos.

Observa-se que o Direito Sindical, de fato, representa toda uma história resultante do embate entre capital e trabalho, desde os primeiros tempos em que os indivíduos passaram a oferecer sua mão de obra como mercadoria. Na medida em que se organizaram para reivindicar melhores condições para o exercício de seu labor, pontuaram ganhos que repercutiram na sociedade.

De toda forma, o presente momento do sindicalismo no Brasil representa uma continuidade desse conflito, haja vista o intenso debate no que tange às modificações na legislação trabalhista.

## **4 CONSTITUCIONALISMO SINDICAL**

### **4.1 Considerações Gerais**

Um dos propósitos do Constitucionalismo foi limitar o poder absoluto que, até então, vigorava no Estado. Tendo como base o regime constitucional, procurou-se positivar direitos humanos fundamentais.

O presente trabalho não se preocupa em desdobrar as várias modalidades de Constitucionalismo existentes (Constitucionalismo Antigo, Moderno ou Neoconstitucionalismo), porém tem como objetivo deliberar, especialmente, sobre o Constitucionalismo Sindical.

Conforme supramencionado, entre as preocupações do movimento constitucionalista estava a positivação de direitos fundamentais, entre eles, o direito ao trabalho digno.

Com o surgimento de novas formas produtivas, maquinário e avanço tecnológico, a mão de obra cresceu consideravelmente, de modo que superou a procura. A crise que se alastrava mundialmente levou a uma flexibilização nas relações trabalhistas – os trabalhadores que se viam na necessidade de laborar aceitavam quaisquer condições que lhe eram impostas.

Diante desse cenário, foi preciso uma regulamentação que impedisse a supressão de direitos fundamentais.

Através da Constituição de um país, pode-se extrair o modelo de relação coletiva do trabalho por ele adotado, caso o assunto seja trazido no bojo constitucional.

Em nível global, a primeira Constituição que versou acerca do direito de organizar-se sindicalmente, adotando, inclusive, o princípio da liberdade sindical, foi a da Suíça, no ano de 1874 e emendada em 1896.

Também repercutiram na Europa os ideais relativos ao respaldo constitucional sindical, ou seja, “a declaração positiva de ações concretas no sentido do efetivo exercício dos direitos sindicais. É mais do que simples reconhecimento da liberdade sindical” (Nascimento, 2015, p. 147).

Nessa direção, caminhou a Constituição do México, de 1917, que tutelou o direito sindical, o contrato coletivo de trabalho e o direito de greve.

Para Nascimento, a importância das Constituições que respaldam esses valores ultrapassa os limites do Direito do Trabalho para alcançar a própria essência do regime democrático dos quais fazem parte (2015, p. 148).

Uriarte *apud* Nascimento (2015, p. 148), faz uma classificação das Constituições de acordo com o amparo à liberdade sindical. Os modelos abstencionistas ou de autonomia privada pura seriam aqueles em que a lei nada menciona ou não reprime a liberdade sindical. Exemplos abstencionistas seriam as Constituições italiana, sueca, inglesa, alemã, belga e uruguaia. Por outro lado, o chamado modelo intervencionista ou regulamentarista seriam aqueles nos quais a legislação é ampla, como na Constituição francesa, espanhola, portuguesa, canadense e as demais latino americanas, com exceção da uruguaia. Por fim, os modelos socialistas são aqueles que reprimem as greves, como visto na Carta da antiga União das Repúblicas Socialistas Soviéticas.

Outra classificação, Cordova *apud* Nascimento (2015, p. 149), foi proposta com base no grau de conflitividade e na centralização ou descentralização das organizações sindicais no país.

A Constituição dos Estados Unidos da América do Norte, de 1787, da Alemanha, de 1949, e da Grã-Bretanha, não dispuseram de normas acerca do Direito Sindical, sendo o assunto regulado pela jurisprudência. Tais modelos omissivos possibilitam que as relações coletivas de trabalho sejam autorregulamentadas pelos interlocutores sociais. Além da formação natural das organizações sindicais, nesse aspecto a greve funciona como um real exercício de liberdade.

#### **4.1.1 Constituições brasileiras**

Há quem entenda, como Nascimento (2015, p. 155), que o constitucionalismo sindical brasileiro ainda não pode ser classificado como moderno. Ainda que a Constituição de 1988 não evite os liames sindicais, a organização sindical brasileira é impactada pelo dirigismo estatal.

Depois de reconhecida a pluralidade e autonomia sindicais, em 1934, não houve avanço considerável.

Quanto ao direito de greve, o caminho foi maior. Após a omissão (1934), proibição (1937), autorização como direito (1946), proibição nos serviços

públicos a atividades essenciais ao funcionamento da sociedade (1967), foi ampliada em 1988.

Num primeiro momento, no ano de 1937, lançaram-se os artigos 138 e 139, inspirados pela Carta *Del Lavoro*, da Itália (1927), que preconizaram, além da livre associação e organização sindical, que o *lockout* e a greve eram nocivos à coletividade e incompatíveis com os interesses nacionais.

A Constituição de 1946, nos artigos 157, 158 e 159, reconheceu o direito de greve, resguardando, porém, o serviço público e as atividades essenciais.

Entretanto, as constituições possibilitaram a continuidade do controle sindical da Consolidação das Leis Trabalhistas. Exemplos foram os mecanismos de aprovação, destituição, intervenção, anulação e orçamentário, que somente foram extintos com a promulgação da Constituição de 1988, proibitiva da interferência do Poder Público na organização sindical.

## 4.2 Teoria do Direito Social

George Gurvitch (1894 - 1965) foi um sociólogo e jurista russo que em suas obras *Le tempsprésent et l'idéedudroit social* (1931), *L'idéedudroit social* (1932) e *L'expériencejuridique et laphilosophiepluralistedudroit* (1935) fundou a chamada “teoria do direito social”.

Na obra de 1931, defende que o Direito do Trabalho e o Direito Internacional devem rever a teoria das fontes do direito positivo. Nela, afirma que o Direito do Trabalho é caracterizado pelo direito extraestatal e inoficial que emana de grupos espontâneos de interessados e seus acordos, como, por exemplo, das organizações particulares sindicais e convenções coletivas de trabalho. As últimas funcionariam como “verdadeiras cartas constitucionais” para todo um ramo industrial.

Conforme expõe Nascimento (2015, p. 168), a teoria do direito social:

Analisa a força obrigatória das convenções coletivas, sobrepondo-se às cláusulas dos contratos individuais de trabalho, de modo a nulificar todas as disposições contrárias destes perante aquelas. Atribui eficácia ao seu caráter institucional e limitativo da autonomia individual. Vê nas convenções coletivas uma legislação profissional, um novo direito objetivo e autônomo.

Em seguida, Nascimento *apud* Soriano (2015, p. 168), entende que o objetivo de Gurvitch foi conectar a sociabilidade e o direito. “Diretamente

enfrentando a redução do direito pelo positivismo jurídico estatal, encontra na sociedade e suas formas espontâneas de relação entre as fontes plurais do direito, as que chama de fatos normativos”. Como quem diz: dos fatos surge o direito.

Assim, a teoria do direito social é a expressão do pluralismo jurídico e princípio fundante dos ordenamentos sociais, conclui o autor.

### **4.3 A Organização Internacional do Trabalho**

A OIT surge a partir do Tratado de Versalhes (1919) e se reafirma com a Declaração da Filadélfia (1944). Compõe-se de três órgãos: a Conferência ou Assembleia Geral, o Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho (RIT).

O acordo entre os negociadores das convenções e recomendações internacionais é feito através de um protocolo, mas para que seja dada validade ao tratado é preciso que haja a ratificação. Com esta, demonstra-se que o governo nacional aprova o pacto que passa a integrar sua ordem jurídica. Martins (2003, p. 86) informa que os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil são considerados leis federais no ambiente interno.

As convenções da OIT têm por objetivo determinar regras gerais obrigatórias, se ratificadas pelo Estado, embora este não seja obrigado a ratificá-las, mas caso isso aconteça, firma direito e obrigações. As normas da OIT que não obtiveram suficiente número de adesões para que se tornassem uma convenção são apenas recomendações, ou seja, uma mera indicação ou sugestão ao Estado para orientar seu direito interno.

Para que uma convenção deixe de ser aplicada por um Estado que a ratificou é preciso que haja uma denúncia, o que só é possível no decurso do décimo ano. Pode haver também uma revisão que é o ato pelo qual uma norma internacional será adaptada à realidade social e econômica do país acordante.

As organizações profissionais de trabalhadores ou de empregadores podem demonstrar o não cumprimento de uma convenção por parte do Estado através de uma Reclamação. E, se a convenção ratificada não tiver suas medidas adotadas para que seja cumprida, pode ser instaurada uma queixa junto à RIT que a encaminha ao Conselho de Administração.

Nesta seara, Brito Filho (2015, p. 80) lembra que o Brasil não ratificou a Convenção nº 87 da OIT, um instrumento fundamental quando se trata de liberdade sindical. Por outro lado, o Brasil ratificou em 1952 a Convenção nº 98 da OIT, que trata da aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva.

O autor acrescenta que o modelo de liberdade sindical preconizado pela OIT apregoa que os trabalhadores e empregadores, respeitadas a ordem jurídica e as liberdades de indivíduos e grupos, possuem o direito de se reunirem da forma que escolherem para solucionar os problemas próprios de sua atividade.

#### **4.4 Constituição da República de 1988 e o Movimento Sindical**

Nascimento (2015, p.157) diz que a Constituição de 1988 “manteve defeitos, advindos do corporativismo, introduziu conceitos indeterminados e sobrepôs uma nova ordem legal à CLT, nem sempre clara, permitindo divergências de interpretação”.

Salienta que não há como situá-la no plano da liberdade sindical, uma vez que veda mais de um sindicato, da mesma categoria, na mesma base territorial. Então, não permite totalmente um espaço de liberdade que seria devido à autonomia coletiva. Porém, registra que houve avanços, na medida em que declara ser livre a associação profissional sindical, proíbe ao Poder Público a interferência na organização sindical, assegura a estabilidade do dirigente sindical e transfere para os trabalhadores o direito de definir sua base territorial sindical.

Também avança ao garantir o direito de greve.

Entretanto, formula alguns conceitos indeterminados, ao não conceituar com clareza o termo *categoria*, ao não esclarecer o que são interesses individuais de uma categoria, e mesmo o que seja o sistema confederativo. Ainda, não torna claro o conceito da obrigatoriedade da participação do sindicato nas negociações coletivas, deixa em dúvida a questão da substituição processual pelos sindicatos (que teve que ser solucionada jurisprudencialmente pelo STF) e mantém em aberto até que ponto os dispositivos da CLT foram por ela recepcionados (NASCIMENTO, 2015, p. 158-159).

De toda forma, abriu caminho para que se possa debater uma harmonização com a CLT.

#### 4.5 Sindicatos e suas Categorias

Brito Filho (2015, p. 102) salienta que a liberdade de organização sindical sofre restrições por causa da unicidade, da base territorial mínima, da sindicalização por categoria e da manutenção do sistema confederativo e Nascimento (2015, p. 205) destaca que organização sindical brasileira não acompanha as transformações do movimento sindical no mundo, porque se concentra na representação sindical por categoria.

O sistema confederativo da representação sindical brasileira apresenta uma estrutura de forma piramidal, onde há os sindicatos na base, as federações no centro e as confederações no topo.

Nascimento (2015, p. 201) opina que o sindicalismo de categorias tende a perder espaço para outros critérios de representação principal, uma vez que há outras maneiras de formação de grupos representados pelos sindicatos, como os da profissão e da empresa, caso do Chile e dos Estados Unidos.

O conceito de categoria gera muitas discussões, mas a CLT, em seu artigo 511, refere-se a um vínculo social básico, caracterizado, quanto aos trabalhadores, pela similitude de condições oriundas da profissão ou trabalho em comum, na mesma atividade econômica ou em atividades similares ou conexas. No que tange aos empregadores esse vínculo resulta da solidariedade de interesses econômicos.

Assim, para exemplificar, Alexandrino (2002, p. 479) mostra a categoria como um conjunto de pessoas que exerce sua atividade num determinado setor da atividade econômica, como os empregados dos bancos, que formam a categoria profissional dos bancários, e as empresas bancárias, que constituem a correspondente categoria econômica. Nesse sentido, categoria profissional e profissão são conceitos diferentes.

Continua ele destacando que, no Brasil, há sindicatos de categorias profissionais que representam os trabalhadores de um setor de atividade, há sindicatos de categorias profissionais diferenciadas que reúnem os trabalhadores de uma mesma profissão e há os sindicatos de categorias econômicas que congregam os empregadores. Há, ainda, sindicatos de trabalhadores autônomos e sindicatos de profissionais liberais.

#### 4.5.1 Trabalhadores rurais

A história econômica do Brasil, com desenvolvimento no meio rural, teve início com a mão de obra forçada, seja de indígenas – numa tentativa frustrada – e depois com a de escravos de origem africana. Quando esse modelo foi substituído, notadamente por imigrantes europeus e asiáticos, originaram-se formas de organização associativa como reação ao tratamento dispensado pelo patronato.

No plano legal, as primeiras tentativas de organização rural, segundo Thomaz Junior (1998) são registradas em 1903, quando o Decreto nº 979/1903 permitiu a reunião dos profissionais da agricultura e indústria rurais, fossem pequenos produtores ou empregados e empregadores, com liberdade de escolha das formas de sindicalização.

Já a Convenção nº 11 da OIT, de 1921, mencionava que às pessoas ocupadas na agricultura seriam assegurados os mesmos direitos de associação e de coalizão que tinham os trabalhadores da indústria e a Convenção nº 87 (que o Brasil ainda não ratificou) não faz discriminação entre os trabalhadores urbanos e rurais.

Se, em 1932, é regulamentada a organização sindical de profissões afins no país, com base ampla e heterogênea, o que levou à instituição do modelo federativo que passou a valer para o meio rural só em 1941 – ano em que o governo Vargas criou a Comissão Interministerial da Sindicalização Rural - somente no final dessa década é que surgiram as primeiras organizações dos trabalhadores do campo. Em 10/11/1944, pelo Decreto-Lei nº 7.038, foi instituída pelo governo a organização sindical rural.

Foi a partir dos anos 1950 que diferentes categorias de trabalhadores rurais – meeiros, foreiros, colonos, camaradas, posseiros, etc. – emergiram na cena política e formaram as ligas camponesas, principalmente no Nordeste, fora do controle da órbita estatal. Se, até 1960, não existiam mais do que oito sindicatos rurais reconhecidos, até 1963 já haviam cerca de 800 entidades sindicais e em torno de 500 mil camponeses organizados nas ligas, em 10 Estados. Às vésperas do golpe militar de 1964 eram 1200 sindicatos e 42 federações.

Com o advento do golpe, o regime militar unificou todas as categorias numa única forma organizativa representada pelo Sindicato dos Trabalhadores Rurais e no nível estadual criou a Federação dos Trabalhadores Rurais na

Agricultura. Mas essas entidades acabaram congregando diversos segmentos como pescadores, pequenos proprietários e produtores e assalariados e semi-assalariados rurais.

Medeiros (1989, citado por Silva e Dias, 2009) diz que os sindicatos passam a ter uma posição de subserviência estatal, assumindo caráter assistencialista. E um dos instrumentos para este controle foi a criação do Fundo de Assistência do Trabalhador Rural (FUNRURAL), que propiciou condições institucionais para que o sindicato assumisse funções de assistência sanitária e previdenciária. Esta passaria a ser a prática predominante – e, às vezes, a única – dos sindicatos.

O trabalhador rural é regido por lei especial, Lei nº 5.889/1973, regulamentada pelo Decreto nº 73.626/1974. A Lei nº 5.889/1973 manteve as normas sobre o enquadramento sindical, sendo que o Decreto que a regulamentou fez remissão a vários dispositivos da CLT. Com o advento da CF/88, foram proclamados os princípios da aplicação das disposições adotadas para os sindicatos urbanos também aos rurais e a cobrança das contribuições obrigatórias para o custeio das atividades desses sindicatos.

Porém, na maioria das vezes fora desse âmbito, os trabalhadores rurais se organizaram em movimentos sociais que fomentaram a luta pela posse da terra ou, conjugado a eles, por direitos nas questões de integração econômica e social, caso dos seringueiros na região Norte, por exemplo. No entanto, o papel do sindicalismo no meio rural ainda provoca um debate sobre seu perfil que está muito distante de ser uniforme.

#### **4.5.2 Bancários**

Os bancários já se organizavam na década de 1920 e em abril de 1932 realizavam a primeira greve, reivindicando melhorias salariais e nas condições sanitárias, haja vista que havia grande incidência de tuberculose na época. A grande conquista do movimento sindical dos bancários foi a redução da jornada de trabalho para 06 (seis) horas, obtida em novembro de 1933. Em julho de 1934, com duração de 03 (três) dias, foi levada a efeito a primeira greve nacional da categoria bancária.

Esses profissionais foram se organizando e, ao longo das décadas, realizaram movimentos que culminaram em muitas conquistas para a categoria,

como a que ocorreu em 1951 pelos bancários de São Paulo. Foram 69 (sessenta e nove) dias de greve sob repressão do Departamento de Ordem Política e Social (DOPS). Conseguiram 31% de reajuste. E, em 1961, a “Greve da Dignidade” obteve o fim dos trabalhos aos sábados.

O golpe militar que viria a seguir abalou o movimento sindical e apenas a partir da metade dos anos 1970 é que começou a se rearticular, apesar de que, em 1983, o Ministério do Trabalho e Emprego determinou intervenção nos sindicatos, entre eles, o dos bancários.

Em 1985, o Sindicato dos Bancários deflagrou novo movimento, no dia 28 de agosto os bancos fecharam suas portas e os bancários – trinta mil deles em São Paulo – protestaram nas ruas. De 10 a 12 de setembro, os bancos da capital paulista também ficaram fechados. Com isso, conseguiram unificar uma data-base nacional. No ano seguinte, os funcionários da Caixa Econômica Federal, antes tratados como economiários, foram reconhecidos como bancários.

De lá para cá, todos os anos, no mês de sua data-base, têm realizado movimentos grevistas com a conquista de índices de reajuste – geralmente acima do índice inflacionário, o que representa ganho real - e outros benefícios, demonstrando a força da categoria. Obtiveram a Participação nos Lucros e Resultados, melhorias nas questões de segurança e nos benefícios adicionais como cesta-alimentação – inclusive conquistaram uma 13ª cesta a cada ano - e auxílio-creche/babá.

Uma grande dificuldade enfrentada pela categoria é o avanço da automação nos serviços bancários. Nota da Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN), divulgada em 2014, ressaltou que nos dez anos anteriores, o quadro de funcionários no setor bancário apresentou um crescimento vertiginoso, saltando de 390 mil pessoas para mais de 500 mil bancários. E acrescentou que a taxa anual de rotatividade de bancários é de apenas 4,5% - considerando os funcionários desligados por iniciativa do empregador e sem justa causa – enquanto que a média no Brasil está em 50%, segundo dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese). Outro dado é que os funcionários de bancos permanecem, em média, dez anos na mesma instituição financeira.

Mesmo assim, estudo divulgado pelo próprio Dieese durante a 14ª Conferência Nacional dos Bancários, realizada em Curitiba no ano de 2012, esclarece a estatística ao destacar que, do total de 508 mil empregos existentes

naquele ano no setor, embora haja realmente registrado crescimento ao longo da década, tal número representa apenas 69,4% do que o setor tinha em 1990, quando haviam 732 mil bancários no país. Esse total caiu 46,3% até 1999, quando chegou a 393 mil vagas – uma redução de 339 mil postos de trabalho. Durante a década de 1990, os empregos nos bancos tiveram queda, especialmente devido ao processo de reestruturação produtiva que atingiu diversos setores da economia brasileira no período, completa o estudo.

#### **4.5.3 Indústria automobilística**

Outro movimento sindical marcante é o dos metalúrgicos, notadamente os ligados à indústria automobilística. Ao fim da oligarquia rural cafeeira, início do processo de industrialização no Brasil e ampliação dos movimentos operários populares, no começo da década de 1930, os metalúrgicos passaram a reorganizar suas associações por meio dos movimentos grevistas, aumento salarial e melhoria nas condições de trabalho.

Dessa forma, na noite do dia 27 de dezembro de 1932, cerca de 100 (cem) trabalhadores do grupo Água Branca (Metalúrgica Matarazzo) e do grupo do Brás (Fundação Diez) reuniram-se na Lapa, em assembleia, e aprovaram os estatutos do chamado Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo. O Sindicato só passaria à legalidade no ano seguinte, em maio de 1933, contando, desta vez, com o apoio da Fundação Pecoraro, Cofres Bernardini, Manoel Cheneco, Fábricas de Armas Assunção, AS Ciclope e Fábricas de Cofres Irmãos Corrêa.

As perseguições logo começaram, pois os empregados continuavam a ser demitidos, principalmente os líderes trabalhistas. Com isso, os demais operários da indústria metalúrgica não se filiavam por receio de represálias políticas. O baixo número de filiados comprometia a própria sobrevivência do sindicato.

Conforme consulta em banco de dados do portal do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes (s. a, s. a., s. p.), os diretores e sócios do sindicato tinham que arcar do próprio bolso com as despesas da entidade e, na prática, trabalhavam de graça, “levando boletins de madrugada às portas das fábricas, convidavam os operários para a assembleia, debatiam seus problemas, defendiam os companheiros demitidos”, conta o ex-diretor Hermeto Mendes Dantas.

Em 1934, com o auxílio da Coligação dos Sindicatos Proletários de São Paulo, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo engrossou uma campanha para criação de caixa de aposentadoria e pensões, que somente dois anos depois foi reconhecida e criada.

Nesse sentido (s. a., s. a., s.p.):

A atuação dos metalúrgicos tornou-se, então, decisiva tanto na luta pelos direitos dos trabalhadores – jornada de oito horas diárias, férias remuneradas, seguro social e salário mínimo, entre outras reivindicações – como na resistência ao fascismo que ameaçava o País. Em 1935, a campanha pelo salário mínimo, aprovada em assembleia pelos metalúrgicos, ganhou as ruas e inspirou a Primeira Concentração dos Operários Metalúrgicos. A partir dela, o movimento sindical passou a sofrer violenta repressão policial.

Embora oferecesse benesses, sob a égide do Estado Novo, Getúlio Vargas tentava atrelar o sindicalismo ao Estado através da nomeação de interventores no sindicato e perseguição de líderes que resistiam aos ditames governamentais. Nesse momento, os sindicatos tornaram-se, momentaneamente, desligados das categorias.

Além dos empecilhos governamentais, outras instituições tentavam diminuir a força dos metalúrgicos. No ano de 1942, a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) pressionou o governo a dividir os metalúrgicos em 14 (quatorze) categorias, com o intuito de reduzir-lhe as forças.

Finda a ditadura varguista (1945), as greves, os dissídios coletivos e a luta contra os dirigentes sindicais *pelegos* reacendem, embora ainda em situação difícil. Apenas em 1951, com a vitória de uma chapa de oposição, é que o sindicato readquire legitimidade e representatividade para a postulação de benefícios à categoria.

Durante a década de 50, o Brasil passava pelo processo da retomada da democracia, porém, a repressão policial aos trabalhadores continuava. Em 1953, uma greve que buscava melhorias salariais foi violentamente reprimida pela polícia de Getúlio Vargas.

Ainda que abalado durante os governos militares, principalmente em 1964, onde líderes sindicais foram presos e a diretoria cassada, os Sindicatos dos Metalúrgicos continuou na luta pela redemocratização do Brasil, tanto que em 1978 recupera o vigor.

Joaquim dos Santos Andrade, eleito por oito vezes presidente da entidade, relata que “nos governos militares, a situação ficou terrível e o sindicato foi esfacelado”, continua:

Toda a diretoria do Sindicato foi cassada pelo golpe militar de 1964, sob a acusação de militância partidária, e todo nosso esforço foi no sentido de resistir e livrar o Sindicato da Intervenção. Principalmente depois do AI-5, quando todas as garantias constitucionais foram suspensas, o sindicalismo foi desarticulado pela repressão, que impedia a organização dos trabalhadores, as greves e até as reuniões intersindicais.

O Sindicato só voltaria a respirar novamente no final da década de 1970. Em 1979, houve uma greve de 10 (dez) dias nas grandes empresas e, depois de muito tempo, conseguiu-se realizar uma negociação coletiva, pela primeira vez.

Destaca-se o ano de 1983, no qual foi realizada a primeira manifestação unitária e organizada dos trabalhadores do ramo. Foi a greve geral. Desde então, o sindicato se estruturou. Como conquistas obtiveram cestas básicas, benefício que paulatinamente foi estendido a outras categorias, recuperação de perdas salariais, aumento real de salários e condições mais dignas de trabalho.

Com a renovação da frota brasileira, nos anos de crescimento econômico de fins da década de 1990 e 2000, a indústria automobilística se manteve forte e o papel do sindicato da categoria de certa forma acompanhou essa etapa. Embora o perfil do sindicalizado tenha se alterado, tornando-se um profissional com mais qualificação e, no entanto, nem tão interessado na questão da consciência de classe, atingido pelos reflexos do pensamento político neoliberal, ainda assim se registraram movimentos pontuais em empresas pela manutenção do emprego.

De toda forma, observa-se ao longo do tempo que o sindicato dos metalúrgicos obteve conquistas quando se organizou pela defesa da classe, sendo representativo como modelo forte nesse sentido.

Passo importante, também, foi a fundação do Partido dos Trabalhadores (PT) no fim do bipartidarismo que vigorava no regime militar (Arena e MDB). Em meio ao regime ditatorial, em 1980 surgiu um movimento que pretendia lutar pela melhoria da qualidade de vida dos classe operária urbana e rural. Liderado por militantes de esquerda-principalmente sindicalistas - intelectuais, católicos

idealistas da Teologia da Libertação e artistas, o PT foi reconhecido como partido político brasileiro somente dois anos depois de sua fundação.

Para Sader (s. a, s. p.):

Uma das características distintivas do Partido dos Trabalhadores do Brasil é sua origem diretamente em movimentos sociais. Surgindo na passagem da ditadura militar (1964-1985) para a democracia, o PT surgiu simultaneamente e no mesmo movimento histórico de resistência à ditadura que a primeira central sindical da história do país – a Central Única dos Trabalhadores – e o Movimento dos Trabalhadores Sem Terra (MST), além de outras expressões das mobilizações sociais, como o movimento de mulheres, de povos indígenas, os movimentos ecológicos e a extensão da sindicalização no campo e no setor público.

No início, a luta era pelo retorno das eleições diretas para presidentes, governadores e prefeitos. De acordo com o Portal Colégio Web (sem autor, 2013), Apolonio de Carvalho, Mário Pedrosa, Antonio Candido e Sergio Buarque de Hollanda estavam entre os principais líderes. Entretanto, o sindicalista metalúrgico Luiz Inácio Lula da Silva foi o destaque. Opção do partido para candidato à presidência do país, só se elegeria no ano de 2002, após ser derrotado em três eleições sucessivas para o cargo.

Em seu governo, surgem políticas sociais como o Fome Zero e o Bolsa Família. O primeiro, visava erradicar a fome no país. De acordo com o Portal Kerdna (sem ano, sem autor), na época, existiam mais de 10 milhões de pessoas abaixo da linha da pobreza e entendia-se que, para uma alimentação saudável, uma renda digna se fazia necessária. Nesse cenário, surge o Bolsa Família, que juntou alguns benefícios sociais já aplicados em governos anteriores.

Entre as mais antigas secretarias do PT, está a Secretaria Setorial Nacional Sindical. De acordo com Silva (s. a., s. p.), foi criada junto com a fundação do partido e atua na tutela dos interesses da classe trabalhadora, propondo políticas pautadas na cidadania e nos direitos dos trabalhadores.

Depois que Lula chegou à presidência e se reelegeu em 2006, o PT conseguiu também fazer a sucessora Dilma Roussef em 2010. Em 2014 ela foi reeleita, mas acabou por sofrer o impeachment em 2016. Nesse período, o partido

que nasceu da classe trabalhadora – e que representou um momento forte do movimento sindical - sofreu muitas transformações, perdeu boa parte das bases que o sustentavam no início, e atualmente agrega em torno dele apenas parte de sindicalistas. Críticos afirmam que se tornou um partido como qualquer outro, com todas suas vicissitudes.

#### 4.6 Cenário Atual

O contexto político econômico brasileiro aponta para um momento de acirrado debate sobre o papel das forças sociais. O episódio do *impeachment* da presidente Dilma Rousseff provocou uma guinada de posicionamentos nas questões que envolvem as classes trabalhadoras, seja no que tange aos direitos laborais, seja no que se refere aos previdenciários.

Nos últimos tempos, observam-se iniciativas até certo ponto tímidas, como o Programa de Proteção ao Emprego (PPE), que conseguiu manter um pequeno número de postos de trabalho, mas que, diante da magnitude do quadro de desemprego brasileiro, não se mostra resolutiva. O que se observa é que a crise econômica – derivada em grande parte da crise política – atinge em cheio o setor produtivo e fulmina as oportunidades laborais.

Diante disso, o governo pós-*impeachment* tem ampliado o discurso de que é preciso flexibilizar os direitos trabalhistas e reduzir encargos que pesariam sobre a classe empregatícia. Nessa seara, pontos como a extensão da jornada de trabalho, a diminuição de ônus para os patrões e a preponderância do “negociado sobre o legislado” aparecem como propostas que garantiriam uma recuperação no nível de emprego do país.

Alguns doutrinadores, como Martins (2016), defendem que não é preciso se promover mudanças profundas na legislação trabalhista apenas para atender um momento de crise, que, como todas as crises, revelam-se passageiras. Salientam que as normas legais trabalhistas já possuem muitos mecanismos de flexibilização que talvez necessitem de aperfeiçoamento, mas não necessariamente de mudança profunda.

Preferível para estes doutrinadores falar em flexibilização das condições de trabalho e não do contrato de trabalho. Destaca-se também que não

há sindicatos homogêneos, pois há entidades sindicais fortes em alguns setores e outros bastante fracos. Assim, atribuir ao sindicato – com toda essa discrepância – a responsabilidade de assumir a negociação é, no mínimo, temerário.

O que se percebe é que pouquíssimas categorias profissionais – exemplo de bancários e metalúrgicos – têm conseguido manter um certo poder de negociação, porém tal não ocorre com a grande maioria das demais entidades profissionais. Além disso, o excessivo grau de politização partidária interfere sobremaneira nas ações praticadas por essas instituições.

Causa preocupação também os sucessivos percalços a que vem sendo submetida a Justiça do Trabalho que, seja por questão orçamentária, seja por aspectos relativos aos recursos humanos e materiais, parece ser criticada pela sua atuação contrária ao subsistema econômico, o que prejudica diretamente o equilíbrio buscado por intermédio da efetividade do princípio da proteção, traduzido na hipossuficiência do trabalhador.

Observa-se que o embate persiste e é necessário que a sociedade brasileira compreenda que se, de um lado, é preciso avançar na conquista e recuperação de postos de trabalho, por outro, também é fundamental a manutenção dos direitos e garantias que protegem a classe trabalhadora, pois se trata de conquistas obtidas ao longo da história e através de muita luta.

#### **4.7 Propostas**

Não se pode deixar de considerar que o Direito, como ciência humana, acompanha a evolução da sociedade. E é certo, também, que a sociedade brasileira tem obtido muitas conquistas, principalmente a partir da Constituição de 1988, embora, como se vê no presente trabalho, contraditoriamente manteve alguns institutos que parecem incompatíveis com o seu espírito moderno no que tange à legislação sindical.

Porém, ao mesmo tempo, o Direito se formata conforme a sociedade assume posicionamentos que, no ambiente democrático, garantam a melhoria da qualidade de vida da população.

Em primeiro lugar, deve permanecer o debate plural, em que as forças sociais, trabalhadores, empregadores, governo e demais setores da sociedade civil possam colocar livremente seus posicionamentos. No mais, num segundo viés, faz-

se necessário que haja o entendimento de que é preciso preservar o equilíbrio de uma forma empática. Por fim, se o Brasil quer realmente ser um país moderno, deve avançar nas conquistas e não retirar direitos que a duras penas foram conquistados.

O fortalecimento das entidades sindicais é uma ótima proposta, mas o seu modelo deve ser realmente revisto. Não pode permanecer com um caráter paternalista e nem como órgãos dependentes de contribuições forçadamente obtidas dos trabalhadores. O ato de pertença sindical deve ser fruto da voluntariedade e da escolha dos cidadãos, de uma forma consciente e plenamente coerente com seus propósitos de vida.

Outro aspecto é o de reforçar o papel da Justiça do Trabalho como condão de equilíbrio a favorecer a sempre desejável negociação entre patrões e empregados, amparada por uma normatização legal equilibrada e garantida sua atuação com recursos humanos e materiais que lhe permitam exercer esse papel.

Nesta perspectiva, uma avaliação da CLT e seus normativos podem ser trabalhados de forma a amparar possíveis medidas a serem tomadas nos momentos de crise, entretanto, sua mudança profunda e/ou permanente deve ser bastante discutida, com a participação do conjunto dos envolvidos, reforçando-se o aspecto democrático no âmbito das relações sindicais e das relações de trabalho.

Buscar o exemplo de países onde a legislação trabalhista conquistou avanços e permitiu recuperação econômica e social também é um caminho que pode ser trilhado. Sobretudo, observando-se o aspecto garantidor da equidade social, da emancipação social da classe trabalhadora e da melhoria da qualidade de vida para a sociedade.

## 5 CONCLUSÃO

A história das conquistas trabalhistas, seja no aspecto prático, seja no legal, demonstra que foi um caminho paulatinamente perseguido e, só foi possível obtê-las mediante a união da classe trabalhadora. Desde o início, observa-se que apenas com a conjugação de interesses e de ações reivindicatórias tornaram-se realidade.

Assim foi quando os trabalhadores preconizaram os primeiros direitos no âmbito das revoluções industriais que fizeram surgir a classe operária. Também quando se reuniram para buscar melhores condições no campesinato e no ambiente das fábricas que foram avançando com a industrialização.

Ao lado disso, foi se formando o aparato legal que positivou essas conquistas tão duramente reivindicadas. Figuraram em Constituições nacionais e fizeram surgir instituições que auxiliaram na garantia de que essa legislação pudesse ser cumprida, por exemplo, a Organização Internacional do Trabalho e a Justiça do Trabalho, muito embora, no caso brasileiro, essa tenha surgido no âmbito do Poder Executivo e só depois foi se desvencilhando das amarras autoritárias.

Como fenômeno social, o Direito acompanha a evolução da humanidade e, assim, organismos como as entidades sindicais se tornaram porta vozes coletivos da classe trabalhadora, no campo e na cidade, ainda que, marcadamente influenciada por circunstâncias que não permitem dizer que o espírito a fomentá-las seja único.

Nesse sentido, como se vê neste trabalho, despontam sindicatos como o dos metalúrgicos e dos bancários, que conseguiram ao longo do tempo manter uma relação de representatividade bastante profícua na conquista de direitos e melhores condições para seus associados. No entanto, também com o avanço da visão neoliberal nas últimas décadas do século XX e princípio deste, bem como com a globalização econômica, o papel desses organismos ficou sobremaneira combatido.

Outros sindicatos permanecem ao amparo da contribuição obrigatória e não possuem uma visão libertária de seu mister ao representar a sua classe profissional. Nesses, pode-se observar a perpetuação de dirigentes e, por outro lado, por parte dos associados, desinteresse em provocar uma mudança.

Em tal contexto, o discurso de que é preciso mudar a legislação trabalhista sob a suposta possibilidade de que favoreceria a redução do desemprego e aumentaria a oferta de postos de trabalho ganha força, como se fosse o aparato legal o entrave para que isso não ocorresse.

Entretanto, aí que se reforça o papel que os sindicatos devem desempenhar para que as classes que representam tenham a garantia da manutenção de seus direitos duramente conquistados e avancem na obtenção da melhoria de qualidade de vida, num mundo que se moderniza e, em tese, proporciona ambientes melhores para um conjunto maior da sociedade.

Respeitar os sindicatos, que também, da mesma forma, devem estar conscientes da importante função que exercem nesse equilíbrio significa garantir a preservação do Estado Democrático de Direito e Bem-Estar Social e instrumentos de que a paz social seja possível construir, no mundo pautado pelas relações de capital e trabalho, sendo a classe trabalhadora um importante agente para que isso se consubstancie.

## 6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS JÚNIOR, Cássio Mesquita. **O direito de greve na Constituição de 05 de outubro de 1988**. Revista LTR. São Paulo, volume 52, n.11, 1988.

BETONI, Camila. **Sindicalismo**, sem ano. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/sociologia/sindicalismo/>>. Acesso em: 04 de agosto de 2016.

BOLSA Família: banco de dados, sem ano. Disponível em: <<http://www.caixa.gov.br/programas-sociais/bolsa-familia/Paginas/default.aspx>>. Acesso em: 18 de outubro de 2016.

BORGES, Gabriel Martins Teixeira. **A distinção entre as associações de socorro mútuo e seguro empresarial**, 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-distincao-entre-as-associacoes-de-socorro-mutuo-e-seguro-empresarial,49025.html>>. Acesso em: 04 de agosto de 2016.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. São Paulo: LTR, 2000.

DE MASI, Domenico. **Desenvolvimento sem trabalho (trad.)**. São Paulo: Esfera, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTR, 2011.

FOME Zero: banco de dados, sem ano. Disponível em: <<http://bolsa-familia.info/fome-zero.html>>. Acesso em: 18 de outubro de 2016.

HISTÓRIA do SINDECOLF: banco de dados, sem ano. Disponível em: <<http://www.sindecolf.com.br/pagina.php?id=historia>>. Acesso em: 20 de setembro de 2016.

HISTÓRIA do Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região: banco de dados, sem ano. Disponível em:

<<http://www.spbancarios.com.br/Pagina.aspx?id=173>>. Acesso em: 20 de setembro de 2016.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, Volume III – Direito coletivo do trabalho, 1990.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Valores do trabalho e da livre iniciativa com fundamentos da terceirização**, 2014. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2014-dez-19/reflexoes-trabalhistas-valores-sociais-trabalho-livre-iniciativa-fundamentos-terceirizacao>>. Acesso em: 25 de julho de 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 18ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

\_\_\_\_\_. **A flexibilização dos direitos trabalhistas**. Rede LFG. Valinhos, 2016.

MINUCI, Raquel. **A questão da liberdade sindical**, 2014. Disponível em: <<http://raquelminuci.jusbrasil.com.br/artigos/139910101/a-questao-da-liberdade-sindical>>. Acesso em: 10 de julho de 2016.

MIRANDA, Maria Bernardete. **Surgimento e evolução do Direito do Trabalho**. <<http://www.direitobrasil.adv.br/arquivospdf/aulas/dt/A1.1.pdf>>. Acesso em: 13 de agosto de 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: LTR, 2009.

\_\_\_\_\_, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: LTR, 2005.

NETO, Alberto Emiliano de Oliveira. **Contribuições Sindicais – Modalidades de financiamento sindical e o princípio da liberdade sindical**. São Paulo: LTR, 2010.

NOSSA História: banco de dados, sem ano. Disponível em: <<http://www.pt.org.br/nossa-historia/>>. Acesso em: 18 de outubro de 2016.

ORIGEM do PT: banco de dados, 2013. Disponível em: <<http://www.colegioweb.com.br/politica/origem-pt.html>>. Acesso em: 18 de outubro de 2016.

POLANYI, Karl. **A grande transformação: as origens da nossa época**. Rio de Janeiro: Campus, 2011.

PORTAL BRASIL. **Evolução das relações trabalhistas**, 2011. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>>. Acesso em: 04 de setembro de 2016.

QUEM Somos – Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes: banco de dados, 2009. Disponível em: <<http://metalurgicos.org.br/institucional/quem-somos/>>. Acesso em: 25 de setembro de 2016.

RODRIGUES, Cristiano Lourenço; SIQUEROLO, Rafael Veríssimo. **O valor social do trabalho e a função social da empresa à luz do positivismo e do pós-positivismo**. In: MACHADO, Carlos Augusto Alcântara; FALCÃO, Clóvis; MARCO, Christian Magnus. (Org.). Eficácia dos direitos fundamentais e seus reflexos nas relações sociais e empresariais. 1ª ed., Aracaju: CONPEDI, v. 1, 2015.

\_\_\_\_\_ ; BELLINETTI, Luiz Fernando. **O trabalho no século XXI à luz das concepções econômica e jurídica**. In: STRAPAZZON, Carlos Luiz; BELLINETTI, Luiz Fernando; COUTINHO, Sérgio Mendes Botrel (Org.). Eficácia dos direitos fundamentais e seus reflexos nas relações sociais e empresariais. 1ª ed., Belo Horizonte: CONPEDI, v. 1, 2015.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito Sindical Brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 1976.

\_\_\_\_\_. **Globalização da economia e direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1997.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Direito Sindical, princípios gerais**. Rio de Janeiro: Konfino, 1975.

\_\_\_\_\_. **Princípios gerais de direito sindical**. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SADER, Emir. **Lula, PT e os movimentos sociais**, sem ano. Disponível em: <[https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/taller/sader\\_310105.htm](https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/taller/sader_310105.htm)>. Acesso em: 18 de outubro de 2016.

SILVA, Indalécio Wanderley. **Secretarias e Setoriais**, sem ano. Disponível em: <<http://www.pt.org.br/secretarias-e-setoriais/sindical/>>. Acesso em: 18 de outubro de 2016.

SILVA, Marcos Gomes da. DIAS, Marcelo Miná. **Organização política, agricultura familiar e estratégias de (des)envolvimento local: o caso de Espera Feliz-MG**, 2009. Disponível em: <[http://www.ufv.br/der/wpapers/ext\\_rural/TD01-09%20ER%20-%20Texto%20Col%F3quio%20Espera%20Feliz.pdf](http://www.ufv.br/der/wpapers/ext_rural/TD01-09%20ER%20-%20Texto%20Col%F3quio%20Espera%20Feliz.pdf)>. Acesso em: 27 de setembro de 2016.

SOUSA, Rainer Gonçalves. **O corporativismo na Era Vargas**. Disponível em: <<http://mundoeducacao.bol.uol.com.br/historiadobrasil/o-corporativismo-na-era-vargas.htm>>. Acesso em: 22 de maio de 2016.

STREECK, Wolfgang. **As crises do capitalismo democrático**. Dossiê Crise Global. Novos Estudos. CEBRAP, 92, março 2012, p.35-56.

VERLENGIA, Raquel. **Representatividade sindical no modelo brasileiro: crise e efetividade**. São Paulo: LTR, 2011.

TEIXEIRA, Marco Antônio dos Santos. **Algumas notas sobre o sindicalismo dos trabalhadores rurais após o golpe de 1964**, 2010. Disponível em: <[http://www.revistahistoria.ufba.br/2010\\_1/a08.pdf](http://www.revistahistoria.ufba.br/2010_1/a08.pdf)>. Acesso em: 27 de setembro de 2016.

WIKIPÉDIA. **Sociedade de socorro mútuo**, sem ano. Disponível em: <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Sociedade\\_de\\_socorro\\_m%C3%BAtu](https://pt.wikipedia.org/wiki/Sociedade_de_socorro_m%C3%BAtu)>. Acesso em: 17 de agosto de 2016.

WÜIFING, Juliana. CASAGRANDE, Camila. **Trabalho e fraternidade: um constitucionalismo fraternal para o Direito do Trabalho**, sem ano. Disponível em: <[http://www.catedrachiaralubich.org/uploads/artigos/artigos\\_2014-07-08\\_ruef2012artigoLiliancasagrande\\_pdf\\_72cc8678dbdb59b557f0c9eda42a060b.pdf](http://www.catedrachiaralubich.org/uploads/artigos/artigos_2014-07-08_ruef2012artigoLiliancasagrande_pdf_72cc8678dbdb59b557f0c9eda42a060b.pdf)>. Acesso em: 24 de setembro de 2016.