



DEPARTAMENTO DE DIREITO
MESTRADO EM DIREITO
ESPECIALIDADE EM CIÊNCIAS JURÍDICAS
UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA
“LUÍS DE CAMÕES”

**A AUTORREGULAÇÃO COMO MANIFESTAÇÃO DA LIBERDADE E
DA AUTONOMIA SINDICAL**

Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Direito

Autor: Francisco José Gomes da Silva

Orientador: Professor Doutor Carlos Carranho Proença

Número do candidato: 20150176

Setembro de 2019

Lisboa

Dedico este trabalho a minha esposa Valéria e as nossas filhas Isabele, Mariana e Marília pelos momentos de ausência física destinados à investigação científica. Aprendemos que a luta diária constrói e que o futuro é feito a partir da constante dedicação no presente.

Agradecimento especial ao meu orientador Professor Doutor Carlos Proença pela orientação, paciência e contribuição para o meu aprendizado.

Agradeço aos colegas do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região – Ceará/Brasil a compreensão das ausências para cumprimento da carga horária do curso.

De modo especial a todos que compõem o nosso gabinete, pela sempre prestimosa ajuda.

“A vida e a morte de cada um de nós tem influência nos outros”.

Romanos, 14:7.

RESUMO

A Constituição Federal de 1988 assegura a livre associação e a unicidade sindical. Deste modo, cabe aos sindicatos a defesa dos direitos e interesses da categoria representada sem a intervenção estatal. Essa regra encontra abrigo legal nos termos do inciso I do artigo 8.º da norma fundamental. No entanto, embora a nação brasileira demonstre um contexto histórico de lutas por direitos e melhorias na condição dos trabalhadores, em 2017, o ordenamento jurídico foi alvo de profundo retrocesso social. Nesse sentido, deve ser dito que a Lei n.º 13.467 passou a vigorar no intuito de promover a precarização das relações de trabalho, privilegiando os interesses da classe patronal em detrimento dos trabalhadores. Para tanto, teve o apontamento da limitação das competências da Justiça do Trabalho e a facultatividade da contribuição sindical. Essas medidas legais prejudicaram os trabalhadores e incentivaram a criação de um sistema de autorregulamentação para direcionar a atuação das entidades sindicais. A fragilidade da atuação sindical também se reflete de forma negativa no que diz respeito à participação dessas instituições nos meios alternativos de conflito, tais como, a mediação, a conciliação e a arbitragem. O imposto sindical é a forma tradicional de custeio do sindicato, por isso, tornar esse tipo de contribuição facultativa acarreta a precarização das atividades desenvolvidas por essas entidades. É importante destacar que, embora a contribuição sindical seja facultativa, as conquistas sindicais são usufruídas por todos os trabalhadores, condição que incentiva aos trabalhadores de um país em constante crise econômica optar por não contribuir. Destarte, o objetivo do trabalho é debater as alterações legislativas que denunciam a intervenção indevida do Poder Legislativo na atividade sindical sem haver a contrapartida de qualquer tipo de proteção aos trabalhadores. O Supremo Tribunal Federal - STF, guardião da Constituição, de forma surpreendente, reconheceu a legalidade da reforma sem considerar o que determina a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, bem como que a atuação sindical é um instrumento essencial para a garantia da manutenção dos direitos trabalhistas brasileiros e da ordem social que tem como base o trabalho e como objetivo de materializar o bem-estar e a justiça social no cotidiano dos trabalhadores.

Palavras-chave: Sindicatos. Direito. Liberdade.

ABSTRACT

The Federal Constitution of 1988 guarantees freedom of association and union unity. In this way, it is up to the trade unions to defend the rights and interests of the category represented without state intervention. This rule is legally protected under article 8, the item I, of the basic rule. However, although the Brazilian nation demonstrates a historical context of struggles for rights and improvements in the condition of the workers, in 2017, the legal system was the target of a deep social regression. In this sense, it must be said that Law No. 13467 came into force to promote the precariousness of labor relations, privileging the interests of the employers' class to the detriment of the workers. For that, it was pointed out the limitation of the competencies of the Labor Court and the faculties of the union contribution. These legal measures harmed the workers and encouraged the creation of a system of self-regulation to direct the actions of the unions. The fragility of trade union activity is also negatively reflected in the participation of these institutions in alternative means of conflict, such as mediation, conciliation, and arbitration. The union tax is the traditional way of costing the union, therefore, making this type of voluntary contribution entails the precariousness of the activities developed by these entities. It is important to emphasize that, although the union contribution is optional, union achievements are enjoyed by all workers, a condition that encourages workers in a country in constant economic crisis to choose not to contribute. Therefore, the objective of the work is to discuss legislative changes denouncing the improper intervention of the Legislative Power in the trade union activity without the counterpart of any type of protection to the workers. The Supreme Federal Court (STF), the guardian of the Constitution, has surprisingly acknowledged the legality of the reform without considering what is determined by Convention No. 87 of the International Labor Organization (ILO), and that trade union action is an essential instrument for guaranteeing the maintenance of Brazilian labor rights and the social order based on work and as an objective to materialize welfare and social justice in the daily lives of workers.

Keywords: UNIONS. Right. Freedom.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	Erro! Indicador não definido.12
CAPÍTULO I	17
1 A HISTÓRIA DO TRABALHO NO CONTINENTE EUROPEU	17
1.1 O movimento e Iluminista e seus reflexos na classe trabalhadora.....	18
1.2 Estudo do período Napoleônico e os ideais Marxistas	22
1.3 O surgimento do direito coletivo	29
CAPÍTULO II	33
2 A GÊNESE DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES	33
2.1 O surgimento do sindicato dos trabalhadores no Brasil	36
2.2 A liberdade sindical no Brasil e as influências promovidas pelo direito comparado	53
2.3 O avanço da luta operária com a fundação do P.C.B. - Partido Comunista do Brasil	57
2.4 A intervenção getulista no movimento sindical	59
2.5 As lutas classistas dos anos 50 e a busca do caminho classista	66
2.6 A volta ao sindicalismo reformista com a autocrítica de prestes	69
2.7 O movimento operário durante o regime militar	72
2.8 A criação da Central Única dos Trabalhadores - CUT	74
2.9 Luiz Inácio Marinho posto no comando da CUT	79
2.10 A cúpula da CUT ajuda a implementar contra-reformas	80
2.11 A busca da construção do sindicalismo classista, combativo e independente.....	81
2.12 A organização da liga	85
2.12.1 Objetivos	85
2.12.2 Princípios	86
2.13 A Necessidade de se proteger.....	86
2.14 A justa conduta moral.....	87
2.15 O papel do dirigente	88
2.16 A atuação sindical no Brasil	89
CAPÍTULO III	91
3 LIBERDADE SINDICAL	91
3.1 Da Organização Internacional do Trabalho - OIT	91

3.2 Liberdade sindical: aspectos históricos	106
3.3 A Liberdade Sindical como Direito Fundamental.....	114
CAPÍTULO IV.....	123
4 A LIBERDADE SINDICAL NO DIREITO INTERNACIONAL	123
4.1 Normas universais da Organização Internacional do Trabalho	123
4.2 Normas regionais europeias.....	130
<i>4.2.1 O modelo Português</i>	<i>130</i>
<i>4.2.1.1 A ação sindical no âmbito da empresa</i>	<i>132</i>
<i>4.2.1.2 As comissões de trabalhadores</i>	<i>136</i>
<i>4.2.2 Direito Sindical na legislação Italiana</i>	<i>139</i>
<i>4.2.3 Sindicalismo na Espanha</i>	<i>142</i>
<i>4.2.4 Breve esboço histórico do direito de associação na Alemanha.....</i>	<i>144</i>
<i>4.2.4.1 Modelo organizacional dos trabalhadores alemães: a cogestão</i>	<i>144</i>
<i>4.2.4.2 A liberdade sindical e a ordem jurídica alemã</i>	<i>147</i>
4.3 Definição de liberdade sindical.....	148
4.4 A finalidade e os significados da liberdade sindical	150
<i>4.4.1 Liberdade sindical positiva e negativa</i>	<i>152</i>
<i>4.4.2 Direito de constituição, de filiação e de participação nas organizações sindicais</i>	<i>154</i>
CAPÍTULO V	157
5 TITULARIDADE DA LIBERDADE SINDICAL	157
5.1 Especificidades nacionais no âmbito dos trabalhadores: a representação por categoria	157
5.2 Da Representação Sindical	176
<i>5.2.1 Critérios de individualização da representatividade</i>	<i>176</i>
<i>5.2.2 Os diversos modelos de representatividade</i>	<i>179</i>
<i>5.2.2.1 A representatividade derivada</i>	<i>180</i>
<i>5.2.2.2 A representatividade comprovada</i>	<i>181</i>
<i>5.2.3 As formas de proteção da Liberdade Sindical.....</i>	<i>182</i>
CAPÍTULO VI.....	183
6 DA CRIAÇÃO DE MECANISMO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS SINDICAIS	184
6.1 A gestão judiciária e os meios de soluções alternativos de conflitos.....	188

6.1.1 <i>Das Câmaras de Conciliação e Mediação</i>	190
6.1.2 <i>Da conciliação</i>	194
6.1.3 <i>Das comissões de conciliação prévia</i>	197
6.1.4 <i>Da mediação</i>	211
6.1.5 <i>Da arbitragem e das câmaras arbitrais</i>	218
6.2 Mesa Redonda	224
CAPÍTULO VII	225
7 OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA E O COMPROMETIMENTO DA ATUAÇÃO SINDICAL	225
7.1 A facultatividade da contribuição sindical e a autorregulamentação sindical	226
7.2 A redução do papel da Justiça do Trabalho no Brasil	232
7.3 Comentários aos efeitos deletérios da Reforma Trabalhista	239
7.4 Da facultatividade da contribuição sindical no Brasil e suas consequências ...	242
7.5 A necessidade da imposição de um sistema de autorregulamentação das entidades sindicais	248
CONCLUSÃO	Erro! Indicador não definido. 250
BIBLIOGRAFIA	253

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADIn	Ação Direta de Inconstitucionalidade
AgR	Agravo Regimental
AI	Agravo de Instrumento
AIRR	Agravo de Instrumento em Recurso de Revista
ALRS	Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais
CANALIS	Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical
CCOS	Círculos de Controle de Qualidade
CE	Constituição Espanhola
CF	Constituição Federal de 1988
CGIL	Confederação Geral Italiana do Trabalho
CGT	Confederação Geral dos Trabalhadores
CGT	Comando Geral dos Trabalhadores
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CIPAS	Comissões Internas de Prevenção de Acidentes do Trabalho
CISL	Confederação Italiana dos Sindicatos Livres
CISNAL	Confederação Italiana de Sindicato Nacional dos
Trabalhadores	
CIT	Conferência Internacional do Trabalho
CLS	Comitê de Liberdade Sindical
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
Confagricoltura	Confederação Geral da Agricultura Italiana
Confapi	Confederação Italiana de Pequena e Média Indústria Privada
Confesercenti	Confederação Italiana de Empresas de Negócios, Turismo e
Serviços	
Cofindustria	Confederação Geral da Indústria Italiana
CONLUTAS	Coordenação Nacional de Lutas
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas
CPT	Código de Processo do Trabalho

CRP	Constituição da República Portuguesa
CSC	Corrente Sindical Classista
CT	Código de Trabalho
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DC	Dissídio Coletivo
DEJT	Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
DJ	Diário da Justiça
DJE	Diário Judiciário Eletrônico
EC	Emenda Constitucional
ET	Estatuto dos Trabalhadores
EUA	Estados Unidos da América
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
LOLS	Lei Orgânica de Liberdade Sindical
MG	Minas Gerais
Min.	Ministro
MPT	Ministério Público do Trabalho
MPT/SC	Ministério Público do Trabalho de Santa Catarina
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
ONU	Organização das Nações Unidas
PC do B	Partido Comunista do Brasil
PCB	Partido Comunista Brasileiro
PSDB	Partido da Social Democracia Brasileira
PSTU	Partido Socialista dos Trabalhadores Unificados
PT	Partido dos Trabalhadores
RE	Recurso Extraordinário
Rel.	Relator
RHC	Recurso Ordinário em Habeas Corpus
RO	Recurso Ordinário
RJ	Rio de Janeiro

SBDI-1	Subsecção de Dissídios Individuais 1
SDS	Social Democracia Sindical
SL	Statuto dei Lavoratori
SP	São Paulo
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UIL	União Italiana dos Trabalhadores
USI	União Sindical Independente

INTRODUÇÃO

As instituições sindicais, ao longo da história, demonstraram papel relevante na organização de classes e conquistas de direitos em prol dos trabalhadores. No Brasil, os sindicatos foram criados a partir da influência do direito internacional, sobretudo, com fulcro na cultura europeia que adentrou o país por meio da imigração italiana.

De tal modo, os sindicatos brasileiros foram inaugurados de forma tardia, enquanto no continente europeu a luta de classes, há tempos, era uma realidade. A história narra que a demora para a criação de sindicatos no Brasil se deve ao regime escravocrata adotado como mão de obra por excelência.

A partir da abolição dos escravos, houve o incentivo nacional para a promoção da imigração, no intuito de povoar todas as regiões do país, momento em que foi inaugurada uma nova consciência sobre a importância da conquista de direitos para os trabalhadores a partir da organização e das lutas sindicais.

Nesse sentido, a autorregulamentação, a liberdade e a autonomia sindical se tornaram indispensáveis à luta de classes e à conquista de direitos trabalhistas. A atuação fortalecida dos sindicatos, por um longo lapso temporal, contrariou os interesses da classe patronal. Por isso, no Brasil, de modo a fragilizar a atuação sindical, a Lei nº 13.467/2017, popularmente chamada de “Reforma Trabalhista”, tornou o financiamento das atividades sindicais, que era uma contribuição de natureza compulsória, em adesão facultativa por parte dos trabalhadores. Essa problemática será abordada com maior profundidade ao longo do estudo.

A pesquisa que ora se inicia promove a abordagem da autorregulamentação como manifestação da liberdade e da autonomia sindical. No Brasil, a liberdade relacionada à associação profissional ou sindical é uma garantia narrada nos termos do inciso I do artigo 8º da Constituição Federal de 1988.

Na realidade, a norma constitucional determina que a lei dispense autorização estatal para a fundação de sindicatos, porém com a observância ao dever de registro no órgão competente. Dessa forma, é vedada a intervenção do Poder Público na organização sindical.

Nesse contexto, deve ser asseverado que, por um longo lapso temporal, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, norma de regência sobre a matéria, em razão da

obrigatoriedade da contribuição sindical, possibilitou o financiamento da atuação sindical em prol dos direitos dos empregados. Entretanto, conforme sobredito, no ano de 2017, o cenário legislativo trabalhista enfrentou profundas alterações, ocasionando o enfraquecimento dos sindicatos em decorrência da facultatividade da contribuição sindical.

Destarte, tem-se o comprometimento da permanência das atividades sindicais e, por consequência, a fragilização relacionada à defesa dos interesses dos empregados, bem como a conquista de novos direitos. Em que pese o comando constitucional garantir a não intervenção estatal na atividade sindical, a referida manobra legislativa restou por prejudicar o financiamento da atuação dos representantes dos trabalhadores.

Hodiernamente, o modelo social capitalista oprime os empregados e lhes imputa uma condição social de inferioridade, desconsidera a indispensabilidade de sua mão de obra para o desenvolvimento da economia e proporciona o crescimento da concentração de riquezas nas mãos dos empregadores.

A alienação, fundada no medo do enfrentamento de infortúnios e de privações decorrentes do desemprego, fortalece a mentalidade conformista de grande parte da classe trabalhadora, por isso a atuação sindical é tão importante.

Nesse passo, o tema escolhido é justificado pela recorrência do debate sobre a autorregulamentação como manifestação da liberdade e da autonomia sindical no Brasil, mormente após a vigência da Reforma Trabalhista e da relevância dos meios alternativos de conflitos com a participação dos sindicatos.

O objetivo específico da pesquisa é aprofundar os estudos sobre a autorregulamentação da liberdade e da autonomia sindical no território brasileiro, com destaque para a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, (Reforma Trabalhista) e para a atuação sindical em relação aos meios alternativos de conflito, a saber, mediação, conciliação e arbitragem.

Os objetivos gerais da pesquisa são: analisar a história do trabalho no continente europeu, de modo a demonstrar suas influências na legislação brasileira; verificar os critérios legais para o exercício da liberdade sindical no Brasil e no direito internacional; explicar a titularidade da liberdade sindical; estudar sobre a criação de mecanismos de resolução de conflitos sindicais; promover uma abordagem sobre os impactos da reforma trabalhista no

Brasil e o comprometimento da atuação sindical em razão da facultatividade da contribuição sindical, com menções à facultatividade da contribuição sindical, à redução do papel da Justiça do Trabalho e à necessidade da imposição de um sistema de autorregulamentação das entidades sindicais.

A metodologia da pesquisa utilizada é de natureza qualitativa e exploratória. A natureza qualitativa emerge em razão de permitir pesquisas mais aprofundadas, possibilitando captar a realidade atual da autorregulamentação como manifestação da liberdade e da autonomia sindical no Brasil. Perfaz-se como exploratória, visto que proporciona ao pesquisador embasamentos sobre o tema abordado, a partir da coleta de ensinamentos da jurisprudência e de doutrinadores renomados.

A tipologia da pesquisa, segundo a utilização dos resultados, será pura – tendo por finalidade intervir na realidade e transformar em ação concreta os resultados do trabalho; segundo a abordagem, é qualitativa – havendo maior preocupação com o aprofundamento e abrangência da compreensão das ações e relações humanas, um lado não captável em equações, médias e estatísticas, ou seja, quantificável.

A pesquisa, quanto aos objetivos, descreve situações, busca descobrir a frequência com que um fato ocorre, sua natureza, suas características, causas, relações com outros fatos, e se revela exploratória, uma vez que busca aprimorar ideias, sendo o passo inicial de qualquer pesquisa, além de ajudar na formulação de hipóteses para pesquisa posteriores e contribuir com a aquisição de embasamento para realizá-las.

A sustentação da pesquisa é bibliográfica, pois seus fundamentos foram retirados da doutrina, artigos acadêmicos, jornais e sítios eletrônicos jurídicos de destaque no cenário pátrio. Complementando o processo metodológico, a pesquisa também se apresenta como documental, uma vez que buscou subsídios em documentos como: Leis, Decretos-Leis, Resoluções, Declarações, Códigos, Estatutos. No intuito de possibilitar a compreensão facilitada sobre a importância da liberdade e da autonomia sindical, a pesquisa foi dividida em sete capítulos.

O capítulo inaugural traz uma construção histórica sobre as relações de trabalho no continente europeu. Essa visão da cultura europeia é de demasiada importância, porque sua influência na fundação dos primeiros sindicatos no Brasil é marcante.

Nesse sentido, o capítulo também aborda o movimento iluminista e seus reflexos na classe trabalhadora, demonstrando que os ideários de igualdade, liberdade e fraternidade foram o estopim para a eclosão da Revolução Francesa. Em seguida, é tratado do período napoleônico, demonstrando a queda da monarquia e os ideais marxistas da época.

O segundo capítulo apresenta a gênese da organização sindical dos trabalhadores. Para tanto, reconstrói o surgimento do movimento sindical no Brasil, perpassando pela liberdade sindical, influências do direito comparado, avanço da luta operária, intervenção getulista que marcou as primeiras conquistas significativas de direitos para os trabalhadores e as lutas classistas ocorridas na década de 50 (cinquenta). Também compõem este capítulo o sindicalismo reformista, o movimento operário durante o período ditatorial, a criação da Central Única dos Trabalhadores – CUT e as lutas por um sindicalismo classista, combativo e independente.

O terceiro capítulo aborda a liberdade sindical a partir da atuação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, os aspectos históricos da liberdade sindical, além de tratar dessa garantia sob a ótica dos direitos fundamentais.

O quarto capítulo trata da liberdade sindical em âmbito internacional. Nesse contexto, são alvos de comentários as normas universais da OIT, suas normas regionais e os modelos adotados em países como Portugal, Itália, Espanha e Alemanha. Nesses termos, têm-se a pretensão de demonstrar as finalidades e o significado da liberdade sindical, seus aspectos positivos e negativos, além do direito de constituição, de filiação e de participação nas organizações sindicais.

O quinto capítulo explica a titularidade da liberdade sindical. De tal modo, abrange as especificidades nacionais no âmbito dos trabalhadores: a representação por categoria. Nesse momento da pesquisa, serão apresentados o papel do empregador, a relevância da autonomia sindical organizativa e administrativa, as regras estatutárias, a filiação e os associados, a autonomia e as atividades políticas sindicais, além dos critérios de individualização da representatividade dos trabalhadores e as formas de proteção da liberdade sindical.

O sexto capítulo trata da criação de mecanismos de resolução de conflitos sindicais e a reforma trabalhista no Brasil. Não se pode olvidar que desde a vigência da Lei nº

13.467/2017, que alterou a redação da Consolidação das Leis do Trabalho, houve uma fragilidade da atuação sindical por conta da facultatividade da contribuição que financia o custeio das atividades sindicais. Para tanto, será utilizado como paradigma o princípio da liberdade sindical, nos moldes da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, assim como será analisado frente ao entendimento atual do Supremo Tribunal Federal - STF.

Nesse sentido, têm-se reflexos negativos nas formas alternativas de conflitos, a saber, conciliação, mediação e arbitragem. Deste modo, tem-se a defesa da ideia de que um sindicato enfraquecido e vulnerável não reúne a força necessária para prover conquistas de novos direitos para os trabalhadores integrantes da classe representada.

Encerrando a pesquisa, o capítulo sétimo trata da autonomia sindical, nos termos do artigo 8º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, no intuito de demonstrar a importância da prevalência da autonomia sindical, ou seja, as entidades sindicais devem ser dotadas de maior independência com a finalidade de criar normas e procedimentos para a resolução de conflitos intra e intersindicais sem a interferência estatal. Para tanto, deve ser preservada a incidência dos princípios da equidade e da liberdade sindical no cotidiano de representatividade dos trabalhadores.

Enfim, nesse capítulo serão colacionadas reflexões sobre a reforma trabalhista brasileira, bem como sobre o estudo das formas alternativas de solução de conflitos, com maior destaque para a mesa redonda como mecanismo de negociação, no intuito de solucionar os conflitos entre a defesa dos direitos dos empregados e a preservação dos interesses do empregador. A pesquisa que segue não tem a pretensão de esgotar a matéria, mas apenas de incentivar reflexões sobre um tema relevante e fértil para o debate que envolve e interessa diretamente à maior parte da população brasileira que contribui diretamente para o desenvolvimento da economia nacional, qual seja, a classe de trabalhadores.

CAPÍTULO I

A HISTÓRIA DO TRABALHO NO CONTINENTE EUROPEU

O início das relações de trabalho fincou raízes na história do continente europeu, o qual, ao longo de mais de dois mil anos, demonstrou uma abastada diversidade cultural marcada por conflitos e cooperações. As ciências desenvolvidas ao longo da história europeia relatam conflitos entre estudiosos, filósofos e a autoridade divina na terra que, no passado, era representada pela Igreja.

No século XVII, a astronomia passou a criar teorias com vistas a questionar a instituição religiosa apontada como centro da criação divina. A monarquia era a forma de governo adotada e, em razão disso, os reis se intitulavam representantes de Deus na terra, de modo a promover a dominação do povo que trabalhava para manter o alto padrão de vida da nobreza.

Entre os anos de 1643 e 1715, a teoria que apontava o sol como centro do universo inspirou o Rei da França Luiz XIV, também chamado “rei sol”, a proferir a célere frase: “*L’État c’est moi*”, que significa “o Estado sou eu”. No entanto, Luiz XIV, além de ser orbitado pela nobreza, pretendia ser o sol de toda Europa através do estabelecimento de uma nova ordem política, tendo o sol como símbolo maior de seu governo, pautado pelo sistema absolutista.

No século XVII, a Europa pertencia às famílias nobres e o sistema absolutista criado por Luís XIV, o “rei sol”, referenciava à forma de exercício de poder. O Palácio de Versalhes e seus esplendorosos jardins, obra monumental considerada o maior domínio real da humanidade, situada no sudoeste de Paris, era uma realidade que contrastava com a situação de sobrevivência enfrentada pelos trabalhadores.

Luís XIV passou a ser considerado uma referência para as nações mais próximas, daí o porquê do estilo barroco iniciado em Versalhes ter influenciado as culturas da Espanha, Bélgica, Suécia e Rússia, que também construíram castelos e concentraram o poder de forma absoluta. Destarte, embora houvesse muito luxo em Versalhes, a situação econômica francesa era de profunda crise. A condição de miséria enfrentada pela classe trabalhadora incentivou a

revolta popular em razão estilo de vida luxuoso adotado pela nobreza como demonstração de poder e império do absolutismo francês.

Nesse cenário conturbado, foram iniciadas guerras envolvendo a França, e as conquistas das batalhas vencidas anexaram outros países ao território francês, situação que ensejou desequilíbrio político, chamando atenção das demais nações europeias. Em que pese o modelo absolutista fosse copiado por toda Europa, os pensadores da época disseminavam ideias de liberdade como contraponto ao poder real.

1.1 O movimento e Iluminista e seus reflexos na classe trabalhadora

O século XVII marcou o início do iluminismo, como a era da razão propagada nos escritos de Voltaire, Rousseau, Montesquieu, Maquiavel, Bossuet, entre outros que iniciaram a Revolução Francesa de 1789. Esse movimento libertário é transcrito nas palavras de Garmy (1937, p. 59) na forma que segue transcrita:

La Revolución Francesa de 1789 no fué um “accidente fortuito”, sino el resultado de um=na larga evolución la liquidación brutal, pero lentamente preparada, del feudalismo por el naciente capitalismo. Apareció como el punto culminante de la lucha secular emprendida por la burguesia contra la aristocracia terrateniente.

Nesse contexto, pode ser asseverado que o iluminismo cravou sua importância na história como um dos movimentos mais belos e significativos na conquista de direitos humanos. Em referência ao que foi dito, Vicentino (2000, p. 235) assevera que:

Nos séculos XVII e XVIII, período áureo do Estado absolutista, o desenvolvimento e o crescimento da sociedade burguesa esbarraram nos entraves remanescentes do mundo feudal. As teorias políticas de Maquiavel e Bossuet justificavam um estado que se mostrava cada vez mais avesso ao dinamismo capitalista – era o Antigo Regime. Vários intelectuais passaram a criticá-lo, anunciando um mundo contemporâneo, um novo Estado, novas instituições, novos valores, condizentes com o progresso econômico, científico e cultural em andamento. Na segunda metade do século XVIII, esses valores estruturariam os fundamentos teóricos que levariam à eclosão da Revolução Industrial, da independência dos Estados Unidos e, posteriormente da Revolução Francesa, acontecimentos que marcaram o início do mundo contemporâneo.

Na realidade, a Revolução Francesa tinha por escopo libertar a França da dinastia dos Bourbons e escrever nas páginas serenas da justiça os ideais da humanidade, fazendo uso dos valores de igualdade, liberdade e fraternidade tão aspirados pelos trabalhadores franceses.

Este movimento social de massas, fundado na razão e no pensamento liberal, disseminou entre a população as primeiras perspectivas de dignidade edificadas na ideia de que a propriedade deveria servir à coletividade e prover o sustento pessoal e familiar dos trabalhadores que empregavam sua força em prol do desenvolvimento da nação.

Naquela oportunidade, ecoava por todo o continente europeu o grito dos revolucionários. A mensagem de 1789 permanecia incrustada no seio da comunidade francesa e era possível invocar o pensamento de Volter, as propostas de Montesquieu, as ideias de Diderot e as admiráveis canções de Rouget de Lisle, que entoava a Marcelhesa¹, como meios de prover a continuidade do movimento francês sob inspirações iluministas.

Durante a prevalência do regime político absolutista, momento em que todos os poderes eram concentrados nas mãos do rei, a França foi marcada por uma terrível crise econômica, a qual resultou em forte pressão das classes sociais mais oprimidas, que, envidadas pelas ideias iluministas, se dispuseram a apoiar a referida Revolução.

Inspirados pelo momento histórico vivenciado, os pensadores iluministas iniciaram escritos que, posteriormente ao ano de 1792, se transformaram na “Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão”. Não se pode olvidar que a Revolução Francesa foi um movimento social libertador ocorrido em resposta aos absurdos e violência praticados pela monarquia predominante no século XVII, popularmente conhecido como ‘século das trevas’.

Naqueles tempos de terror, o fanatismo divino massacrava a população com condenações à morte de forma extremamente dolorosa, irrigando a terra europeia com o sangue da massa de trabalhadores.

No fragor dos dias do terror, o memorável político francês Maximilien François Isidore de Robespierre, demonstrando ojeriza a qualquer formulação religiosa, fez com que todos os nomes que identificassem os bulevares e as avenidas da cidade de Paris e, por extensão da França, fossem substituídos pelo calendário da Revolução.

¹ Hino oficial da França.

As ideias do filósofo articulador Robespierre auxiliaram na derrocada dos Bourbons em 1789. O discurso adotado era ateísta e defendia a criação de uma constituição, do sufrágio universal, da isonomia de direitos, da abolição da escravidão, da democracia, bem como defendia que os franceses deveriam ser admitidos como empregados públicos e ocupar cargos em conformidade com a vocação individual.

Demonstrando insatisfação com a política financeira da época, o pensador aludido foi preso, julgado e condenado à morte na cruel guilhotina, pena consumada no ano de 1794. No entanto, em seu legado eivado de intelectualidade, puderam ser observadas as primeiras inspirações do que modernamente se conhece por constitucionalismo.

Em 1793, em meio ao dealbar de uma nova era, os ideais do pensamento revolucionário foram paulatinamente incorporados aos valores morais humanos e aos códigos soberanos da justiça internacional.

Os ideais de igualdade, liberdade e fraternidade arrebataram os pensadores de suas posturas inertes e seus escritos passaram a incomodar os regimes políticos e econômicos até então vigentes, bem como removeram da postura cômoda dos exploradores da força de trabalho da maioria da população que lutava incessantemente pela humanização do Direito.

Dessa forma, era possível observar uma fulgurante flama de direitos apresentados no bojo da Constituição Francesa de 1791. Naquela época de esperanças, a universidade *La Salpetriere* se tornou o bastião da cultura e o grande núcleo de ideias audaciosas de construção de pensamentos novos, conduzindo o homem aos primeiros anseios de cidadania.

Nesse contexto, o direito de propriedade se aliou à noção de vida digna, propiciando a cada cidadão o poder de usar, fruir e perceber tudo o quanto a terra pudesse ofertar. Sobre os primeiros sopros de dignidade, as lições de Lisboa (2010, p. 66) denotam o seguinte:

Assim, a dignidade pessoal pode ser viabilizada, inspirada na igualdade e na liberdade que motivaram o legislador civil francês de 1804. O *Code* teve como principal mérito o estabelecimento de um regime jurídico protetivo do direito de propriedade imóvel individual. [...] A dignidade humana, todavia, serviu de inspiração ao codificador civil de 1804, ainda que de forma indiciária e ao menos para a consagração do direito individual à propriedade imóvel.

Os ideais franceses iluministas foram considerados por muitos historiadores anseios revolucionários incapazes de contextualizar a realidade social, bem como de alavancar significativas mudanças para a massa de trabalhadores explorada na época.

Após a queda da monarquia francesa, foi imposta a primeira Constituição da Europa. Ao tecer reflexões em torno da realidade aferrada à doutrina positivista, August Comte propôs à criatura humana uma ética de liberdade saudável na ausência de tradições dogmáticas por considerá-las inertes e perturbadoras.

Em sua escola positivista, o que importava era que a criatura humana realizasse ao longo de sua experiência de vida os valores da dignidade, do dever, do respeito e da solidariedade, todos calcados nos deveres que constroem um verdadeiro cidadão.

Comte, com vistas a promover a organização da sociedade, proclamou a ‘Lei dos Três Estados’, inferindo que todas as concepções humanas enfrentam sucessivamente os estados teológico, metafísico e positivo.

Os fenômenos sociais deveriam ser observados como quaisquer fenômenos naturais, visto que somente após a análise da realidade é que poderia ser realizada a positivação com o escopo de preservar o bem público, coletivo e individual.

No entanto, as normas positivadas petrificaram os ideais de liberdade sem se importar como seria a materialização de tal direito. Esse positivismo pode ser compreendido como totalitário, pois confundiu o direito com a lei, além de ter defendido a aplicação literal do texto legislativo, mesmo quando tais regramentos apresentavam caráter totalitário. Nessa senda, Lisboa (*apud* Orlando Gomes, 2010, p. 66) explica que:

A discriminação e a diferenciação social e econômica tornaram-se ainda mais evidentes com a decadência do artesanato e a proliferação dos contratos de adesão. O combatido princípio da igualdade formal ou abstrata praticamente caiu por terra diante da contratação padronizada em massa.

O modelo econômico absolutista não atendia às necessidades individuais de cada cidadão, fato que confrontou mais uma vez a realidade com o direito à igualdade. Nessa época, a França regulamentou o patrimônio de forma insatisfatória, uma vez que as diferenças sociais eram crescentes, principalmente pela situação de limitação financeira enfrentada pelos trabalhadores.

O sistema jurídico napoleônico era fechado e organizado, de modo a privilegiar o patrimônio em detrimento do cidadão. Dessa maneira, é possível inferir que o pensamento jurídico da época prezou pelo individualismo, não demonstrou preocupação em erradicar a pobreza e nem em criar políticas públicas de amenização das dificuldades inerentes à coletividade.

A redistribuição de renda era desprestigiada, a classe proletária oprimida passou a organizar movimentos em prol da inovação do arcabouço legislativo em função da tutela dos interesses dos hipossuficientes. No saber de Lopez (2001, p. 19):

A substituição das relações feudais de produção (trabalho em regime de servidão) pelo sistema econômico capitalista situa-nos, precisamente, no palco de operações em que se há de generalizar um novo conflito social, cuja integração jurídica explicará historicamente o aparecimento de novos títulos jurídicos de apropriação do trabalho por conta de outrem e de um novo ordenamento jurídico da prestação do trabalho assalariado. A nova situação de conflito é protagonizada agora por novos antagonistas sociais: o operário assalariado (proletário ou a classe dos trabalhadores assalariados modernos que, privados de meios de produção próprios, se vêem obrigados a vender a sua força de trabalho para poder subsistir), por um lado, e o capitalista ou empresário (a burguesia ou classe dos capitalistas modernos que são proprietários dos meios de produção social e empregam o trabalho assalariado), por outro.

Em 1793, enfim liberta do jugo dos Bourbons, a França permaneceu sob o comando do império napoleônico, que despertava para a ideia de que não mais seria saudável associar os poderes estatais e clericais. Assim, a ciência e a razão foram proclamadas como as novas deidades francesas.

Em referência à dissociação dos poderes estatais e clericais, Bonavides (2008, p. 121) destaca que: “O Estado predominava sobre o indivíduo, mas não o absorvia. Essa consequência vigorosa e extraordinária da doutrina cristã, que, debaixo desse ângulo, deu a consciência humana um de seus primeiros impulsos de libertação”.

1.2 Estudo do período Napoleônico e os ideais Marxistas

No ano de 1802, sob as ordens entoadas por uma voz do grande imperador da Córcega, as tropas napoleônicas se assentaram nos arraiais de Paris à espera da assinatura do

documento de concordata entre a França e o Vaticano para impor à população o regime totalitário que iria se desenhar, iniciando a era inolvidável dos Bonapartes.

Naquele mesmo ano, o grande corso, Napoleão Bonaparte, sucedendo a jornada de seus antepassados, após incontáveis batalhas vitoriosas, ambicionou a ocupação do cargo de supremo magistrado da França e, para lográ-lo, firmou uma concordata com o Papa Pio VII, na Santa Sé, no Vaticano, fazendo do uso da religião como uma forma de alienação das massas populares trabalhadoras sofridas.

No final do ano de 1804, na Catedral de Notre-Dame, em Paris, Napoleão Bonaparte se preparava para ser coroado pelo Papa Pio VII, mas, no momento em que a autoridade religiosa se prestava a iniciar a coroação, o imperador lhe usurpou a coroa e se autocingiu, demonstrando para o povo sua repugnância aos imperativos dogmáticos religiosos, encerrando a cerimônia com a ordenação da imediata prisão do Papa Pio VII, ordenando que a França estivesse liberta das imposições dogmáticas emanadas de Roma.

Nesse mesmo período, inúmeras outras vozes intelectualizadas programavam o início de uma nova era com o objetivo de obter melhorias em relação às condições existenciais da humanidade do por vir. Dentre essas personalidades, ganha maior relevância a figura memorável e os ensinamentos imortais de Johann Heinrich Pestalozzi, que inaugurava novas técnicas de educação baseada na trilogia pestalozziana composta por trabalho, solidariedade e perseverança.

Na concepção de Pestalozzi, a obra da educação se perfaz como um trabalho contínuo, cuidadoso e de abnegação, no qual a perseverança se torna indispensável para interiorizar na mente do homem os ideais iluministas libertadores e hábeis a constituir um cidadão solidário e esclarecido. Para este autor, a educação deve ser considerada a maior adversária da crueldade e da ignorância.

Nesse período, ocorreu o declínio do sistema econômico feudal em definitivo, tendo sido iniciada a formação dos búlgaros e o capitalismo dinamizado pelo aumento de impostos ensaiava seus primeiros passos. Em busca da afirmação de alguns direitos, no ano de 1824, surgiu o movimento operário inglês caracterizado pelo predomínio das associações profissionais, organizadas por categorias e os primeiros sindicatos organizados por ramos industriais. (DUARTE DOS SANTOS, 1985, p. 12).

Inebriada pelos ideais de Robespierre, em 1931, a Confederação Geral dos Trabalhadores, liderada por Robert Owen, na Inglaterra, congregou os trabalhadores a se organizarem em forma de sindicatos para dar vazão ao movimento do trabalhismo inglês. Nas lições de Duarte dos Santos (1985, p. 13):

A ideia organizatória (unir todos os trabalhadores, sindicatos, associações, cooperativas, associações beneficentes e de trabalhadores rurais) perseguia objetivos imediatos – como melhoria de salários e condições de vida –, mas possuía também um fim político explícito – pretendia substituir o capitalismo e o sistema de concorrência pelo cooperativismo sob o controle da classe trabalhadora. Para isso, seria necessário substituir as autoridades municipais, controlar a indústria e transformar o parlamento em instrumento dos trabalhadores.

No mesmo ano, demonstrando insatisfação com o predomínio do totalitarismo da fé e da castração das liberdades, o pensador Jean Le Rond d’Alembert se manifestou por meio de periódicos para disseminar a necessidade de liberdade para os indivíduos, principalmente as massas trabalhadoras exploradas.

Em 1932, considerando o crescimento vertiginoso de movimentos de organizações das massas trabalhadoras oprimidas, foi realizada uma reforma eleitoral com o fito de introduzir o voto censitário, de forma a excluir do exercício do sufrágio todos aqueles que não auferissem um determinado nível de renda, ou seja, houve a marginalização da classe trabalhadora em relação ao processo político. (DUARTE DOS SANTOS, 1985, p. 13).

O revolucionário em comento ditou palavras inflamadas em jornais sem lograr grande êxito, mas insistiu em seu trabalho de esclarecimento de consciências através da publicação do periódico “o por vir”. Influenciadas pelo periódico, as massas populares passaram a buscar a verdade, o direito de liberdade de escolha, o respeito à cidadania, aos direitos humanos e, acima de tudo, à construção de valores éticos e morais no âmago de cada indivíduo.

Jean Le Rond d’Alembert desejava ver a destituição dos dogmas religiosos para que as massas sofridas da França e do mundo pudessem se libertar da alienação clerical. Todavia, posicionando-se de forma combativa às pretensões de D’Alembert, as ordens do Papa Leão XII, substituto de Pio VII, eram de castigar de forma exemplar qualquer tentativa de vilipêndio aos dogmas religiosos aliados aos interesses do Estado.

D'Alembert, não suportando a flagrante ofensa à dignidade humana, proclamou para a população, em discursos veementes e arrebatadores, a necessidade de liberdade. Em razão disso, recebeu a punição de proibição da publicação de seus periódicos que sensibilizavam a opinião dos libertários de consciência a lutar contra a política vil desenvolvida pelo Vaticano. Nesse momento, D'Alembert escreveu um libelo em face do papado de Roma, por isso foi afastado das lides religiosas e encarcerado em uma das prisões hediondas de Paris, onde faleceu.

Esse grito de liberdade em busca da verdade anelada não desapareceu no silenciar da voz de D'Alembert. Em 31 de março de 1848, em Londres, Karl Marx apresentou seu alvinitente manifesto comunista, asseverando que a religião era o ópio das massas.

O movimento trabalhista na França também foi marcado por revoltas das massas trabalhadoras em face da burguesia, com a tentativa de tomada da Comuna de Paris, em 1871. Os trabalhadores desejavam a uma República de caráter socialista. Apresentando como fundamento o dizer de Chagas (2008, p. 49), em seu escrito “A crítica à política em Marx”, a associação entre a massa trabalhadora e os intelectuais resulta em:

Marx defende, tomando por base a impossibilidade do Estado vir a ser racional, que a emancipação (revolução) do trabalhador, junto com os intelectuais lúcidos, ou seja, que o trabalhador, articulado com a teoria (a filosofia), constitui a força emancipadora da sociabilidade burguesa. Essa união entre trabalhador e intelectual é, para Marx, a alternativa fundamental para a suplantação da sociabilidade capitalista e, conseqüentemente, para a efetivação de uma nova sociabilidade humana.

As imposições dogmáticas do cristianismo contam a alegoria bíblica de que o casal pecador foi condenado pela divindade a ganhar o pão com o suor do próprio rosto. Na concepção de Marx, somente merecia condenação aquele que ganhasse o próprio pão à custa do suor alheio, ou seja, a classe dominadora do sistema capitalista, dona dos meios de produção. Com vistas a criticar esse sistema econômico e político, surgiu o movimento que levou o nome de seu idealizador, o marxismo.

A concepção marxista se compõe de ideias filosóficas, econômicas e políticas elaboradas por Marx e Engels, apresentando um enfoque histórico, materialista e dialético, além de interpretar a realidade da época a partir da base produtiva e da sociedade dividida em classes que se dedicam a lutas permanentes.

No magistério esclarecedor de Engels (1975), as classes são resultados das relações econômicas de cada época. O autor iguala os regimes escravocrata, servil e capitalismo. Tais regimes são considerados etapas dos processos de produção econômica e sobre essa base se ergue uma superestrutura, que é o Estado, que dominam as ideias econômicas, sociais, políticas, morais, filosóficas e artísticas.

No marxismo, o homem é um ser social histórico que se distingue dos demais animais porque tem capacidade para trabalhar, produzir e desenvolver suas potencialidades. O pensador impõe às massas oprimidas o papel de alienados pela classe dominante, ou seja, o trabalhador produz em prol do enriquecimento e bem-estar do dominador.

As classes dominantes e dominadas exercem papéis diferentes na sociedade, mas seguem as mesmas ideias. Assim, o capitalismo é visto como um obstáculo para que a classe trabalhadora avance e, por isso, é considerado como fadado a vivenciar crises econômicas, visto que não é possível que a humanidade inteira se dedique a trabalhar e a produzir para um punhado de representantes das classes dominantes.

A solução apresentada por Marx para a problemática de disparidade de lucros e flagrantes explorações da força de trabalho das massas europeias foi a imposição do socialismo, pois, em seu deslumbre, a economia do futuro associaria todos os povos do planeta e deveria ter uma produção controlada igualmente por todos. Dessa forma, se o poder advinha do lucro concentrado nas mãos dos detentores dos meios de produção, o poder deveria pertencer à classe operária.

Nas lições de Marx, tem-se presente a máxima de que quanto maior a interação econômica a nível mundial, maior é a necessidade da escolha pelo socialismo. Na opinião do pensador, a sociedade é como uma pirâmide, e no capitalismo sua base é formada pelos que trabalham e sua cúpula pelos que dominam. Em contrapartida, no socialismo, a ideia é inverter a pirâmide, isto é, quem trabalha é também quem domina e os proletários são a única força capaz de destruir a pirâmide socialista.

No que toca aos direitos da massa operária, Duarte dos Santos (1985, p. 11) ensina que: “Os assalariados, sendo homens livres, com capacidade de produzir e conhecendo esses fatos, tendem a começar a se organizar para proteger e defender seus interesses comuns”.

O pensamento de Marx sobre extirpar a figura do Estado foi complementado por Engels quando ambos buscavam um intenso desenvolvimento econômico. Sobre essa possibilidade, opina Bonavides (2008, p. 163):

A divisão de classes possui certa justificativa histórica, só o possui como tal, determinado espaço de tempo, em dadas condições sociais. Apóia-se ela na insuficiência de produção da produção e será extirpada com o crescimento das modernas forças de produção. [...] O seu pressuposto, é, portanto um alto nível de desenvolvimento econômico, em que a posse dos produtos e dos meios de produção, e, conseqüentemente, do poder político, do monopólio da educação e do governo, através de determinadas classes da sociedade, se haja tornado não somente uma coisa supérflua, senão também um obstáculo de ordem econômica, política e intelectual.

Em 1851, deu-se início ao período das associações profissionais. Os sindicatos se articulavam por meio de lideranças qualificadas que evitavam a organização única para tornar facilitado o processo de conscientização dos trabalhadores. Estes aceitaram a ordem capitalista e se utilizaram da força de sua organização para obter melhorias através de acordos coletivos que despertavam a ira da burguesia, dos patrões e da classe média. (DUARTE DOS SANTOS, 1985, p. 16).

Os ensinamentos de Karl Marx impulsionaram outro movimento de considerável relevância para o desenvolvimento do processo produtivo e desenvolvimento econômico e social, a saber, a Revolução Industrial. A substituição do trabalho manual pelas máquinas a vapor afirmou o capitalismo como sistema econômico em definitivo. Essa evolução foi fruto do liberalismo econômico. Retomando as ideias do pensador aludido, tem-se que a Revolução Industrial representa um marco histórico decorrente do capitalismo, que impõe a passagem de sua fase comercial para o industrial, inaugurando a Idade Contemporânea.

A indústria trouxe consigo a política econômica liberal que estabilizou o capitalismo. Os lucros exacerbados obtidos pelas classes dominantes em detrimento da exploração das massas trabalhadoras proporcionavam à burguesia condições de adquirir os meios de produção, incluindo a compra de máquinas e a contratação de mão de obra.

O grande nome do liberalismo, Adam Smith, afirmava que os capitalistas somente valorizavam o lucro. Quanto mais barateada fosse a mão de obra humana, menos onerosos seriam os produtos colocados à venda, portanto a rentabilidade obtida seria maior. Na visão do pensador, o Estado atrapalhava o exercício da liberdade dos indivíduos que deveriam

buscar o melhor para si de forma individual, pois a vida em sociedade progrediria de forma harmoniosa.

O enfraquecimento dos sindicatos de massa ocorreu em 1870, em meio a crises econômicas sucessivas do sistema capitalista. O desemprego limitava os salários e os trabalhadores se sentiam desprotegidos e marginalizados dos sindicatos.

A criação do Partido Social Democrata alemão foi idealizada no ano de 1863, por Ferdinand Lassale, sob a inspiração do socialismo marxista, e se tornou foco de oposição ao governo autoritário de Bismark vigente à época. Duarte dos Santos (1985, p. 25) destaca que: “O marxismo ortodoxo defendia que, em relação a suas dimensões, o capitalismo pode proporcionar à classe trabalhadora melhorias muito pequenas, de tal forma que, desde logo, melhor seria trabalhar para a derrubada do sistema capitalista”.

Conforme visto, as ideias de Marx são ferrenhas no tocante a livrar a massa trabalhadora do sistema capitalista. No entanto, o radicalismo socialista não se mostra hábil a organizar a sociedade de forma pacífica e justa. A descentralização do poder enfraquece o sistema econômico e se contrapõe ao desenvolvimento da economia e da nação. Em razão disso, as aspirações marxistas foram, por inúmeros doutrinadores, consideradas contrárias ao âmago da democracia.

Nas lições do filósofo contemporâneo Tonet (2019, *online*), em sua obra *Marxismo e Democracia*, há uma tentativa de prover resposta ao seguinte questionamento: “Marx é contra ou a favor da democracia?”. Empós compreender as intenções do filósofo retro, pode ser inferido que Marx acertou quanto à socialização da economia, mas errou em relação à erradicação da democracia.

A democracia cidadã seria o meio mais adequado à liberdade humana. Para Marx, seu florescimento somente ocorreria após a eliminação do capital. Tal movimento foi chamado de “o caminho democrático para o socialismo”.

O socialismo marxista, segundo Tonet (2019, *online*), desejou combater os direitos e as liberdades que compunham a democracia com o fito de erradicar o capital. Mas, na realidade, esse posicionamento ocasionou a brutal ditadura que cerceou o florescimento dos objetivos democráticos direcionados aos cidadãos.

Ainda sob a ótica de Tonet (2019, *online*), esse resultado significa uma expressão do marxismo antidemocrático, que significa a prática do socialismo. Entretanto, a democracia e a cidadania são valores que devem preservar caráter universal, porque interessam à humanidade e não somente a uma classe. Para Marx, não é o Estado que funda a sociedade, uma vez que os alicerces político e econômico da sociedade são o trabalho e a produção.

Em sua famosa obra “O Capital”, Marx (1957, p. 50) reconhece que: “O trabalho, como criador de valores de uso, como trabalho útil, é indispensável à existência do homem, quaisquer que sejam as formas de sociedade, - é necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza e, portanto, de mudar a vida humana”.

Para Tonet (2019, *online*, p. 09): “O exame de todas as formas democráticas de Estado indica que a democracia é sempre uma forma política e como forma política deve sua existência a uma determinada forma de trabalho sempre marcada pela exploração do homem pelo homem”.

Pautados pelos ideários de liberdade e conquista de direitos, a classe trabalhadora passou a realizar tímidas reuniões, buscando auxiliar financeiramente os trabalhadores que restavam inválidos em decorrência de acidentes de trabalho. Naquela época, ainda não havia o sistema de previdência atual e, por isso, os trabalhadores e nem seus dependentes dispunham de qualquer proteção em caso de sinistro com óbito ou invalidez do trabalhador. A anuência cada vez maior de trabalhadores nessas reuniões incentivou a fundação dos primeiros sindicatos e o surgimento do direito coletivo.

1.3 O surgimento do direito coletivo

A complexidade do ramo jurídico laboral fez emergir princípios e institutos jurídicos que balizam a interpretação das normas que circundam a matéria. Na concepção de Idiakez (2016, p. 23) sobre o conceito de direito do trabalho pode ser mencionado que:

El Derecho del Trabajo es el sistema de normas y principios ordenado a la regulación de las relaciones derivadas del contrato de trabajo. De este modo, el contrato de trabajo es la principal institución del Derecho del Trabajo. Tal es así que, como se verá, las notas características de ambos coinciden. Em es sentido, como

consecuencia de la celebración de um contrato de trabajo entre um empresário y um trabajador surgen, o pueden surgir, relaciones individuales, coletivas y de conflito.

Na obra de Fernandes (1981, p. 15) pode ser observado um conceito mais tradicionalista de direito do trabalho, a saber: “conjunto de normas jurídicas reguladoras das relações individuais e coletivas que se estabelecem entre aqueles que alienam a disponibilidade de sua força de trabalho e aqueles que a adquirem, mediante retribuição”. Nas lições de Delgado (2017, p. 1.454), o direito do trabalho deve ser compreendido da forma que segue delineada:

É ramo especial do Direito, desprendido desde meados do século XIX da matriz civilista originária, em direção à construção de uma cultura jurídica com regras, instituições, teorias, institutos e princípios próprios, os quais, em seu conjunto, asseguram-lhe autonomia no universo diversificado do Direito. Sua particularidade intensifica-se, inclusive, no tocante a seu direcionamento, vinculado ao objetivo histórico de aperfeiçoar as condições de pactuação da força de trabalho no sistema socioeconômico.

O direito do trabalho pode ser estudado sob duas perspectivas, a saber, individual e coletivo. Em geral, a vertente individual regulamenta o contrato de emprego, com a definição de direitos e de obrigações entre as partes pactuantes. No que pertine ao direito coletivo, pode ser destacada sua relevante missão de garantir a autonomia privada coletiva, ou seja, organizar as relações coletivas entre empregados e empregadores.

A história da humanidade remonta que a busca pela afirmação de direitos ganhou maior ênfase em 1789, a partir da Revolução Francesa. Os ideários de liberdade, igualdade e fraternidade, entoados pelos filósofos com maior destaque da época, percorreram inúmeras nações por meio das grandes navegações, com destaque para o continente europeu. Entretanto, o Código de Napoleão combateu a possibilidade de haver a união de trabalhadores para o debate e a busca de direitos de forma pluralizada, conforme explica Fustel de Coulanges (1961, p. 363):

Na França em 1791, com a Lei Le Chapelier, estipulou-se a proibição para os trabalhadores de um mesmo estado ou profissão que discutissem sobre direitos plurais. Em 1810, com o Código de Napoleão, ainda se vislumbrava punições aqueles que instituíssem associações de trabalhadores. Onde somente em 1884 com a lei Waldeck-Rousseau que os franceses puderem constituir associações sem necessidade de permissão do Estado.

A Revolução Industrial é outro momento histórico em que ocorre a organização, na busca incessante pelo combate à desvalorização da figura humana, demasiadamente explorada e injustiçada pelas classes patronais da época. Nesse passo, no ano de 1830, na Inglaterra, emergiu as *Trade Unions*, nascedouro do movimento sindical, marcado pela associação de trabalhadores que, influenciados pela obra “O manifesto comunista”, de autoria de Karl Marx e Friedrich Engels, afrontavam os interesses da classe burguesa.

Ainda em terras europeias, pode ser mencionado o berçário do movimento sindical na Alemanha e na Itália, porém, com profundas distinções. Em 1919, o direito coletivo do trabalho foi inserido da Constituição Alemã. Na Itália, sob o império da ideologia fascista de Mussolini, os sindicatos passaram a ser regulamentados em norma específica, qual seja, Lei Rocco, a qual passou a vigorar em 1926. (PESSOA, 2015). A legislação obreira nacional foi muito influenciada por normas internacionais, na forma explicada por Calháo Filho (2018, p. 14):

Além das influências internas daquele período, havia, também, agudas influências externas que o Brasil sofria para a busca da melhoria das relações de trabalho. Dentre elas, é válido lembrarmos que na Europa, por exemplo, já se encontrava crescente a elaboração legislativa, exclusivamente voltada ao direito do trabalho como forma de proteção ao trabalhador, parte mais vulnerável da relação, o que acabava pressionando o Brasil a não ficar para trás e, também, sair da inércia e começar a se preocupar com tal novidade. Além do citado exemplo da Europa, um ano antes, inclusive, o México sancionou a primeira Constituição a dispor sobre o Direito do Trabalho. O art. 123 da Constituição Mexicana já estabelecia a jornada diária de trabalho, a proibição do trabalho para menores, a existência de um salário mínimo, a proteção à maternidade e até mesmo um descanso semanal. Seguindo o exemplo do México, logo após a Primeira Guerra Mundial, a Alemanha Republicana de Weimar foi a segunda Constituição a trazer em seu corpo o Direito do Trabalho, prevendo temas como a participação dos obreiros nas empresas, o direito dos trabalhadores a um sistema de seguros sociais e a liberdade de união e organização dos operários para defesa dos seus interesses comuns. Ainda não sendo o bastante o exemplo dado pelos outros países, a pressão indireta e externa que o Brasil sofria ao ver essa evolução no sentido de iniciar a elaboração legislativa a fim de proteger o trabalhador e a relação de trabalho, o Brasil também sentia o peso do compromisso assumido ao ingressar na Organização Internacional do Trabalho OIT, criada pelo Tratado de Versalhes em 1919. Segundo a Organização Internacional do Trabalho, os países que a compunham se comprometiam, também, a observar as normas trabalhistas que, para o Brasil, ainda não existiam. Como pode ser visto, diversas eram as influências que, juntas, impulsionaram o Brasil para o início das preocupações legislativas relacionadas à proteção do trabalhador.

A Carta *del Lavoro*, escrita em 1927, promoveu a organização sindical com a divisão de categorias, todavia, as entidades sindicais permaneciam sob o controle estatal. O financiamento das atividades sindicais tinha por base financeira as contribuições sindicais, e o

enquadramento do trabalhador em uma das categorias representadas era feito compulsoriamente.

Nessas condições, o Estado continuava a avocar para si o poder de dirimir os conflitos decorrentes das relações laborais, motivação pela qual foi criada a Justiça do Trabalho. A marcha da evolução humana incentivou a massa de trabalhadores a continuar a lutar pela conquista de direitos e garantias.

Na França, a associação do trabalhador à entidade sindical é facultativa, por isso, a atuação da entidade era extremamente responsável e compromissada com a conquista de direitos e o bem-estar dos trabalhadores. Do contrário, as atividades sindicais seriam fadadas à extinção, uma vez que sem trabalhadores associados e suas contribuições não haveria meios de manter as atividades necessárias à representação e lutas empreendidas pelos sindicatos.

Desde o ano de 1946, a norma constitucional francesa passou a prever a liberdade sindical, bem como semeou a pluralidade sindical. Em âmbito alienígena, a liberdade sindical foi consagrada nos termos do artigo 2º da Convenção Coletiva nº 87, emitida pela Organização Internacional do Trabalho:

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

A norma em destaque é considerada o instrumento que difundiu a evolução do direito coletivo e da organização sindical por vários países ratificadores. Conforde sabido, as regras internacionais, por vezes, servem de inspiração para a criação das leis nacionais, desde que se observe a hierarquia de normas e procedimentos de cada país.

CAPÍTULO II

A GÊNESE DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES

O surgimento do movimento sindical está ligado ao contexto da industrialização e consolidação do sistema de acumulação de capital no continente europeu descrito no capítulo anterior, sobretudo na Inglaterra, a partir do século XVIII, quando ocorreu a Revolução Industrial. Com esta surge o operário proletário. Este início foi marcado pelas péssimas condições de vida e trabalho, as quais parte preponderante dos trabalhadores era submetida, principalmente mulheres e crianças.

A sociedade estava, à época, dividida e polarizada entre a classe burguesa e o proletariado. Assim, as relações sociais atingiram uma enorme polarização, com a sociedade dividida nestas duas grandes classes, que têm entre si um antagonismo de interesse perpétuo e perene.

A vida extremamente precária nos locais de trabalho, a baixíssima remuneração pelos serviços prestados, as péssimas condições de trabalho, a falta de segurança, a jornada de trabalho excessiva, o ambiente de trabalho insalubre e perigoso, a utilização de mão de obra infantil e das mulheres, com contraprestações ainda menores comparados aos homens adultos, foram elementos que forjaram a organização dos trabalhadores, como meio de se opor aos empregadores e de questionar as péssimas condições de vida e de trabalho da época.

Nesse período, a preocupação dispensada às crianças era a de lhes conceder oportunidades de trabalho para evitar a marginalização. A mentalidade da classe dominante disseminava a ideia de que era preciso livrar as crianças do ócio e da preguiça. Com o início da industrialização, houve a absorção da mão de obra infantil, porém sem nenhum direito, em locais insalubres, com jornada estafante e remuneração ínfima. Destaque-se o alto índice de adoecimento e mortalidade dos trabalhadores da época. A média de vida orbitava em torno de 37 (trinta e sete) anos. A condição desses trabalhadores foi destaque na obra de Cordeiro (2019, p. 106):

A França entrou no período da industrialização sem quaisquer regras de proteção laboral. As consequências são conhecidas: dias de trabalho intermináveis; emprego intenso de mulheres e crianças em condições insalubres; péssima higiene; total desproteção nos acidentes de trabalho, na doença, na invalidez e na velhice.

Friedrich Engels (1975) em sua obra “A Situação da Classe Operária na Inglaterra” ensina que a organização do operariado passou por diferentes fases. Inicialmente, a fase do crime, onde os trabalhadores, vivendo uma vida miserável e vendo toda a riqueza nas mãos de poucos, passaram a roubar como forma de protesto individual à ordem social vigente. A criminalidade e as prisões aumentaram nas mesmas proporções do desenvolvimento da indústria.

Numa segunda fase, em razão da introdução das máquinas nos locais de trabalho, os trabalhadores se juntaram, passaram a quebrá-las e a perseguir seus inventores. Tem-se, então, os primeiros indícios da união da classe operária como forma de resistência, movimento conhecido como ‘movimento dos luddistas’. Sustentavam os obreiros que estariam substituindo a força do trabalho humano pelo uso de máquinas nas indústrias. Novamente, a sociedade se colocou contra a classe trabalhadora e os atos de quebra de máquinas foram tidos como criminosos. Foi adotada a pena de morte e muitos trabalhadores foram enforcados.

No final do século XVIII, sob a influência da Revolução Francesa, surgiram as Sociedades Secretas de Operários. A sociedade dos sapateiros, em Londres, era dirigida por Tomas Hardy, e a sociedade dos alfaiates, por Frances Place. Na Escócia, os tecelões de Glasgow organizaram uma greve já em 1812, graças a uma associação secreta. As Associações Secretas foram proibidas e os seus dirigentes perseguidos. Segundo Simão

(1981, p. 95): “por constituir um procedimento inerente as relações de produção, a greve pode manifestar-se em qualquer setor econômico onde aquelas se desajustem, seja na área urbana ou rural”.

A reunião dos trabalhadores no início era tida como ilegal e, portanto, proibida. Uma das primeiras normas reconhecedora do direito de associação surgiu na Inglaterra, em 1824, quando o parlamento Inglês Câmara dos Comuns aprovou uma lei estendendo a livre associação aos operários, algo que antes era permitido somente às classes sociais dominantes, conquistado o direito de livre associação. Com isso, começaram a ser criadas as *trade unions*, que eram organizações associativas dos operários, considerados como os primeiros sindicatos, os quais logo se desenvolveram por toda a Inglaterra e em todos os ramos de produção.

Engels leciona que as *trade unions* tinham o desiderato de fortalecer o operário na luta contra a exploração capitalista. Assim, passaram a negociar em nome do conjunto de trabalhadores, unificando a luta na busca por maiores direitos e melhores salários.

A ideia era evitar que os empregadores pudessem exercer pressão sobre trabalhadores individualmente. Outras medidas decorrentes foram a fixação de salário para toda a categoria, inclusive regulamentando-o em função do lucro (assim, o aumento da produtividade industrial resultava também em aumento no salário dos trabalhadores), criação de fundos de ajuda para trabalhadores em momentos de dificuldades, além da reunião das categorias de uma região em uma só federação.

No ano de 1830, os operários ingleses formaram a Associação Nacional para a Proteção do Trabalho, que se constituiu como uma central de todos os sindicatos. Esse foi o marco histórico do surgimento do Sindicato no mundo. A consciência pela luta e conquista de direitos pelos trabalhadores europeus chegaram ao Brasil por meio da imigração, sobretudo, de italianos incentivados pelo governo brasileiro que objetivava povoar o país.

Nesse período, o país apresenta uma economia fincada nas diretrizes do primeiro setor, ou seja, na agropecuária, com destaque para a produção de café, leite e pecuária de corte. Os imigrantes estrangeiros, oriundos do continente europeu arrasado em decorrência das mazelas decorrentes das duas Guerras Mundiais, passaram a trabalhar e se organizar para acordar com os donos das terras direitos e deveres em busca da conquista de direitos trabalhistas.

Alguns movimentos liderados pelos trabalhadores ganharam notabilidade histórica e são estudados nas academias jurídicas como embriões das lutas sindicais. Nesse passo, podem ser mencionados: a Liga Operária de Socorros Mútuos, em 1872; o movimento dos Trabalhadores em Madeira, de 1901; a Liga das Costureiras, em 1906; entre outros. Em 1891, a norma constitucional concedeu aos brasileiros o direito de associação. Esse direito foi regulamentado no ano de 1903, por meio da vigência do Decreto nº 979, momento em que surgiu o primeiro sindicato nacional. No que toca as primeiras greves no Brasil deve ser dito o que explica Giannotti (2007, p. 63):

Em outubro de 1901, no Rio de Janeiro, uma greve de trabalhadores das pedreiras reivindica a redução de 12 horas para 8 horas de trabalho. Conseguem reduzir a jornada para 10 horas. Em São Paulo, no mesmo ano, as greves mais fortes foram a dos sapateiros, tecelões e vidreiros. Todas reprimidas com muita violência.

Em função da economia ser agroindustrial, o primeiro sindicato fundado no país contemplou os trabalhadores da agricultura e das indústrias rurais. Em 1906, foi realizado o primeiro congresso operário pátrio e, em 1907, foram criadas as cooperativas. Naquela época, para funcionar de forma legal, os sindicatos necessitavam de autorização estatal.

2.1 O surgimento do sindicato dos trabalhadores no Brasil

O aperfeiçoamento das relações entre o capital e o trabalho no Brasil ocorreu tempos depois, quando na Europa já se consolidava o movimento operário na busca de melhores direitos e respeito. Para Xavier (2011, p. 104) o sindicato tem finalidades em prol da defesa dos trabalhadores:

Em termos históricos, o sindicato nasceu para proteger os trabalhadores. A associação entre eles permite que se entreajudem e defendam da total dependência a que o seu isolamento e fragilidade econômica os expõe face a entidade empregadora.

No Brasil, a luta pela organização sindical teve sua origem em meados do século XIX, numa situação decorrente do fim da utilização da mão de obra escrava, onde a economia se baseava na produção de monocultura de café para exportação. De tal modo, para atender

principalmente aos interesses do capital financeiro inglês, surgiram as primeiras indústrias no Brasil e, com o consequente desenvolvimento do capitalismo brasileiro, surgiu uma nova classe: o proletariado. Naquela época, a situação no Brasil é bem retratada por Viana (1953, p. 20):

A inexistência de indústrias e a pobreza do comércio, por sua vez, não davam causa a problemas, de ordem geral, ou estes não chegavam a ter consequências que provocassem qualquer clamor capaz de ser ouvido. O braço escravo ainda era a grande força de trabalho e, sem liberdade, os homens não poderiam, ao menos, expor suas necessidades, impor reivindicações, pleitear direito de igualdade.

Face aos sofrimentos por conta da exploração desmedida pelos empregadores, os trabalhadores iniciaram um processo de união, com intuito de fazer frente à escalada de exploração indevidamente suportada. De tal modo, foram criadas as primeiras formas de organização da classe trabalhadora no Brasil.

Enquanto na Inglaterra e na França eram criados sindicatos de trabalhadores como forma de união para se contraporem à exploração dos empregadores, no Brasil essa organização se deu, inicialmente, em forma de Sociedades de Socorro Mútuo e Uniões Operárias, que, diferente de órgãos de luta por melhores condições de vida e de trabalho, tinham um caráter assistencialista e acabaram por dar origem aos sindicatos. O desiderato proemial era ajudar aos associados no caso de doenças, invalidez, desemprego, pensões para viúvas etc.

O entendimento da atuação sindical exige uma análise do contexto histórico, social e político de seu movimento e conquistas. A luta pela materialização da liberdade sindical é marcante na história brasileira. O movimento sindical no Brasil teve seu nascimento após o movimento europeu.

O atraso decorreu principalmente em razão da economia incipiente e da baixa qualificação da mão de obra. Inicialmente, vigorou no Brasil o trabalho escravo, incompatível com o sistema corporativo industrial de produção que necessita de trabalho livre.

A abolição das corporações de ofício pela Constituição do Império de 1824, bem como a proclamação da liberdade do trabalho com direito implícito de associação,

apontava para o surgimento do movimento sindical. No entanto, o modelo econômico não ofertou condições para o seu desenvolvimento.

O embrião sindical brasileiro se constituiu a partir de algumas uniões de trabalhadores, a exemplo da Liga Operária (1870) e da União Operária (1880). Ressalte-se que tais entidades não tinham a mesma finalidade dos sindicatos dos dias atuais, mormente porque abriam o acesso de seus quadros a elementos estranhos à categoria, bem como suas formações obedeciam não só a fatores ligados ao trabalho, mas também a questões de natureza ética, ideológica e ao local de exercício das atividades.

Com o fim da escravatura, iniciada pela Lei do Ventre Livre (1871) e, logo após, pela Lei Áurea (1888), ambas decorrentes de lutas de movimentos libertários, surgiram as condições objetivas do movimento sindical.

As primeiras entidades criadas no Brasil foram: em 1853, a Imperial Associação Tipográfica Fluminense, uma das mais antigas organizações profissionais; em 1858, a Sociedade Beneficente dos Caixeiros; em 1873, a Associação de Auxílio Mútuo dos Empregados da Tipografia Nacional e a Associação dos Socorros Mútuos, denominada ‘Liga Operária’; em 1880, a Associação Central Emancipacionista; em 1884, a União Beneficente dos Operários da Construção Naval; enfim, em 1890, fundou-se o Centro das Classes Operárias, que teve atuação e organização no Rio de Janeiro e vida relativamente longa.

A Constituição Federal Brasileira de 1824, inspirada no constitucionalismo inglês, assegurou o direito de pensamento, vazada nos seguintes termos:

Art. 179 – A inviolabilidade dos Direitos Cíveis e Políticos dos cidadãos brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual e a propriedade, é garantida pela Constituição do Império, pela maneira seguinte:

[...]

IV – Todos podem comunicar os seus pensamentos, por palavras, escritos, e publicá-los pela imprensa, sem dependência de censura; contanto que hajam de responder pelos abusos que cometerem no exercício deste Direito, nos casos e pela forma que a Lei determinar.

Ressalte-se que, nessa época, a maior parte da população brasileira vivia em zonas rurais, num regime semifeudal, porque, pelas distribuições gratuitas de terras públicas no regime colonial luso das sesmarias, enormes latifúndios pertenciam a poucos e nestes se

instalavam os simples “posseiros”: agregados, vaqueiros, contratistas, sem-terras indicados ao trabalho agrário e os dependentes de proprietários.

O proletário agrícola era assim manipulado pelos chefes e seus cabos eleitorais. Nessa época, o analfabetismo na maior parte do Brasil atingia 50% (cinquenta por cento) ou mais. O proletariado urbano, salvo honrosas exceções, não tinha consciência cívica ou política que começou a se formar mais acentuadamente após a chegada dos trabalhadores emigrantes, vindo, principalmente, do continente europeu.

A Constituição Federal de 1891, acompanhando e se adequando aos fatos sociais vigentes, já assinalava a liberdade de associação, nos seguintes termos:

Art. 72 – A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residente no país a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade nos termos seguintes:

§8º - A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas, não podendo intervir a polícia, senão para manter a ordem pública.

Tem-se, então, um novo período para o sindicalismo brasileiro. A partir de 1900, sob o comando da nova ordem constitucional, crescem as organizações de associações e sindicatos, a exemplo da criação do Círculo Operário do Distrito Federal. As entidades obreiras se tornaram respeitadas perante a classe empregadora.

A necessidade de mão de obra qualificada provocou um surto de imigração, em especial de espanhóis e italianos, o que influenciou fortemente a organização dos trabalhadores em associações. Dentre eles, vieram anarquistas e socialistas, os quais difundiram seus ideais no seio da classe trabalhadora brasileira. Foram criadas diversas associações de classe: União dos Operários Estivadores (1903), Sociedade União dos Foguistas (1903), Associação de Resistência dos Cocheiros, Carroceiros e Classes Anexas (1906), União dos Operários em Fábrica de Tecidos (1917) e Confederação Geral dos Trabalhadores (1920).

Os primeiros diplomas sindicais brasileiros foram o Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903, e o Decreto nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907. O primeiro tratou do trabalho no setor rural, tendo sido editado para atribuir a função de intermediário do crédito em favor dos sócios ao sindicato, além de prever a garantia de acesso e de saída dos indivíduos do sindicato – liberdade sindical individual. O segundo dispôs sobre a

criação de sindicatos, tendo como base a profissão, segundo os critérios da similaridade e da conexidade, abrangendo no setor urbano empregados, empregadores, trabalhadores autônomos e profissionais liberais.

Os dez anos seguintes a este período foram marcados por fortes agitações sociais, muitas greves, perseguições de líderes sindicais por motivos ideológicos, pelo governo e, simultaneamente, pelos empregadores. No mesmo interregno, destaca-se a regulamentação dos direitos dos trabalhadores.

Em 1906, surgem os sindicatos dos trabalhadores em ladrilhos, em pedreiras, dos pintores, dos sapateiros, o Sindicato Operário de Ofícios Diversos etc. Principalmente no Rio de Janeiro, em São Paulo e no Rio Grande do Sul, começaram a se disseminar organizações sindicais. Uma das primeiras lutas organizadas realizada no Rio de Janeiro ocorreu em 1858, quando os tipógrafos, insatisfeitos com os míseros salários que percebiam, se declararam em greve, exigindo uma elevação de dez tostões diários em seus vencimentos. Essa greve durou vários dias e foi vitoriosa. Os tipógrafos foram vanguardas não só das lutas, mas também da organização da classe operária no Brasil.

Em virtude das péssimas condições de trabalho, os trabalhadores passaram a participar de mais greves, em busca de melhores condições de vida e de trabalho. Aliado a estas lutas, surgiram outras formas de organização, a exemplo do Manifesto aos Proletários, elaborado no II Congresso Socialista Brasileiro (1902), o qual demonstrou, ainda que timidamente, a influência das ideias de Marx e Engels citados por Antunes (1981, p. 49):

A história das sociedades humanas, desde que se constituíram e onde quer que se desenvolvessem, é a história mesma da luta de classes; e desse pugnar incessante resultou, com o decorrer dos tempos, a eliminação de algumas dessas classes, podendo-se atualmente considerar que somente duas permanecem, extremadas em campos adversos, inconciliáveis em seus interesses: tais são a classe da burguesia e a classe dos assalariados.

A luta proletária demonstrava que a vitória só poderia ser alcançada levando-se em conta que a luta da classe trabalhadora é uma só e não fragmentada por categorias isoladas. Assim nasceram os sindicatos, cujo objetivo principal era lutar por conquista de direitos. As principais reivindicações da época eram: melhores condições de vida e de trabalho, melhorias salariais e reduções das jornadas de trabalho. O movimento sindical

européu passou a ser referência para o movimento brasileiro, mormente pelas ideias anarquistas e socialistas.

Em 1892, realizou-se um congresso nacional operário sem que, no entanto, se estruturasse a prevista organização nacional dos trabalhadores. A organização dos operários em âmbito nacional se deu no primeiro Congresso Operário Brasileiro, em 1906, que, contando com a participação de quarenta e três delegados, formou a Confederação Operária Brasileira (COB), cuja luta era voltada para as reivindicações básicas, com intensa campanha de solidariedade às lutas operárias de outros países.

Nesse período, a luta era mais intensa em São Paulo e no Rio de Janeiro, onde predominavam as ideias do anarco-sindicalismo, que se concentrava na luta dentro das fábricas, através da ação direta, mas negava a importância da luta política e a necessidade de se constituir um partido da classe operária. Via-se nos sindicatos o modelo de organização para a sociedade anarquista. A Confederação Operária Brasileira - COB foi organizada, efetivamente, em 1908, por 50 associações sindicais do Rio de Janeiro, São Paulo, Bahia, Rio Grande do Sul, Pernambuco e de outros Estados.

Nos escritos de Cãnedo (1988, p. 39) pode ser observada o objetivo dos sindicatos anarco-sindicalistas: “Os sindicatos de orientação anarco-sindicalista tinham por principal objetivo despertar e coordenar a capacidade de revolta do proletariado, e não dirigi-la. O operariado educa-se no antagonismo de classes”.

A COB comandou lutas importantes, entre as quais realizou grande agitação popular de ordem geral: organizou e dirigiu, em 1908, o movimento popular antimilitarista; a campanha contra o fuzilamento do líder anarquista espanhol Francisco Ferrer, chegando a realizar uma passeata na qual tomaram parte mais de 5 mil pessoas. Sob a influência dos anarquistas, a COB tinha uma estrutura frouxa e começou a perder forças, vindo a encerrar suas atividades em 1912.

Ainda assim, por iniciativa da Federação Operária do Rio de Janeiro, foi organizada uma comissão reorganizadora da COB e convocado um congresso para tal fim. Ressurgiu novamente a COB. Criou-se um jornal denominado “a Voz do Trabalhador”, com tiragem de quatro mil exemplares. A COB desenvolveu, então, intenso trabalho entre os operários e as entidades sindicais, destacando-se uma ampla campanha contra a carestia, com

assembleias e comícios em todos os Estados da federação e um grande ato e passeata no Rio de Janeiro, em 16 de março de 1913, com a participação de mais de dez mil trabalhadores.

Aliado a essas lutas, a greve dos portuários de Santos, em 1912, e a luta contra a lei de expulsão dos grevistas, que previa a expulsão de dirigentes sindicais, não como grevistas e revolucionários, mas como cafetões e ladrões, o que despertou grande indignação entre os operários. A COB enviou delegados à Espanha, Portugal e a Itália – países de onde provinha a maior parte dos imigrantes, com o objetivo de divulgar o tratamento que o governo brasileiro dava aos líderes sindicais brasileiros e estrangeiros.

A revolução Russa de 1905, movimento espontâneo anti-governamental que se espalhou por todo o império Russo, teve eco em todo o mundo, inclusive no Brasil. Por ocasião da revolta dos marinheiros contra a chibata, comandados por João Cândido, proclamaram: “façamos no Brasil o que os russos fizeram na Rússia em 1905”. (ANTUNES, 1981).

A classe dominante diretamente e também através do Estado que a representa sempre buscou controlar e cooptar o movimento sindical. Neste desiderato, em 1912, o então Presidente da República, Marechal Hermes da Fonseca, patrocinou a realização de um congresso operário no Palácio Monroe, sede do Senado Federal, com o objetivo de formar “lideranças” sindicais conciliadoras com o governo. Esse congresso foi organizado diretamente pelo Tenente Mário Hermes, filho do Presidente. A classe operária não compactuou com as diretrizes traçadas, razão pela qual não surtiu o efeito desejado.

O interstício temporal de 1903/1909 foi marcado por inúmeras greves e mobilizações. A greve de carroceiros, em 1903, abalou a capital do País, Rio de Janeiro. A greve dos ferroviários paulistas e outra dos trabalhadores do Porto de Santos, ambas em 1905, foram as mais duramente reprimidas, porque afetaram diretamente a comercialização do café para a Inglaterra.

Os operários, os pedreiros, os gráficos de diversas empresas e os pedreiros da cidade de Santos, em 1907, iniciaram um movimento grevista exitoso e conquistaram a jornada de 8 horas de trabalho, em São Paulo. Nesta senda, os metalúrgicos da fábrica Ipiranga, através do movimento grevista no mesmo Estado, conseguiram reduzir a jornada de trabalho para nove horas.

No período de 1911 a 1913, o governo aprovou uma legislação mais repressiva contra o movimento sindical e operário, chegando a prever o fechamento dos sindicatos e a expulsão dos trabalhadores estrangeiros que participassem do movimento sindical. O movimento sindical passou, então, por um refluxo.

Na Primeira Guerra Mundial, entre os anos de 1914 e 1918, o movimento operário brasileiro se mobilizou e lutou contra esta. Enormes manifestações de ruas foram realizadas. Em outubro de 1915, a COB realizou o denominado Congresso da Paz, quando lançou um manifesto aos trabalhadores que descrevia: “Concitemos o proletariado da Europa e da América a uma ação revolucionária, que dê por terra com o atual estado de coisas, varrendo da face do mundo as quadrilhas de potentados e assassinos que mantêm os povos na escravidão e no sofrimento”.

Os anos entre 1917-1920 foram caracterizados por um período de muitas greves de massas, com amplo apoio dos trabalhadores e da população. Estes fatos decorreram, principalmente, em face da vertiginosa queda de salários dos trabalhadores e da intensificação da exploração com a crise de produção no final da Primeira Guerra Mundial. (ANTUNES, 1981).

A guisa de exemplo, tem-se a greve geral de 1917, em São Paulo, iniciada numa fábrica de tecidos, que recebeu a solidariedade e adesão inicial de todos os trabalhadores do setor têxtil, seguindo-se às demais categorias de trabalhadores. A paralisação foi total, atingindo inclusive o interior. Em poucos dias, o número de grevistas cresceu de vinte mil para quarenta e cinco mil pessoas.

A repressão desencadeada aos grevistas foi violenta, levando, não raro, alguns operários à morte, como foi o caso do sapateiro Antônio Martinez, atingido por um tiro no estômago durante uma manifestação operária. Apesar disso, as greves se alastravam.

A Revolução Socialista de Outubro de 1917 na Rússia teve repercussão em todo o mundo. O proletariado russo abriu uma nova época na história da humanidade. Em unidade entre os trabalhadores urbanos com os camponeses, derrubaram a burguesia do poder e estabeleceram seu estado proletário, constituindo-se num exemplo e na vanguarda do movimento operário mundial da época.

A afetação no Brasil não foi diferente. O movimento sindical passou a enxergar a possibilidade dos trabalhadores serem os atores da direção da vida política brasileira. (ARUOCA, 2012). Nesse sentido, promoveram assembleias, conferências e comícios de solidariedade à Revolução Russa e contra a intervenção estrangeira que promoveu ataque ao poder soviético.

No ano de 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho – OIT. No Congresso Nacional Sindical, realizado em 1920, foi aprovada uma moção de solidariedade ao povo russo, refluído nos seguintes termos: “Saudamos o proletariado russo, que tão bem alto tem erguido o facho da revolta triunfante, abrindo o caminho do bem-estar e da liberdade aos trabalhadores mundiais”.

Nos anos seguintes, entre 1918 e 1920, eclodiram várias greves nos Estados do Rio de Janeiro, São Paulo, Porto Alegre, Pernambuco, Bahia etc. Em todos os movimentos operários se buscavam o aumento de salários e melhores condições de vida e de trabalho. Nesse interstício, verificou-se uma luta centralizada pela jornada de trabalho de 8 horas diárias.

Destaque-se que, nessa luta específica, a greve dos operários da construção civil do então Distrito Federal, atual cidade do Rio de Janeiro, que buscava a implantação da filosófica dos três oitos, segundo a qual a divisão do dia de vinte e quatro horas em três períodos de atividade: oito horas para o trabalho, oito horas para o lazer, oito horas para o sono. Após trabalharem 8 horas, retiravam-se para casa. Assim sendo, obtiveram vitória na causa, o que constituiu um passo importante para o posterior estabelecimento da jornada de 8 horas para todos os trabalhadores.

Nesse período, o movimento anarco-sindicalista, que era até então a liderança mais significativa do movimento operário brasileiro, se mostrava limitador. Astrogildo Pereira, então militante anarquista e que posteriormente se tornou um dos mais importantes líderes comunistas, assim se referiu às greves daquela época narradas nos escritos de Pereira (*online*, 2018):

As grandes greves e agitações de massas do período de 1919/20 puseram a sua incapacidade teórica, política e orgânica do anarquismo para resolver os problemas de direção de um movimento revolucionário de envergadura histórica, quando a situação objetiva do país (em conexão com a situação mundial criada pela guerra imperialista de 1914/18 e pela vitória da revolução operária e camponesa na

Rússia) abrisse perspectivas favoráveis à derrubada do poder feudal burguês dominante. A constatação desse fato, resultante de um processo espontâneo e a bem dizer instintivo de autocrítica, que se acentuou principalmente durante a segunda metade de 1921, sob a forma de acaloradas discussões nos sindicatos operários, levou diretamente a organização dos primeiros grupos comunistas, que se constituiriam como passo inicial para a fundação do Partido Comunista.

Nesse período, o Estado – em virtude de sua atuação parcial, por ocasião das lutas da classe operária, sempre em defesa das classes dominantes – apareceu, claramente, diante do proletariado tal qual é: uma instituição da classe dominante. O proletariado começou a compreender que não lhe bastava lutar somente por reivindicações econômicas. O problema da conquista do poder político surgia com força diante da classe operária.

Os anarquistas não podiam dar solução a essa questão, porque, de imediato, queriam estabelecer uma sociedade sem Estado, sem governo e sem leis, constituída apenas por federações de trabalhadores. Pregavam utopicamente uma sociedade sem Estado e sem governo, e não só eram incapazes de dar uma justa direção ao movimento operário, como, o que é pior, desviavam a sua ação do curso histórico correto desse movimento. Acelerou-se, então, a queda vertical da influência anarco-sindicalista no movimento operário.

O proletariado avançava na compreensão que precisa desatar lutas políticas e ideológicas, não se restringir às lutas de caráter econômico, constituir um partido político independente das demais classes e desenvolver uma política própria em relação às demais classes da sociedade e do Estado, além de preparar condições para a conquista do poder pelos operários e camponeses.

A partir de 1930, adveio a fase intervencionista para o sindicalismo brasileiro. Do campo legislativo emergiu o Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931, que implantou as bases de um tipo corporativista de organização sindical. Essa norma de feição intervencionista sujeitou o sindicato ao Estado, retirando-lhe a autonomia. Firmou-se a regra do monossindicalismo de estrutura rígida. No tocante à organização sindical, foi estabelecida, ainda, a sindicalização por categoria, a estruturação do sistema confederativo, a transformação do sindicato em órgão de colaboração do Estado, a negação de funções políticas e assistenciais. Alguns desses traços permanecem até hoje na estrutura sindical brasileira. (ARUOCA, 2013). Os estrangeiros, naturalizados brasileiros, para que pudessem exercer cargos administrativos ou de representação, precisavam comprovar o período de dez anos de residência no País.

A personalidade jurídica era concedida aos sindicatos que tinham seus estatutos aprovados pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio que, na atualidade, é o Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE). A norma apontada possibilitou a criação de federações e confederações, a partir da união de entidades sindicais devidamente regularizadas.

Destarte, o sindicato passou a atuar como amortecedor de conflitos trabalhistas, colaborando com o Estado, que passou a deter rígido controle sobre as entidades sindicais. O Governo, dada essa nova regulamentação sindical, objetivou a desmobilização de antigas lideranças, principalmente aquelas formada por estrangeiros, tanto que houve a exigência de proporcionalidade entre sindicalizados nacionais e estrangeiros no quadro de filiados. A nova sistemática sindical determinava que a desmobilização, despolitização e desprivatização, eis o tripé que informava a nova sistemática sindical.

Com a promulgação da Constituição de 1934, houve alterações marcantes na ordem sindical brasileira. Em seu artigo nº 120, parágrafo único, tal diploma constitucional previu a pluralidade e a autonomia sindical, rompendo com o modelo sindical anterior. No que pertine o direito social ao trabalho no Brasil no ano de 1934, Barbosa dos Santos (2008, p. 34) assevera que:

Após a Revolução Industrial do século XIX e das primeiras conquistas dos movimentos sociais em vários países, os direitos da segunda geração vêm à tona representando um direito prestacional por parte do Estado. No Brasil, somente em 1934 é que os referidos direitos ganharam, mesmo que de forma tímida, o reconhecimento constitucional, passando, ulteriormente, por uma fase de baixa normatização.

Entretanto, dias antes da entrada em vigor do novo texto constitucional, o Governo baixou o Decreto nº 24.694, com o qual manteve os mesmos princípios do Estatuto de 1931. Referida norma rompeu, em tese, com o princípio da unicidade sindical, uma vez que permitiu a criação de sindicatos, desde que obedecidos os seguintes requisitos: 1/3 dos empregados com a mesma profissão e na mesma localidade de que participassem.

Essa transposição de unicidade para pluralidade sindical não ocorreu na prática em razão do rigor excessivo que impediu sua materialização de pluralidade.

Com a implantação da Ordem Constitucional de 1937, voltou à tona a unicidade sindical e todo o aparato corporativista que vinha caracterizando o nosso modelo sindical há mais de cinquenta anos, o qual permanece até a atualidade.

Dessa forma, permaneceu a persuasão estatal em relação à atuação dos sindicatos. Em 1937, ainda sobre o crivo corporativista e fascista, a norma soberana manteve a atuação sindical sob o crivo do Estado. Leia-se:

Art. 138 A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público.

No ano de 1937, em Portugal, foram criadas diversas normas de proteção ao trabalhador, nesse contexto, Cordeiro (2019, p. 59) destaca que: “a partir dos finais do século XIX, assistiu-se à promulgação de diversos diplomas de tutela dos trabalhadores. Podemos considerar que aí nasceu o Direito do trabalho português na atualidade”.

A liberdade para a criação de associações profissionais ou em forma de sindicato foi prevista como livre, mas somente poderia representar os interesses dos trabalhadores aqueles sindicatos reconhecidos pelo Estado. Dessa forma, a liberdade sindical era limitada à legitimação estatal.

A Justiça do Trabalho foi criada para solucionar os conflitos oriundos das relações de emprego, porém sua atuação se dava meramente na esfera administrativa, sem ligação com o Poder Judiciário, nos termos esboçados no artigo 139 da Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937:

Art. 139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum. A greve e o *lock-out* são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

A legitimidade para o funcionamento do sindicato dependia da expedição do documento nomeado de carta sindical expedido pelo Ministério do Trabalho, Indústria e

Comércio. Em 1939, esse documento passou a ser feito com base no que ditava o Decreto nº 1.402, para que a atuação sindical fosse exercida por categoria econômica ou profissional. A desobediência às normas impostas poderia ter como consequência a perda da carta sindical e impossibilidade de continuação da atuação do sindicato.

Embora a atuação sindical estivesse se organizando e sendo fortalecida, no plano fático era possível observar a opressão dos empregados, pois o capital prevalecia sobre a força de trabalho humana. Essas diferenças fomentavam a desigualdade social e o liberalismo econômico se restringia a ocultar a exploração dos empregados por parte dos donos dos meios de produção.

O liberalismo econômico não atingiu o objetivo de tornar justa e equilibrada a relação desenvolvida entre empregadores e empregados. Na verdade, prevalecia um cenário de abusividade em relação ao pagamento de salários baixos, uso da mão de obra feminina e infantil, impossibilidade de repouso remunerado, negativa de férias ou redução da jornada de trabalho, ambientes insalubres e de alto risco de acidentes com o uso de maquinários rudimentares etc.

Considerado as condições narradas, pode ser reconhecido que somente os proprietários dos meios de produção dispunham de segurança quanto à sua integridade física e vantagens econômicas. Em meio a essa situação de exploração e desrespeito, a ideologia marxista impulsionava a luta pela conquista de direitos e garantias laborais para conceder ao homem a oportunidade de uma sobrevivência digna.

A união dos trabalhadores fortaleceu a atuação sindical e, no século XIX, as questões coletivas passaram a ser foco das lutas populares em busca da conquista de novos direitos. As lutas sindicais perpetuaram ideias de dignidade e liberdade entre os obreiros, que eram extremamente fragilizados em relação a injustiças enfrentadas no cotidiano laboral. A entidade sindical tentou frear a fúria capitalista, preservando a ordem econômica das nações.

O mesmo regime sindical foi mantido na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

A Constituição Federal de 1946 declarou a liberdade sindical, contudo a condicionou à lei. Destacou-se na nova ordem constitucional que a greve deixou de ser um ilícito e passou a ser reconhecida como um direito pelo art. 158. Em 1964, adveio o

regime de exceção e a Constituição de 1967, alterada posteriormente pela Emenda Constitucional nº 1, de 1969.

A luta pela materialização da liberdade sindical é marcante na história brasileira. O regime ditatorial militar do ano de 1964 em um primeiro momento inibiu a batalha dos trabalhadores pelo direito de exercer a liberdade e de buscar melhores condições de vida e de trabalho. Todavia, não conseguiu impedir a luta e as conquistas dos trabalhadores que estavam sob a forte influência das Comunidades Eclesiais de Base da Igreja Católica.

Nesse malsinado período, inúmeros trabalhadores foram perseguidos, presos e mortos. A liberdade foi cerceada, o que obrigou a centenas de trabalhadores a se exilarem em outros países. Esse tempo decorrido ficou conhecido como “anos de chumbo” da ditadura militar.

No final dos anos 70, os trabalhadores metalúrgicos do ABC paulista ressurgiram no cenário político nacional lutando pelo livre exercício da democracia, dos direitos trabalhistas, do direito de greve e do aumento salarial. Esse fato culminou na organização de outras categorias profissionais, no sentido de conquistar melhorias nas condições laborais.

Ressalte-se que, a partir de 1978, o sindicalismo brasileiro seguiu trajetória diversa dos outros países da América Latina. Enquanto nos demais países houve enfraquecimento do movimento sindical, no Brasil o sindicalismo obteve posição melhor do que em épocas passadas, porque encontrou condições ofertadas pela redemocratização do País, alicerçando-se em bases diversas do que se denomina sindicalismo populista. Enquanto este girava em torno dos trabalhadores em transportes coletivos e estatais, o novo sindicalismo se assentava nos trabalhadores das indústrias de ponta, a exemplo da automobilística, dos serviços sociais públicos e do meio rural.

Destaque-se que, uma parte das entidades sindicais era dirigida por pessoas ligadas ao regime militar e/ou ao patronato e mantinha os sindicatos como uma mera caixa de assistência. As oposições sindicais tiveram papel importante na tomada das entidades das mãos dos *pelegos*, bem como possibilitaram a reorganização das entidades sindicais e das lutas em prol da classe trabalhadora.

Com o fim da ditadura militar no ano de 1985, as forças atuantes dos movimentos sociais organizados, em especial dos trabalhadores, foram reorganizadas e rapidamente foram fundadas as centrais sindicais que passaram a coordenar nacionalmente as ações dos trabalhadores.

No primeiro momento, a greve foi considerada crime; no entanto, após a atuação dos sindicatos, o direito de greve evoluiu como um fenômeno jurídico único, porque deixou a condição de ilícito penal para se tornar um direito fundamental assegurado em constituições de diversos países do ocidente. No que pertine a matéria, Lopes (2001, p. 11) leciona que: “Sempre que alguém reivindica um direito fundamental o faz porque existe uma norma que assim o permite. Torna-se essencial, então, precisar o que se entende por norma”.

Os sindicatos tiveram o papel de construir propostas que anos mais tarde veio a se tornar um elenco de direitos fundamentais. Saliente-se, ainda, que os sindicatos sistematizaram a ideia de que um trabalho digno não precisava levar o trabalhador à exaustão.

Demais disso, inferiram ser necessário um repouso semanal para que o trabalhador pudesse descansar e retornar à labuta com saúde. Posteriormente, foi demonstrada a necessidade de férias remuneradas e de avisar previamente ao trabalhador em caso de dispensa, para que o trabalho não se tornasse um objeto de descarte. Enfim, construíram as garantias que ajudaram a tornar o trabalho mais dignificante.

Convém ressaltar que sociólogos, historiadores, economistas e juristas têm refletido sobre a imperiosa necessidade de se criar um modelo de organização sindical diferenciado. Defenderam que os males da organização dos trabalhadores no Brasil eram a unicidade, o poder normativo, a imposição da contribuição sindical e a representação classista perante a Justiça do Trabalho.

Durante a presidência de José Sarney, entre os anos de 1985 e 1989, houve inúmeras mobilizações trabalhistas. A década de 1980 foi marcada por uma série de movimentos grevistas, consolidando a ascensão do sindicalismo no Brasil.

Nesse passo, o movimento sindical brasileiro foi se consolidando como um elemento indispensável na luta pelos direitos dos trabalhadores, bem como em sua inclusão no processo de redemocratização política e social em curso àquela época.

A maior dificuldade de atuação dos sindicatos se encontrava em ter sua participação reconhecida pelas empresas. Além disso, as mobilizações foram de grande relevância para atenuar os impactos degenerativos provocados pela inflação econômica na vida dos trabalhadores.

A redemocratização nacional pautada pelo advento da Carta Política de 1988 possibilitou relevantes conquistas no tocante aos direitos laborais, dentre os quais ganhou destaque a garantia de liberdade sindical. O monopólio dos meios de produção não autorizou a classe patronal a reprimir e explorar os trabalhadores em demasia. Destarte, em 1988, a Constituição Federal incluiu, nos fundamentos da República, o princípio da dignidade da pessoa humana, fazendo com que essa cátedra estendesse seu manto protetivo aos trabalhadores. No direito português a dignidade humana é enxergada da forma lecionada por Matos (2006, p. 29):

O Estado de Direito democrático-constitucional existe em função da pessoa humana. É a pessoa humana, por si própria, autonomamente considerada, a razão dos direitos sociais. É a pessoa humana que corporiza a comunidade política e que reconhecemos como co-cidadão. É a pessoa humana que, integrada no mundo laboral (do trabalho) se realiza prestacionalmente.

Em que pese o trabalhador não ter acesso à divisão dos meios de produção e nem diretamente ao lucro, a tutela jurisdicional possibilita a efetivação dos direitos daqueles que provocarem o Poder Judiciário. Essa possibilidade se funda, justamente, no princípio da dignidade humana.

Na década de 90, a sociedade brasileira entrou num processo de muitas mudanças. Com sentimento de liberdade afluído, fundamentado pelos direitos sociais constitucionalmente tutelados, nasceu a conscientização dos indivíduos em relação aos seus direitos e deveres enquanto cidadãos pertencentes a um Estado Democrático de Direito. E, como não poderia ser diferente, os sindicatos foram também afetados pelos impactos dessa evolução.

Durante o governo de Fernando Affonso Collor de Mello, entre os anos de 1990 a 1992, o Brasil ingressou na tendência mundial da época quanto à “modernização das relações de trabalho”, fruto da globalização aliada à tecnologia e às novas relações de trabalho. Esse fenômeno traduzia a ascensão do neoliberalismo e da globalização econômica, que também contribuíram para o fenômeno da terceirização de mão de obra, flexibilização de direitos individuais e divisão para o enfraquecimento dos sindicatos.

A expansão do modelo econômico capitalista por vários países e o avanço tecnológico contribuiu para o desenvolvimento exacerbado da globalização econômica, gerando efeitos negativos na vida dos trabalhadores. Dentre as consequências mais visíveis estão: o desemprego, a competitividade em grande escala e a concentração de renda.

O governo Collor reagiu aos movimentos grevistas do início dos anos de 1990, com a apresentação de propostas para modificar a lei da greve. A proposta mais desmedida apresentou a imposição de detenção para quem não atendesse à ordem de manutenção de um número mínimo de trabalhadores com vistas a garantir o funcionamento de serviços essenciais.

Em 1992, o Brasil atravessou uma fase política de escândalos e corrupção, a qual provocou o *impeachment* do então presidente Collor de Melo. O movimento sindical se posicionou de forma favorável a esse processo, manifestado, principalmente, por meio de passeatas em ruas de todo o País.

Mesmo em meio à instabilidade econômica, política e social, o Brasil realizou ajustes na economia a partir da abertura comercial e das privatizações. Tais decisões tiveram a finalidade de estabilizar a economia, que serviu de base para a futura inserção do plano real.

Nesse momento histórico, Itamar Franco assumiu a presidência, Fernando Henrique Cardoso assumiu o Ministério da Economia e o Plano Real foi lançado com o escopo de combater a inflação. A estabilidade econômica trazida pela nova moeda garantiu a vitória na eleição para presidente de Fernando Henrique Cardoso, que logo em seus primeiros anos de governo enfrentou forte oposição de diversos setores de movimentos sindicais brasileiros.

Com efeito, o novo modelo de sindicato passou a ter um caráter reivindicatório e vigilante quanto aos interesses dos trabalhadores, baseado em fatos sociais e políticos contemporâneos.

O enfraquecimento da atuação sindical brasileira ocorreu em face da vigência da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, popularmente chamada de “Reforma Trabalhista”, momento em que a contribuição sindical passou a ser facultativa, condição que comprometeu o financiamento da atividade sindical nacional.

2.2 A liberdade sindical no Brasil e as influências promovidas pelo direito comparado

Em sua evolução histórica, a liberdade sindical foi reconhecida como direito fundamental em diversos documentos de relevância em âmbito internacional. A princípio, o Tratado de Versalhes, de junho de 1919, dispôs sobre a formação uma organização responsável pelas questões sociais relacionadas aos trabalhadores, culminando, assim, na criação da denominada Organização Internacional do Trabalho (OIT), baseada em argumentos políticos e humanitários que embasam a formação da justiça social do trabalho no campo internacional (ALVARENGA, 2012, p. 2).

As convenções da OIT devem ser compreendidas como tratados multilaterais abertos de caráter normativo. A questão da multilateralidade pode ser explicada em face do número irrestrito de partes que a compõem. São normas abertas porque podem sofrer alterações sem limitação de prazo por qualquer um dos Estados Membros da OIT, com o fito de adequar as normas trabalhistas à realidade de seu tempo.

As normas elaboradas pela OIT não correspondem à legislação supranacional capaz de ter eficácia jurídica independente de adesão. A OIT respeita o princípio da soberania dos Estados e as normas de direito internacional. Em consonância com o disposto, o professor Américo Plá Rodrigues (2012, p. 282) explica que a Conferência da OIT: “não constitui um parlamento universal com poderes para

impor normas aos distintos Estados, sem contar com a aceitação das autoridades de cada um deles”.

A finalidade precípua das normas da OIT é afirmar o princípio da liberdade sindical com o fim de construir uma nova ordem mundial regida pela paz, pela democracia e pelo progresso dos direitos dos trabalhadores de todas as nações que a constituem. Apesar da extrema importância, as normas da OIT não constituem o foco do presente estudo, fato que justifica a restrita explanação sobre o tema.

Segundo Süsskind (1997, p. 2): “não se restringe a melhorar as condições de trabalho, mas a melhorar a condição humana no seu conjunto”. A paz universal, justiça social e melhores condições de trabalho são os relevantes objetivos que se extrai do preâmbulo da Constituição de 1919 da OIT. É válido conferir:

Considerando que só se pode fundar uma paz universal e duradoura com base na justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande parte das pessoas, a injustiça, a miséria e as privações, o que gera um descontentamento tal que a paz e a harmonia universais são postas em risco, e considerando que é urgente melhorar essas condições: por exemplo, relativamente à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão de obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de subsistência adequadas, à proteção dos trabalhadores contra doenças gerais ou profissionais e contra acidentes de trabalho, à proteção das crianças, dos jovens e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores no estrangeiro, à afirmação do princípio “a trabalho igual, salário igual”, à afirmação do princípio da liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico e outras medidas análogas; Considerando que a não adoção, por parte de qualquer nação, de um regime de trabalho realmente humano se torna um obstáculo aos esforços de outras nações empenhadas em melhorar o futuro dos trabalhadores nos seus próprios países. As Altas Partes Contratantes, movidas por sentimentos de justiça e de humanidade, assim como pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, e tendo em vista alcançar os objetivos enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho. (ONLINE, 2019).

A Declaração da Filadélfia de 1944 estabeleceu os fins da OIT e definiu em seu bojo, sob os efeitos da grande depressão e da Segunda Guerra Mundial, que “a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto”, de forma tão marcante que foi assim considerada o grande pilar de formação dos princípios da OIT, que incorporou os fundamentos desta declaração à sua Constituição.

Além disso, a Declaração sobredita também influenciou e serviu de exemplo para a Declaração Universal de Direitos Humanos do ano de 1948, que, por sua vez, consagrou

diversos princípios fundamentais do Direito Internacional, dentre os quais é possível citar o reconhecimento do Princípio da Liberdade Sindical, ao dispor em seu artigo XXIII, item 4, que: “Toda pessoa tem direito de organizar sindicatos e neles ingressar para a proteção de seus interesses”.

Similarmente, no cenário internacional, destaca-se o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais adotados pela ONU em 1966, em vigor desde 1976. O referido instrumento internacional trata em seu artigo 8º sobre os direitos de fundação de sindicatos, filiação e desfiliação, ao estabelecer o seguinte:

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir: a) O direito de toda pessoa de fundar com outras, sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;

Tem-se que o mesmo dispositivo expressa que: “O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas”. E, finalmente, dispõe sobre o direito de livre exercício da atividade sindical na alínea “c” do artigo 8º, a saber:

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir: [...] c) O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas.

Compõe, ainda, o eixo jurídico internacional sobre o assunto, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, também de 1966, que passou a vigorar a partir de 23 de março 1976, quando foi atingido o número mínimo de adesões e ratificações de 35 Estados. Referido Pacto foi aprovado no Brasil através do Decreto Legislativo nº 226, de 12 de dezembro de 1991, depositada a Carta de Adesão na Secretaria Geral da Organização das Nações Unidas em 24 de janeiro de 1992, entrando em vigor no dia 24 de abril de 1992.

Verificada, assim, a grande relevância dos documentos já mencionados, cumpre-nos ressaltar que os fundamentos da liberdade sindical só foram efetivamente instituídos na 86ª Conferência Internacional do Trabalho de 1998, a qual elaborou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (Declaração de 1998), que definiu como

direitos humanos básicos dos trabalhadores os direitos à liberdade de associação e à negociação coletiva instrumentalizados na Convenção nº 87 da OIT, não ratificada pelo Brasil, que desenvolveu o conceito de liberdade sindical e instituiu as diretrizes para sua proteção, e na Convenção nº 98 da OIT (ratificada pelo Brasil).

Segundo a Convenção nº 87 da OIT, os direitos dos trabalhadores e empregadores consistem na possibilidade de criação das organizações que lhes pareçam necessárias para defesa e proteção de seus direitos, independentemente de autorização prévia estatal; na decisão voluntária sobre a afiliação a tais organizações; na criação de federações e confederações, além da afiliação a Organizações Internacionais; da autonomia da administração dos sindicatos e de suas ações sem interferência da Administração Pública na sua atividade regular.

Por sua vez, a Convenção nº 98 da OIT, aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 49 de 1952 e com vigência nacional a partir de 18 de novembro de 1953, fez referência à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, prevendo que os trabalhadores gozem de adequada proteção contra atos de discriminação com relação a seu emprego, principalmente contra atos que tenham por objetivo sujeitar a manutenção do emprego de um trabalhador à sua não filiação, ou desfiliação, a sindicatos; bem assim, provocar a demissão ou qualquer outra retaliação ao trabalhador em razão de sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho (art. 1º, Convenção 98 da OIT).

A Declaração de 1998 determina que todos os Estados-membros estão obrigados a respeitar os direitos humanos dos trabalhadores, promovê-los e efetivá-los pelo único fundamento de se terem filiado à OIT, mesmo que não tenham ratificado as Convenções da Organização que tratam do assunto.

A OIT também estabeleceu um sistema de controle de aplicabilidade das normas sindicais, o Comitê de Liberdade Sindical - CLS, criado em 1951, responsável por analisar denúncias de violações a direitos sindicais praticadas por governos, entidades sindicais ou pelos empregadores, no escopo de garantir e promover o direito de associação dos trabalhadores e empregadores por meio de um procedimento especial que pode resultar na expedição de recomendações.

A liberdade sindical foi, assim, compreendida internacionalmente como um meio suscetível de melhorar a condição dos trabalhadores e de assegurar a paz, promovendo a democracia e a boa governança do mercado trabalho, conjuntamente ao direito de negociação coletiva. Por esse motivo, os documentos internacionais de proteção têm observado um alcance extraordinário, incentivando a regulamentação da liberdade sindical de forma planetária.

2.3 O avanço da luta operária com a fundação do P.C.B. - Partido Comunista do Brasil

A fundação do Partido Comunista se dá em meio à intensificação da luta operária no país e à poderosa influência da Revolução de Outubro na Rússia que, dirigida de forma magistral pelo camarada Lênin, derrotou o absolutismo, pôs fim à exploração sobre os trabalhadores e libertou a Rússia do jugo do imperialismo. Esse acontecimento repercutiu grandemente no mundo inteiro impulsionando os povos para a luta.

A fundação do Partido Comunista constitui um marco no movimento operário e na vida do povo brasileiro. Corresponde às necessidades do desenvolvimento social. Com o crescimento do capitalismo, a luta de classes se vai definindo com nitidez. Os trabalhadores realizam combativas greves, levam a cabo manifestações de rua e reivindicam seus direitos.

As transformações de caráter democrático-burguês se colocam na ordem do dia e começam a reclamar solução radical. Já à época, a revolução agrária e anti-imperialista requer a direção do proletariado, condição indispensável para que ela possa cumprir plenamente suas tarefas básicas.

Mas, a classe operária, ao fundar seu Partido, é ainda bastante jovem. Somente durante a I Guerra Mundial, o capitalismo no Brasil adquire maior impulso. Expande-se a indústria leve, particularmente o ramo têxtil e se ampliam os meios de transporte, marítimo e ferroviário. Junto à burguesia, se desenvolve o proletariado, que vende sua força de trabalho não só a capitalistas nacionais como, principalmente, a empresas imperialistas.

A classe operária se compõe em boa parte por trabalhadores provindos do campo e de oficinas e pequenas empresas, notadamente padeiros, pedreiros, carpinteiros, marceneiros, gráficos, ferreiros, chapeleiros e outros setores profissionais.

O movimento sindical, ainda que combativo, apresenta muitas debilidades. O proletariado mal começa a adquirir consciência política. Nele, influem imigrantes estrangeiros que, embora com experiência de luta e espírito de organização, são, em geral, partidários do anarco-sindicalismo.

Até então, o marxismo é pouquíssimo conhecido no Brasil e mesmo entre a intelectualidade avançada prevalece o anarquismo. Tudo isso não poderia deixar de repercutir no Partido recém-fundado, que reflete as virtudes e defeitos da classe operária. Apesar de ter surgido sob a égide da III Internacional - à qual se filia como uma de suas seções e cujo programa e estatutos aceita - o Partido pouco conhece o marxismo e muito longe está de dominá-lo. Falta-lhe suficiente clareza para se orientar com acerto na realização das grandes e históricas tarefas que se propõe realizar.

Nos dias 25, 26 e 27 de março de 1922 foi fundado em Niterói, o Partido Comunista do Brasil, PCB, sob a sigla inicial de PCSB-IC (Partido Comunista, Seção Brasileira da Internacional Comunista). Seus fundadores foram: Joaquim Barbosa (alfaiate), João Pimenta (tipógrafo), Abílio de Nequete (barbeiro), Astrogildo Pereira e Cristiano Cordeiro (jornalistas), Manoel Cedón (alfaiate), Luiz Peres (varredor), Hermógenes da Silva (eletricista) e José Elias (operário da construção civil), quase todos oriundos do anarco-sindicalismo, exceção a Manoel Cedón.

Mesmo com suas debilidades, a fundação do Partido representará um salto na luta da classe operária. Ele alcançará grande influência nos meios operários, elevando a luta econômica da classe ao patamar da luta política, da luta revolucionária pelo poder. Todo o crescente movimento operário da década de 20, após a fundação do PCB entrará em uma nova etapa.

As greves tornam-se cada vez mais constantes e radicalizadas. Surgem várias organizações e sindicatos classistas e combativos o que faz com que o Estado tenha que ceder em formular leis que regulamentem o trabalho. As principais reivindicações da época são a

jornada de 8 horas, direito de férias, fim do trabalho noturno, melhorias salariais, regulamentação para o trabalho feminino e infantil entre outras.

Trava-se a luta por superar a herança anarco-sindicalista, o obreirismo e por compreender a realidade dos países dominados pelo imperialismo, a semi-feudalidade, as relações pré-capitalistas. Foram realizados os três primeiros congressos do Partido, calcados na falsa tese de agrarismo versus industrialismo, demonstrando já no nascedouro a incompreensão do caráter da grande burguesia nativa e advogando que o país estava regido por uma suposta contradição no seio das classes dominantes, que opunha a manutenção do sistema agrário a um processo industrializante.

Na tentativa de romper com o economicismo toma-se o atalho do Bloco Operário Camponês (BOC), ingressando pela primeira vez — o que se repete em muitas outras oportunidades — no eleitoralismo reformista. Em 1928, o BOC concorreu às eleições e elegeu dois intendentess no Rio de Janeiro.

Embora o país vivesse o fim do processo de dominação e falência das velhas oligarquias escravocratas e passasse por momentos de grande agitação produzidos pelos movimentos revolucionários democráticos burgueses, o Partido Comunista não foi o protagonista daquela riquíssima situação revolucionária, desprovido que estava de uma ideologia e linha proletárias, da compreensão científica que pudesse indicar as tarefas imediatas e as de longo prazo. Ainda que não estivesse no centro dos acontecimentos (o Tenentismo, a Coluna Prestes, a Aliança Liberal, Movimento de 30), esteve claramente influenciado pelas teses da frágil burguesia nacional, que se batia em movimentos militares pela simples troca de mandatários do país.

2.4 A intervenção getulista no movimento sindical

Os anos 30 são marcados no seu começo por profunda crise do capitalismo a nível mundial, seguida da ascensão do nazi-fascismo na Europa. A crise de 1929 instigou os apetites dos imperialistas pelas riquezas do Brasil, e a luta entre eles pela posse dessas

riquezas intensificou-se. Nesse período intensificou-se a penetração dos imperialismos alemão e japonês no Brasil, além do inglês já fortemente instalado.

Com a crise do café que se seguiu ao crack da bolsa de Nova Iorque, em 1929, criou-se um clima de efervescência revolucionária, decaiu o poder dos latifundiários, e financiados pelos monopolistas ianques, a grande burguesia e setores da pequena burguesia, principalmente os setores militares, tendo à frente Getúlio Vargas, assumem o poder derrubando o governo pro-inglês de Washington Luís. Lá instalado, Getúlio recompõe com os barões do café, os senhores da república velha, traindo as aspirações democráticas do movimento tenentista.

Era crescente a ascensão das forças no nazi-fascismo na Europa como alternativa do imperialismo à crise e ao crescimento da luta revolucionária dos povos. Também no Brasil a ameaça fascista era evidente, com Getúlio Vargas cada dia mais próximo dos nazistas e seus seguidores no país, os integralistas. No mundo inteiro são formadas frentes populares antifascistas, com destacada participação operária.

Fruto de uma cisão nas classes dominantes, o Estado varguista procurou, numa primeira fase controlar o movimento operário e sindical trazendo-o para dentro do aparelho de Estado. Uma de suas primeiras medidas foi a criação do Ministério do Trabalho em 1930, com o nítido objetivo de elaborar uma política sindical visando conter a classe operária dentro dos limites do Estado e formular uma política de conciliação entre o capital e o trabalho.

Não foi outro o objetivo da “lei de sindicalização” de 1931 (decreto 19.770) que, contrariando a liberdade de associação sindical existente no início do século XX, criou os pilares do sindicalismo de Estado no Brasil. Os sindicatos foram reconhecidos e oficializados pelo Governo, e para obterem “personalidade jurídica” e representar a classe operária, necessitavam além de registro em cartório, ser também reconhecidos pelo Ministério do Trabalho. A lei proibia toda “propaganda ideológica” (leia-se comunista) nos sindicatos.

Na apresentação do decreto de sindicalização assim se pronunciou Lindolfo Collor, primeiro ministro do trabalho do governo Vargas: “Os sindicatos ou associações de classes serão assuntos de sua prerrogativa imediata, sob as vistas cautelosas do Estado” e em um comício a que compareceram trabalhadores e sindicalistas, em São Paulo, em junho de

1931, disse: “Já é hora de substituir o velho e negativo conceito de luta de classes pelo conceito novo, construtivo e orgânico de colaboração de classes”.

O decreto estabelecia também o controle financeiro do Ministério do Trabalho sobre os recursos dos sindicatos proibindo a sua utilização pelos operários durante as greves e definia o sindicato como órgão de colaboração e cooperação com o Estado.

Permitia aos delegados do Ministério do Trabalho o direito de participarem das assembleias operárias, proibia o desenvolvimento de atividades políticas e ideológicas dentro dos sindicatos, vetava sua filiação a organizações sindicais internacionais, negava o direito de sindicalização aos funcionários públicos e limitava a participação de operários estrangeiros nos sindicatos, visto que boa parte da liderança operária combativa era ainda naqueles tempos, de origem estrangeira. Pode-se dizer que o único ponto favorável para a classe operária nesta lei - definida pelos operários como “Súmula da ‘Carta Del Lavoro’ do fascismo italiano” - foi garantir a unicidade. De resto atrelava as entidades sindicais ao Estado.

É importante ressaltar a forma como parcelas significativas da classe operária reagiram frente a esta lei. Suportando a coerção e a pura repressão e ao mesmo tempo, a manipulação ideológica, os operários resistiram respondendo aos chamamentos das direções operárias e não se sujeitaram às normas oficiais.

A autonomia sindical, oriunda das primeiras décadas deste século foi mantida até meados de 30. Somente 25% dos sindicatos de São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, e Rio Grande do Sul aceitaram as normas desta lei de sindicalização. O movimento grevista, ao contrário do que diz a história oficial foi intenso durante este período e, como consequência, o proletariado conquistou inúmeras vantagens trabalhistas, como a lei de férias, descanso semanal remunerado, jornada de 8 horas, regulamentação do trabalho da mulher e do menor, etc. Frise-se que algumas destas leis já existiam mesmo antes de 1930, porém limitadas a algumas categorias como ferroviários e portuários. Nestes casos a luta operária visou a extensão destas vantagens a todas as categorias da classe.

Nesta época, existia no seio do movimento operário essas tendências: os anarco-sindicalistas que embora em decadência conseguiram agrupar seus seguidores na Federação Operária de São Paulo; os socialistas que criaram a coligação de sindicatos proletários em 1934 e também lutavam pela completa autonomia sindical; e os comunistas que também em

1934, criaram a Federação Sindical Regional no Rio e em São Paulo e que no ano seguinte realizaram a Convenção Nacional de Unidade dos Trabalhadores, reunindo 300 delegados representando mais de 500 mil trabalhadores quando reorganizaram a Confederação Sindical Unitária, central sindical de todo o movimento operário no Brasil.

Em 7 de outubro de 1934 ocorre uma significativa manifestação que demonstrava a elevação da consciência política das massas operárias. Nesse dia, os integralistas anunciam a realização de uma grande manifestação e desfile militar em São Paulo, para comemorar o segundo aniversário da criação da Ação Integralista Brasileira. Na Praça da Sé, tradicional centro de manifestações operárias em São Paulo, os integralistas pretendiam prestar juramento de fidelidade ao “Führer brasileiro”, Plínio Salgado.

Uma frente antifascista foi formada e tomada a deliberação de esclarecer ao povo com um manifesto e comunicados à imprensa sobre as razões das organizações operárias se manifestarem contra a manifestação integralista, pois os integralistas alardeavam que empregariam no Brasil os mesmos métodos de liquidação física dos adversários políticos e das organizações opositoras que estavam sendo aplicadas na Alemanha e na Itália.

Para combater a manifestação integralista foram formadas duas comissões: uma de mobilização popular e outra militar. Da segunda, faziam parte o líder tenentista João Cabanas, o ex-comandante Roberto Sisson e Euclydes Krebs, representando o PCB. Ela organizou a estratégia para o ataque a manifestação integralista. Cada área da Praça da Sé, onde deveria culminar a marcha fascista, deveria ser guarnecida por uma das organizações participantes do movimento. Foi elaborada também uma convocação conjunta para o ato.

Assinavam além dos grupos acima citados, a Coligação dos Sindicatos Proletários e dezenas de sindicatos e organizações antifascistas. Os jornais A Classe Operária, O Homem Livre, A Manhã, A Plebe, A Plateia, passaram a divulgar o evento. No dia 4 de outubro, A Plateia estampava na primeira página: “O PCB convida todos os partidos da esquerda e sindicatos operários para uma Frente Única antifascista”. No dia 6 a manchete era: “Pela primeira vez, em São Paulo, um comício monstro contra o fascismo”.

A marcha dos “camisas verdes” foi protegida pela polícia e chegou a tomar quase dois quilômetros da Avenida Brigadeiro Luís Antônio. Quando se iniciavam as palavras-de-ordem fascistas, os militantes de esquerda iniciavam o coro de “abaixo o integralismo!”.

Estas primeiras manifestações de protestos foram reprimidas violentamente. Uma rajada de metralhadora foi efetuada para limpar a Praça da Sé dos manifestantes que a ocupavam. Mas, isto apenas acirrou os ânimos. Quando se reiniciou a contramanifestação estourou um novo tiroteio entre as forças de segurança, ao lado dos integralistas, e os antifascistas. Realizaram-se, então, minicomícios em cada canto da praça. Neles falaram Fúlvio Abramo, Hermínio Sachetta, entre outros.

O grosso dos militantes integralistas fugiu logo no início do conflito. Uma testemunha descreveu a cena: “Despiam as camisas mesmo correndo. Naquela capital do inferno em que se transformara a Praça da Sé, desabusada e corajosamente, rindo, um antifascista, Vitalino, carroceiro, dono de um ferro-velho, divertia-se, ajudando-os a despi-las. Tempos depois vangloriava-se de possuir, como recordação, em sua casa, mais de uma dúzia delas, guardadas como troféus de um momento histórico”.

Diante desta fuga desorganizada, ironizou o humorista comunista Barão de Itararé: “Um integralista não corre, voa”. O embate resultou na morte de três fascistas, dois policiais e um estudante antifascista, além de 121 feridos. No dia seguinte a polícia ocupou os sindicatos do Rio e São Paulo e prendeu 74 dirigentes antifascistas, mas o integralismo em São Paulo havia recebido um golpe do qual nunca se restabeleceria inteiramente.

O acontecimento histórico ocorrido na Praça da Sé naquela tarde de domingo serviu de exemplo para todo o país. Os conflitos se multiplicaram e as forças democráticas e populares não permitiram que os fascistas brasileiros assaltassem as ruas das grandes cidades e intimidassem o proletariado. Não permitiriam que acontecesse aqui o que aconteceu na Itália e na Alemanha. A Batalha da Praça da Sé foi também o momento inicial da constituição da ampla Frente Antifascista no Brasil e que teria sua principal expressão na Aliança Nacional Libertadora, fundada no ano seguinte.

Junto com as lutas sindicais, crescia a mobilização das massas trabalhadoras. Em resposta a esta situação e seguindo as orientações da Internacional Comunista – IC, em março de 1935, o Partido Comunista do Brasil, então já tendo Luiz Carlos Prestes em suas fileiras, funda a ANL, Aliança Nacional Libertadora, que atuando como frente popular antifascista, anti-imperialista e lutando pelo estabelecimento de um governo popular revolucionário no país, rapidamente se transforma em movimento de massas. Citada inclusive como exemplo de frente popular democrática pelo VII Congresso da Internacional Comunista, a ANL, em

poucos meses, atingiu 400 mil membros, grande parte deles operários e trabalhadores assalariados.

O governo, prevendo o avanço popular, iniciou sua ação repressiva. E em 4 de abril de 1935, 5 dias após o primeiro comício da ANL, decretou Lei de Segurança Nacional, que proibia o direito de greve e dissolvia a Confederação Sindical Unitária, tida como clandestina por se constituir à margem dos sindicatos oficiais. Alguns meses depois Filinto Muller, chefe da polícia do Distrito Federal e adepto do nazismo, a mando do governo decreta a ilegalidade da ANL.

Assim, afastada das massas pela ilegalidade imediata, a ANL e o Partido Comunista, incorrendo em erros de concepção, promovem um levante armado, que por falta de preparação das massas da cidade e do campo, acaba se reduzindo a sublevações de unidades militares. A insurreição é derrotada e uma escalada repressiva que já vinha sendo gestada anteriormente ao levante pelo governo varguista cai sobre as massas populares.

Ainda assim, conseguiu-se tomar o poder por três dias na cidade de Natal, capital do estado do Rio Grande do Norte e, em algumas cidades de Pernambuco. O governo intensificou a repressão e decretou o Estado de Sítio. Criou ainda a Comissão de Repressão ao Comunismo; as lideranças sindicais e operárias foram presas, deportadas e mortas e os sindicatos combativos foram sumariamente fechados.

A partir de então as associações “amarelas”, ligadas ao governo, já existentes desde as décadas anteriores avançaram sobre o campo sindical e intensificou-se o processo de controle e cooptação de dirigentes sindicais por parte do Ministério do Trabalho. Criou-se uma burocracia sindical dócil, vinculada e escolhida a dedo pelo Estado, cujo objetivo não era outro senão o de controlar as reivindicações operárias. Implantou-se o “peleguismo”, configurando um sindicalismo sem raízes autênticas e que permaneceu distante da classe operária durante os 15 anos da ditadura do Estado Novo, de 1930 a 1945.

Em 1939, visando consolidar ainda mais a estrutura sindical subordinada ao Estado, promulgou-se o Decreto-Lei nº 1.402 que institui o enquadramento sindical; uma categoria, para ser reconhecida enquanto tal, teria de ser aprovada pela comissão de Enquadramento Sindical, órgão governamental vinculado ao Ministério do Trabalho. Assim a

estrutura sindical passou a ser decidida à revelia dos trabalhadores e com os setores organizados de forma separada e estanque, de forma vertical.

A lei não permitia a organização de forma horizontal nos âmbitos municipal, estadual e nacional. Também o Ministério do Trabalho é que decide sobre a base territorial de cada organização sindical. Criou-se também neste ano o Imposto Sindical, estabelecido à revelia do movimento operário e que através do pagamento compulsório de um dia de trabalho por ano de todos os assalariados, constituiu-se numa robusta fonte financeira para o Estado e para a manutenção dos dirigentes pelegos.

Por não ser dinheiro sequer controlado pelos operários e não podendo ser utilizados nos momentos mais necessários, como durante as greves, o imposto sindical criou as condições financeiras necessárias para a transformação de sindicatos, que de órgão de luta da classe tornaram-se organismos prestadores de um assistencialismo social, função esta que seria do Estado e não dos sindicatos operários.

Na década de 40, o movimento operário continuou a desenvolver-se em meio a muitas dificuldades. Em 1943 o governo Vargas proibiu os dissídios coletivos e o direito de greve. Durante a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), a direção do Partido Comunista apregoava a “união nacional contra o fascismo”, sob alegação de pressionar o governo reacionário de Vargas a declarar guerra à Alemanha e auxiliar a União Soviética.

Esta política desprezava a luta revolucionária, priorizando o apoio ao governo, que nunca escondera sua simpatia pelo fascismo, e só entrou na guerra pressionado pelos ianques e sob suas ordens, sem abrir mão de perseguir o Partido Comunista. Sofismava a forma justa de apoiar a URSS na guerra em que teria de isolar o governo pró-nazista de Vargas e desenvolver a luta revolucionária pelo poder. Vargas chegou ao final da guerra sem forças políticas e foi liquidado por um golpe militar.

Após o fim da Segunda Guerra Mundial, funda-se o Movimento Unificador dos Trabalhadores, no dia 30 de abril de 1945, que publica um manifesto assinado por mais de 300 dirigentes sindicais de 13 estados, onde defende-se a liberdade e autonomia sindical, as liberdades democráticas, mas se cai no mesmo desvio de lutas por “Código Eleitoral democrático que estabeleça normas sadias e respeitáveis para a realização de livres e honestas eleições.”.

Terminada a Segunda Guerra Mundial, com o enorme prestígio alcançado pela URSS e os comunistas de todo o mundo, o Partido Comunista sai da clandestinidade bastante fortalecido. Sua direção, longe de investir na organização das massas, na construção de instrumentos de luta pelo poder político, mergulhou no eleitoralismo e na constitucionalidade. O P.C.B. chegou a atingir cerca de 200 mil membros e, nas eleições de 1946, elegeu uma bancada de 15 (quinze) deputados federais, sendo Luiz Carlos Prestes o senador eleito com maior número de votos.

Processo semelhante ocorreu em toda a América Latina e em inúmeros países da Europa, como Itália e França, com as devidas particularidades. Novamente a reação golpeou o Partido Comunista por etapas. Primeiro decretou sua ilegalidade, servindo-se do Plano Cohen¹, e com isso os 200 mil afiliados desapareceram da noite para o dia; em seguida cassaram-se os mandatos comunistas em meio a uma violenta repressão. Golpeado duramente e de volta à clandestinidade, o Partido inicia, com o Manifesto de janeiro de 48 e o de agosto de 50, a tentativa de autocrítica frente às ilusões legalistas.

2.5 As lutas classistas dos anos 50 e a busca do caminho classista

Depois de passar por um momento de grande perseguição aos comunistas e às lutas da classe em geral, gerando uma desorganização e predominância de posições reformistas no meio da direção, o movimento sindical tem um novo auge.

Em finais dos anos 40 já se travava no seio do Partido Comunista a luta pela sua reorganização no caminho revolucionário. Com as derrotas e fracassos da linha política, que tornam evidente seu caráter oportunista, o Partido Comunista inicia a busca do caminho revolucionário. Em agosto de 1950, o Partido faz séria tentativa de romper com as posições reformistas e de adotar uma linha verdadeiramente revolucionária.

O Manifesto de Agosto, que encarna essa tentativa, se orienta para a revolução e para a luta armada. Assim procedendo, o Partido obtém alguns êxitos e isso, evidentemente, irá se refletir nas lutas da classe operária. Não foram poucas as manifestações por liberdades sindicais, contra a presença das forças imperialistas, em defesas das riquezas nacionais. Neste

contexto, a campanha pela criação da Petrobrás foi a de maior vulto e formou-se uma ampla Frente Única contra a aprovação e aplicação do Acordo Militar Brasil-EUA.

Ocorrem importantes greves dirigidas pelo Partido Comunista, que procura imprimir maior combatividade às ações de massas nas cidades e dar atenção ao desenvolvimento da luta no campo. Foi criado o Pacto de Unidade Intersindical. Surgem alguns movimentos camponeses de cunho revolucionário e eclodem poderosas greves nos principais centros operários.

Dirigidas pelo Partido, as greves têm sentido mais radical e as ações camponesas em vários lugares resultam em choques com a polícia, com prévia preparação de autodefesa. São exemplos as batalhas de Porecatu (PR), no início da década de 50 e Trombas e Formoso (GO). Esta última foi uma luta árdua e longa entre posseiros e latifundiários, terminando com a vitória dos posseiros.

O início dos anos 50, sob o último governo de Vargas, o movimento sindical atingiu novamente grande dimensão. É importante lembrar que a classe operária brasileira, de 1940 a 53 dobrou seu contingente e atingiu cerca de 1.500.000 (um milhão e quinhentos mil) trabalhadores nas indústrias. As greves começaram a se tornar constantes. Em 1951 realizaram-se quase 200 paralisações atingindo quase 400 mil trabalhadores. No ano seguinte alastraram-se totalizando quase 300 em todo o território nacional.

Em 1953, a luta da classe operária contra a fome e a carestia atingiu cerca de 800 mil operários. Somente em São Paulo realizaram-se mais de 800 greves abarcando todas as categorias profissionais. Data deste ano a greve dos 300 mil trabalhadores de São Paulo da qual participaram os têxteis, metalúrgicos, marceneiros, pedreiros, gráficos, entre outros. As celebrações de 1º de Maio caracterizam por seu caráter político levantando a bandeira da defesa das riquezas nacionais e contra a presença das forças imperialistas.

As várias comissões de fábrica criadas pelos comunistas ampliavam dentro das fábricas a presença dos sindicatos, dando-lhes uma configuração horizontal. Foram sem dúvida anos de avanço da organização da classe operária. Suas reivindicações fundamentais se voltavam contra a fome e a carestia, mas, como já ficou demonstrado acima, não se limitavam ao plano econômico. Especialmente de 1950 a 1955, dirigidas pelos comunistas, as lutas operárias assumem um caráter classista.

Em janeiro de 1948, o Comitê Central do Partido Comunista Brasileiro publicou um manifesto que inicia a autocrítica das ilusões constitucionais, que se torna mais enfática e profunda com o Manifesto de Agosto de 1950. Neste, propõe a formação de uma Frente Democrática de Libertação Nacional para conquistar o poder, estabelecendo um governo democrático popular destinado a realizar o programa da revolução democrática, agrária, antifeudal e anti-imperialista.

Na prática também se registram importantes avanços, como a campanha pelo voto em branco nas eleições presidenciais de 1950, uma linha mais classista para o movimento sindical e, apesar da pouca penetração no campo, são desencadeadas importantes lutas pela terra, como as de Porecatu, no Paraná (50). Elas se desdobrarão em luta armada por alguns anos, a de Trombas e Formoso (em Goiás, de 54 a 57), que dirigida pelo Partido Comunista, conquistaria a terra. Todo o período é marcado por covardes assassinatos e massacres de militantes pelos órgãos repressivos do Estado.

No Informe Sindical, em maio de 1949, o dirigente comunista Maurício Grabois chamava a “colocar o partido à frente das massas”, “organizar o proletariado nas empresas”, “organizar as lutas no campo”, “mobilizar as mulheres e os jovens” e “lutas contra o imperialismo”. (GRABOIS, *ONLINE*, 2018). Dava ênfase que:

A tarefa mais importante no trabalho de massas é organizar e unir a classe operária, tendo por base as empresas e os locais de trabalho onde devem ser organizados fortes organismos sindicais capazes de conduzir a massa à luta por suas reivindicações e enfrentar os ataques e arbitrariedades da reação... Quanto aos sindicatos controlados pelo Ministério do Trabalho e pela polícia, a nossa posição é de combate e desmascaramento de toda burocracia ministerialista que impede a livre organização dos trabalhadores, de defesa da liberdade sindical, contra o regime de intervenção nos sindicatos, de luta contra a traição e a corrupção das juntas constituídas pelos pelegos e contra todos meios que a reação utiliza ou pretende utilizar para impor o seu controle nos sindicatos... Isso, no entanto, não significa que devemos abandonar, pura e simplesmente, os atuais sindicatos. Ao contrário, nos sindicatos onde for possível atuar em defesa da massa, com a utilização de sua sede e do seu patrimônio, devemos neles ingressar sem o menor receio ou sectarismo, mobilizando os trabalhadores, pondo o sindicato a serviço da corporação principalmente tendo em vista a preparação e o desencadeamento de lutas por suas reivindicações. Mas esse trabalho no sindicato deve também estar apoiado na organização dos operários na fábrica, organização essa capaz de garantir a continuidade da luta em face de qualquer golpe da reação no sindicato... Sobre a organização das greves orienta que “não devem apoiar-se exclusivamente nas comissões centrais, mas também nas subcomissões das seções da empresa, que garantem a organização e um melhor entrosamento da massa na luta. (GRABOIS, *ONLINE*, 2018).

Nesse período viveu-se a importante experiência de criação de associações operárias livres apoiadas nas organizações de base dos locais de trabalho, passando esta orientação do P.C.B. a ser a linha principal de atuação sindical, embora enfatizasse a necessidade de intervir também nos sindicatos reacionários. De fato, as grandes lutas operárias dos anos 50 tiveram como base organizativa as associações operárias e o seu impulso nesta linha classista e combativa.

Porém, na essência, a direção do Partido Comunista persiste na linha do reformismo, com prioridade ao que chama de burguesia nacional, e, principalmente, não vendo com a relevância necessária a questão agrária e o papel do campesinato. Consequentemente, não deu sequência às definições de luta, deixando de formular e definir uma linha clara e concreta para desenvolvê-la. Por exemplo, o exército popular, segundo o Manifesto de 50, seria formado a partir da simples depuração dos “elementos fascistas” das forças armadas burguesas. Mais uma vez, e de forma inequívoca, fica patente a falta de confiança nas massas.

Na verdade, a política expressa no Manifesto de 50 foi largamente boicotada. As posições direitistas, com Prestes à frente, vão ganhado vulto, e em 55, de volta ao circo eleitoral, o Partido Comunista está envolvido na campanha presidencial de Juscelino Kubitschek, consolidando a tática eleitoreira e pacifista.

2.6 A volta ao sindicalismo reformista com a autocrítica de prestes

Com as novas orientações colocadas por Luís Carlos Prestes, dirigente do Partido Comunista, no Manifesto de 1955, a força acumulada pelo sindicalismo classista nos cinco anos anteriores não servirá à elevação da organização política da classe operária, inclusive para resistir ao golpe que ocorrerá em 1964.

Os anos 60 são de predomínio do reformismo e as lutas operárias eram hegemonizadas por setores operários ligados ao PTB. Após imensas manifestações grevistas realizou-se o III Congresso Sindical Nacional, onde se buscava uma única organização nacional de coordenação da luta sindical: o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT).

O CGT tinha o predomínio das posições reformistas e mantinha um contato estreito com o governo, principalmente com o governo João Goulart. Nesse período, o Pacto de Unidade e Ação (PUA), intersindical que congregava os trabalhadores portuários, marítimos e ferroviários, teve intensa atuação.

Em 1960, o CGT teve marcante participação na Greve da Paridade, em que 400.000 trabalhadores civis paralisaram os transportes marítimo, ferroviário e portuário em todo o país, exigindo a equiparação salarial aos militares. Também em 1962 teve grande importância política na greve geral que reivindicava, dentre outras questões, a revogação da Lei de Segurança Nacional, concessão do direito de greve, aumento salarial de 100%, reforma agrária radical, imediato congelamento de preço dos gêneros de primeira necessidade, aplicação rigorosa da Lei que controlava a Remessa de Lucros para o exterior e direito de organização sindical aos camponeses.

Graças as grandes mobilizações operárias e greves que sacudiam o país, no dia 13 de julho de 1962, foi instituída em lei (n.º: 4.090), a conquista do 13º salário ou gratificação de Natal, durante o governo João Goulart.

As greves se sucediam com rapidez. Em 1963 a célebre greve dos 700.000 que, entre outras reivindicações, pretendia a unificação da data-base dos acordos salariais, com o fim de evitar que os reajustes fosse realizada em épocas diferentes para as várias categorias. Se esta reivindicação tivesse sido vitoriosa significaria uma mudança importante na legislação sindical vigente desde o Estado Novo.

Apesar disso a greve conseguiu outras vitórias, obtendo 80% de aumento para todos os trabalhadores, além de forçar os patrões a dialogar com várias categorias operárias representadas pelo Pacto de Ação Conjunta (PAC), intersindical que dirigiu a paralisação. A greve dos 700 mil constituiu-se numa das maiores manifestações grevistas de toda a história do movimento operário brasileiro.

Lembre-se, a título de exemplo, que os metalúrgicos de São Paulo atingiram no período alto grau de mobilização. Segundo o relato de um militante sindical “não existia nenhuma empresa em São Paulo onde não existiam delegados sindicais”.

Ao que acrescenta que os metalúrgicos não faziam piquetes na sua categoria, pois a adesão era unânime, mas sim para buscar a adesão de outros setores, como têxteis,

químicos, calçados, etc. Cita ainda que, com o Golpe de 64, além de toda liderança ter sido esmagada, os 1.800 delegados sindicais metalúrgicos de São Paulo foram denunciados à polícia e perderam seus empregos.

O campo também foi atingido pelo avanço das lutas populares, fazendo ecoar a luta contra o latifúndio, por todo o país. A luta contra o imperialismo e o latifúndio foi assumida por todo o movimento sindical combativo. Os trabalhadores iniciaram o processo de mobilização desde 1955, com o surgimento da primeira Liga Camponesa, no Engenho Galileia. Um ano antes havia sido criada a União dos Trabalhadores Agrícolas do Brasil (ULTAB) e pouco a pouco floresceram os sindicatos rurais. Era a entrada decisiva do campesinato no cenário político nacional, exigindo uma radical transformação da estrutura agrária, através da substituição dos latifúndios pela propriedade camponesa e pela propriedade estatal. Exigiam o acesso à terra para aqueles que desejavam trabalhar, além da extensão da legislação trabalhista para o campo, com o objetivo de garantir alguns direitos mínimos aos trabalhadores rurais.

A falta de uma direção justa causou muitos danos à luta operária no Brasil. Entre junho de 1963 e novembro de 1964, o Partido Comunista da China denuncia minuciosamente as cinco teses kruschovistas.

Os Dois Todos, (Partido de todo o povo e Estado de todo o povo), dizia, decretam o fim do partido de classe e da ditadura do proletariado, negando a luta de classes no socialismo. As Três Pacíficas (tomada do poder pela via pacífica, coexistência pacífica e emulação pacífica) desarmam os partidos comunistas para o combate contra o Estado das classes exploradoras e contra o imperialismo, pela libertação nacional.

A teoria da “transição” pacífica, acusava o PCCh, empurra os partidos para o eleitoralismo e a conciliação. O conceito de coexistência pacífica, deturpado, passa a apregoar o pacifismo nos países capitalistas, não separa mais as guerras justas das injustas e capitula-se frente ao imperialismo.

Com a “emulação pacífica” é superestimado o papel das forças produtivas, colocando a necessidade de melhor desempenho nas empresas à maneira do gerenciamento capitalista, sob a máscara de concorrência com o imperialismo.

De fato, iniciou-se uma política de conluio e pugna do social-imperialismo russo com o imperialismo pela partilha do mundo. Devido ao profundo desgaste dos PCs pela colaboração aberta com a burguesia de seus países, muitos de seus quadros romperam com as direções, em busca da revolução.

Ante a vergonhosa capitulação da direção do Partido Comunista Brasileiro de Prestes frente ao golpe de 1964, os quadros revolucionários que ali ainda restavam, como Marighela, Joaquim Câmara Ferreira e Mario Alves, bem como inúmeros jovens revolucionários, romperam com a direção e fundam diversas organizações, passando à luta armada contra a ditadura.

A grande maioria foi abatida pela reação ou pelo conluio do revisionismo e da reação, se desintegrando lentamente no enfrentamento, nos cárceres, no exílio, mais tarde, nos partidos burgueses, ou se esgotaram heroicamente no tempo. Outros sobreviveram de forma digna.

2.7 O movimento operário durante o regime militar

O movimento operário, juntamente com a luta camponesa, foi alvo prioritário na repressão desencadeada pelo regime que se instaurou em 1964 como contrarrevolução armada no poder.

Através de um discurso ufanista e da propaganda de crescimento, aumento da produção e controle da inflação (melhor, manipulação dos índices de inflação), os golpistas justificavam o arrocho salarial; a repressão aos sindicatos e às greves; o fim da estabilidade de emprego; o aumento da jornada de trabalho; a concentração da terra, inclusive em mãos estrangeiras etc. A lei antigreve data de 1º de junho de 64.

A legislação antiproletária se constituiu não apenas no instrumental para o aumento da exploração da força de trabalho, mas numa peça antinacional imprescindível para as classes contrarrevolucionárias internas. O arrocho provocou o rebaixamento em mais de

um terço dos salários dos trabalhadores, extenuados em jornadas longas, ao que se acrescentou a necessidade de outros membros da família se incorporar ao trabalho.

No campo, o capital estrangeiro assenhoreou-se da produção de equipamentos, sementes, fertilizantes, além da comercialização. A crescente necessidade de exportar produtos agrícolas para compensar as inversões do capital monopolista no país promoveu o aumento da concentração fundiária, a consequente e massiva expulsão dos camponeses de suas terras para as cidades, ampliando o exército de reserva, enquanto o Brasil começava a importar alimentos.

Apesar da violenta repressão desencadeada pelo regime militar, ocorreram greves importantes. Em 1967 foi criado o Movimento Intersindical Antiarrocho (MIA) e uma parcela dos dirigentes sindicais queria manter o movimento dentro dos limites tolerados pelo Ministério do Trabalho.

Entretanto, antecipando-se à greve geral prevista para outubro de 1968, época do dissídio coletivo dos metalúrgicos, a direção de Osasco desencadeou uma greve, acreditando na possibilidade de sua extensão para outras regiões.

Iniciada no dia 16 de julho, com a ocupação da Cobrasma a greve atingiu as empresas Barreto Keller, Braseixos, Granada, Lonaflex e Brown Boveri. No dia seguinte o Ministério do Trabalho declarou a ilegalidade da greve e determinou a intervenção no sindicato.

Houve ainda a presença das forças militares que passaram a controlar todas as saídas da cidade, além de efetivarem o cerco e a invasão das fábricas, o que fez a greve perder seu fôlego inicial. No seu 4º dia os operários retornaram ao trabalho. Era o fim da greve de Osasco que entrou para a história da resistência da classe operária contra a ditadura e o arrocho salarial.

Deflagrou-se também em Contagem outra greve, no mês de outubro de 1968, contra o arrocho salarial, com 4 dias de paralisação, terminando com a ocupação militar da Mannesman e intervenção no sindicato.

No final dos anos 70 as greves voltaram à tona. Especialmente no ano de 1979 ocorreram greves importantes como a da Volkswagen no ABC paulista, da Mannesman, dos operários da construção e dos professores estaduais em Minas Gerais, dentre outras.

Entretanto, a combatividade das massas, expressa em tais greves, em geral, foi canalizada para o jogo eleitoral, o que fica claro hoje, quando o oportunismo se encontra no núcleo da gerência do Estado reacionário. Sobre o movimento dos metalúrgicos, na obra de Eulálio e Passos (2016, p. 37) pode ser lido que:

E janeiro de 1979, ocorreu o congresso dos metalúrgicos do Estado de São Paulo, em Lins. Ali, foi apresentada uma tese da criação de um partido dos trabalhadores, que fosse para além da categoria metalúrgica, proveniente dos delegados de Santo André. Já ali também se defendia a luta por uma assembléia constituinte e pela formação da Central Única dos Trabalhadores, feito pelos trabalhadores. Ela foi aprovada e levada ao décimo congresso nacional dos metalúrgicos, ocorrido no mesmo ano, em Poços de Caldas (MG).

O gerenciamento militar evoluiu para a forma de Estado de Direito. Os gerentes civis que se sucederam deram continuidade ao arrocho salarial, cujo mínimo chegou à “vultosa” quantia de R\$ 300,00. As siderúrgicas, a Vale do Rio Doce, o setor elétrico, o petróleo e tudo o mais continua sendo entregue a preço de banana e a isso se somam as contrarreformas e os ataques aos direitos dos trabalhadores que estão sendo levadas a cabo pelo gerenciamento de plantão.

2.8 A criação da Central Única dos Trabalhadores – CUT

A CUT foi criada com base nos quadros formados por militantes vinculados à igreja católica, com a benção de papa Karol Wojtyla e pelo Sindicalismo ianque (IADESIL), com forte financiamento das centrais sindicais europeias socialdemocratas.

A criação da CUT consumou a divisão orgânica do movimento sindical brasileiro e obedeceu ao projeto político do Partido dos Trabalhadores. Em junho de 1980, alguns dias após a formalização da criação do PT, com a realização do seu 1º encontro nacional, surge o chamado “ENTOES (Encontro Nacional dos Trabalhadores em Oposição à Estrutura Sindical), que mais tarde viria a chamar-se Articulação Nacional de Movimentos Populares e Sindical - ANAMPOS.

Nesse movimento está articulado o núcleo de sindicalistas que iriam formar a CUT em 1983. A Igreja Católica, embalada com as prédicas do papa João Paulo II e seu

representante Lech Valessa teve um peso decisivo nessas articulações, através de setores da Igreja Católica, a exemplo da Pastoral Operária, da Pastoral da Terra, das Comunidades Eclesiais de Base, fornecendo locais para reunião, todo tipo de infraestrutura, recursos e quadros, com a intervenção direta de ativistas e de padres militantes no movimento operário.

Marcada por arraigado anticomunismo, a ANAMPOS, o então braço sindical do Partido dos Trabalhadores além da cobertura da igreja, principalmente católica, foi financiada com vultosos recursos das centrais sindicais europeias, com as construções de grandes espaços físicos como Escolas Sindicais, recursos para sua movimentação e financiamento, salários para sindicalistas, viagens por todo o país e exterior, etc. Esses recursos nunca deixaram de jorrar no caixa do PT.

Cursos elaborados Instituto Americano de Desenvolvimento do Sindicalismo Livre - IADESIL e pela Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres - CIOSL foram feitos para treinar sindicalistas, principalmente as suas lideranças.

O Sindicalista de mais representatividade da época, Luiz Inácio da Silva - Lula havia sido introduzido em 1969 no sindicato de São Bernardo pelo então “interventor” Paulo Vidal, de quem herdou a direção do sindicato em 1975. Foi treinado na John Hopkins University, em Baltimore, Estados Unidos, ali pôr volta de 1972, 1973, já como sindicalista formado num desses “cursos de formação” onde se aprende a mais refinada arte da negociação em que se apresentam como pessoas de esquerda, aparentemente radical, contudo, segue a orientação do sindicalismo a serviço do imperialismo.

Em 1978, Luiz Inácio junta-se a outros dirigentes sindicais (Jacó Bittar e Wagner Benevides, petroleiros; Olívio Dutra, bancário; João Paulo Pires, Henos Amorina e José Cicote, metalúrgicos; entre outros) que como ele frequentaram cursos do IADESIL/CIOSL, para discutir a criação de um novo partido político. Todo o autodenominado “novo sindicalismo” impulsionado a partir de São Bernardo do Campo contava com quadros formados pôr ele e pelos “círculos operários” da Igreja Católica.

Como é amplamente conhecido, desde a greve do ABC que abriu uma grande crise política no país, Luiz Inácio era recomendado pela eminência parda do regime militar fascista, o general Golbery do Couto e Silva, como uma reserva estratégica contra o avanço dos comunistas e outras forças de esquerda no meio sindical e popular. Mais tarde Luiz Inácio

juntamente com Fernando Henrique Cardoso e outras “personalidades” como Roberto Civita, Celso Lafer, Celina Vargas do Amaral Peixoto y Jacqueline Pitanguy, tomam parte da iniciativa de círculos imperialistas ianques, o "Diálogo Interamericano".

Vale recordar que foi posição unânime entre as correntes políticas que se denominavam marxistas à época, com raríssimas exceções, atacar Luiz Inácio de pelego empurrado pelas massas, assim que ocorreram as primeiras greves no ABC. Mas, assim que Luiz Inácio aderiu à tese de se criar o “Partido dos Trabalhadores”, toda essa gente mudou o tom e tornaram seus adoradores.

Em 1º de maio de 1979, em São Bernardo, é lançado o manifesto de fundação do Partido dos Trabalhadores. Naquele período estava em curso o processo de transição do gerenciamento militar impulsionado pelo imperialismo e contando com a colaboração da esquerda brasileira, que, em quase sua totalidade, já havia capitulado perante a reação.

A suspensão do AI-5, o pluripartidarismo e a lei da anistia, aprovados em 1979, marcavam um novo pacto social da colaboração de classes. Os dirigentes sindicais fundadores do Partido dos Trabalhadores - PT, notoriamente anticomunistas, ganhavam projeção pelos monopólios de comunicação com a onda de greves operárias que sacudiam o Brasil.

No plano internacional, surgem novos ingredientes na disputa entre as potências imperialistas, que deixarão marcas na conformação do PT. Em 1978, o clérigo polonês Karol Wojtyla assume o papado, sob a denominação de João Paulo II, e irá cumprir importante papel na ofensiva ideológica do imperialismo contra a revolução.

A restauração burguesa na China havia se consumado e o imperialismo tirava proveito das manifestações de descontentamento que ocorriam nos países submetidos ao domínio do social-imperialismo russo. Na Polônia, uma onda de greves levava, em 1980, à fundação do sindicato Solidariedade, organização clerical dirigida por Lech Walesa, íntimo de Karol Wojtyla. Com sua pregação anticomunista e por ter conseguindo atrair relativo apoio de massas, o Solidariedade transforma-se em uma coqueluche mundial para o qual convergem todas as correntes reacionárias e contrarrevolucionárias (com exceção daquelas ligadas ao revisionismo soviético).

Esta mesma aliança da Igreja Católica, com as diversas correntes trotskistas e semitrotskistas, os renegados e ex-guerrilheiros arrependidos, que começavam a voltar ao

país, conformam o PT. O discurso de defesa do socialismo pequeno-burguês e radicalismo antipatronal, são empregados para angariar prestígio junto às massas. Os revisionistas, que se opuseram inicialmente ao petismo, logo irão se incorporar à frente popular eleitoreira de Lula presidente. Derrotado nas primeiras disputas presidenciais, o PT assume descaradamente suas posições burguesas, com sucessivos rachas internos.

A trajetória da CUT é semelhante, é parte do mesmo processo. Assim como a CIOLS, seu surgimento em agosto de 83, já traz a marca de sindicalismo amarelo. Divisionistas, os sindicalistas petistas rompem com um processo que estava em curso desde o início dos anos 80, e que se apoiava na onda de greves do período, para a construção de uma única central sindical no país. E o papel da CUT é impulsionar a construção do PT.

E, assim como ele, a CUT adotou no início um discurso ultraradical, antipeleguista e antigetulista. Pouco a pouco, esse discurso e sua prática foram transitando do radicalismo liberal para a colaboração de classes como doutrina. Hoje, tanto o partido quanto a central estão sob domínio absoluto da mesma corrente Articulação, oriunda da CIOLS e dirigida por Luiz Inácio, que passou a denominar-se Campo Majoritário e agora mesmo com o processo de afundamento do PT, continua mantendo a hegemonia.

Em artigo publicado na revista Democracia e Socialismo – nº 1- o economista Paulo de Tarso Venceslau, então membro de um diretório do PT, em São Paulo, assume que essas centrais sindicais europeias contribuíram com cerca de 400 mil dólares e que o fato foi amplamente divulgado pela imprensa na época e assumido publicamente pela ANAMPOS.

A dispersão do movimento operário, causada pelo golpe militar, a falta de uma orientação classista e combativa e consequente predomínio do oportunismo de direita no seio do movimento revolucionário e sindical, totalmente atrelado ao Estado (como caracterizava o PT em suas origens), facilitou a implementação do projeto político do PT.

Assim, encontrou-se um terreno propício e um caminho relativamente fácil para que à frente de sindicalistas anticomunistas, guerrilheiros arrependidos, estudantes trotskistas, intelectuais da pequena-burguesia liberal (CEBRAP, financiado pela Fundação Ford) e outros tantos marxistas, financiados pela burguesia europeia e pela Igreja pudessem progredir com seu projeto. Partidos políticos que inicialmente foram contra o projeto divisionista da CUT, como é o caso do MR8, PCdoB e PCB entre outros (ainda na clandestinidade), hoje já se

encontram ou devidamente abrigados em cargos na central e no governo ou em total apoio a sua política antipovo.

Em sua fundação a CUT, inegavelmente financiada pelo imperialismo, teve que assumir posições combativas para atrair seguidores, arrastar massas e ganhar força, marcando sua atuação por greves, lutas por reajustes salariais, defesa da “reforma agrária radical sob controle dos trabalhadores”, repúdio ao FMI e disputas acirradas pelo controle de sindicatos com os pelegos tradicionais.

Durante o governo Sarney radicaliza suas posições contra a proposta de pacto social feita pelo governo, caracterizando-se este, como o período por excelência, de sua projeção nacional e internacional. Em setembro de 1988, a CUT aprova o apoio a 1ª candidatura de Luiz Inácio e inicia o processo gradual, porém sistemático, de abrandamento do discurso e incrementação da burocratização da central, dificultando crescentemente a participação dos delegados para os próximos congressos.

Durante o governo Collor fica mais explícita a política de colaboração de classes da CUT, com a priorização da “negociação” e “concertação” e as parcerias com a patronal, através da participação nas Câmaras Setoriais (mecanismo adotado pelo governo para defender os interesses dos setores monopolizados e prejudicar os trabalhadores).

A combativa greve de 32 dias dos petroleiros, no governo FHC, em 1995, é desautorizada por Luiz Inácio e a Central, através de seu presidente Vicentinho, atua para isolá-la pressionando os trabalhadores ao recuo sem conquista alguma. Aliado ao embate eleitoreiro também ocorre a contemporização com a participação na reforma da Previdência do governo e a traição de aceitar a mudança do tempo de serviço pelo tempo de contribuição, entre outras.

As medidas de flexibilização de direitos de FHC de banco de horas, terceirização, contrato temporário, tiveram acolhida nas discussões com a CUT e praticadas nos sindicatos a ela filiados. Ademais de ter sido da iniciativa do cutista Luiz Gushiken, os projetos de previdência privada através dos Fundos de Pensão, dando plena assessoria a FHC.

A CUT culmina o seu caminho eleitoreiro e papel de trampolim eleitoreiro do PT com a eleição de Luiz Inácio a presidente da “República”, tendo como vice o grande

burguês/latifundiário José Alencar, em uma conformação da aliança dos oportunistas com forças da grande burguesia burocrática junto com o latifúndio.

2.9 Luiz Inácio Marinho posto no comando da CUT

Sem a menor cerimônia, o presidente Luiz Inácio indicou e garantiu a eleição de Luiz Marinho para presidente da entidade. Ele não havia sido indicado pelos delegados do congresso da CUT, nem mesmo surgiu de qualquer debate na base da própria Articulação, foi mesmo uma “indicação” direta do Presidente da República. Isto não é novidade; entre outros episódios destaca-se o da decisão de filiação à CIOLS, decidida na 5ª Plenária Nacional da CUT, realizada de 15 a 18 de julho de 1992, questão que encontrava enorme resistência na base da central, Luiz Inácio foi à plenária e comandou pessoalmente o rolo compressor pela sua aprovação, através das manobras típicas do sindicalismo praticado no Sindicato dos Metalúrgicos do ABCD e outros. Homem da sua confiança pessoal, Marinho notabilizou-se no ABC pelo bom relacionamento com as montadoras transnacionais, a defesa ardorosa da participação nas câmaras setoriais, flexibilização dos direitos trabalhistas, banco de horas, redução de salários, negociação das cotas de demissão e terceirização.

Em 1984, Marinho já entra para o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC no cargo de tesoureiro, função que exerce por seis anos; na gestão de 1990-93 foi secretário-geral, sucedeu a Vicentinho na presidência em 1993, cargo que ocupou até recentemente. Sua atuação à frente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC é marcada pelo bom e direto relacionamento com as matrizes das transnacionais instaladas no ABC. Sempre se dobrando às pressões das montadoras, Marinho fez várias viagens a Alemanha, Estados Unidos, assinando acordos nocivos aos trabalhadores, encobertos por um discurso corporativo e de colaboração de classes.

Prova do relacionamento íntimo com as transnacionais é o apoio da Volkswagen, Ford, GM, Mercedes Benz, Scania ao Centro de Documentação e Memória do Sindicato (ABC de Luta – sic) e a todas atividades sociais do Sindicato.

A Fundação Friedrich Ebert (FES) e o Instituto Latino-Americano de Desenvolvimento Econômico e Social (ILDES), órgãos da socialdemocracia e diretamente financiados pelo governo alemão, são os principais parceiros do Sindicato. Toda essa colaboração de classes se traduz no arrocho salarial dos metalúrgicos do ABC e na terceirização aplicada em larga escala, além dos bancos de horas, negociação de férias, 13º salário, entre outras violações de direitos, e até implantação de controles típicos da GESTAPO nazista de comissões de avaliação de desempenho formadas por chefia e comissão de empresa para avaliar a produtividade dos trabalhadores e encaminhar demissões.

E Luiz Inácio Marinho, ministro do Trabalho mostrou a que veio: uma de suas primeiras ações como presidente da CUT foi entregar ao governo um documento onde a CUT além de defender a reforma da previdência, faz apologia de que as reformas ampliam direitos. Depois de se reunir com o ministro da fazenda, Antonio Pallocci, saiu com a tese de que seria possível a redução da taxa de juros com os empréstimos bancários descontados diretamente da folha de pagamento dos trabalhadores, isto é, os trabalhadores passariam a ser reféns dos bancos e sofreriam desconto antes mesmo de receber os salários. Luiz Inácio Marinho, quando na presidência da CUT, também se empenhou nas articulações de sabotagem da greve de julho de 2003 dos servidores federais.

2.10 A cúpula da CUT ajuda a implementar contra-reformas

A nomeação de Luiz Marinho para o Ministério do Trabalho desmascara o papel nefasto da cúpula da CUT para a luta operária e jogou de vez no chão a máscara de classista que cobria sua cara monstruosa de nascença. Além de defender, ocupam postos na direção do Estado burguês-latifundiário para aplicar a política ordenada pelo imperialismo de cortes de direitos dos trabalhadores e intervenção do Estado no movimento sindical. Através das contrarreformas sindical e trabalhista visam saciar os ditames do FMI de mais arrocho sobre os trabalhadores e buscam estabelecer o monopólio sindical nas mãos da CUT e pelegos congêneres.

Os últimos escândalos de corrupção, mensalão etc., têm comprovado qual sempre foi o real interesse do grupo que criou e conduziu esta central sindical. Da primeira diretoria da CUT fizeram parte aqueles que hoje estão no centro da crise do mensalão, dentre eles, Delúbio Soares.

Apesar da ação eleitoreira dos que dirigem a formação da Conlutas e demais centrais que se mantêm presos aos desvios eleitoreiros, as perspectivas para a luta são crescentes. Esse desmascaramento tem intensificado a decisão de outros setores combativos de romperem com a CUT e construírem um movimento sindical em torno da luta classista que se desenvolve passo a passo.

2.11 A busca da construção do sindicalismo classista, combativo e independente

A Liga Operária surgiu de nossa ruptura com o sindicalismo de Estado em setembro de 95 e foi conformada em seu primeiro Congresso realizado em março de 97. Tem marcado sua existência pela defesa da luta classista e combativa e pelo combate implacável ao oportunismo, ao corporativismo, à colaboração de classes, ao legalismo e pacifismo tão característicos deste velho e falido sindicalismo brasileiro, representado pelas atuais centrais sindicais.

São muito promissoras as perspectivas de crescimento do sindicalismo vermelho junto às massas operárias de nosso país. A condição para isto é lutar sempre para manter-nos firmes em nossos princípios revolucionários e classistas, colocando sempre em primeiro plano os interesses das massas pobres e oprimidas de nosso país, servindo à luta dos trabalhadores ao nível mundial.

A Liga tem sustentado que o Brasil é um país semicolonial no qual se desenvolveu um capitalismo burocrático apoiado em relações semifeudais, particularmente no campo, como necessidade do imperialismo de aprofundar o domínio e submissão do país, principalmente norte-americano (ianque); a dominação imperialista é exercida internamente

pelas classes reacionárias e opressoras (grande burguesia e latifúndio) serviçais do imperialismo, que conformam o velho e podre Estado e submetem o nosso povo e país aos interesses dos monopólios imperialistas.

Compõem o povo brasileiro as classes que são oprimidas: o proletariado (operários, trabalhadores assalariados em geral, semiproletários), o campesinato (camponeses em suas várias camadas, pobres e médios), a pequena burguesia (intelectuais, estudantes, professores, demais profissionais liberais, artesãos) e a média burguesia (pequenos e médios proprietários, urbanos e rurais, oprimidos pelos monopólios; apesar de oprimidos, estes setores são vacilantes pois temem a luta de classes do proletariado e do campesinato pobre).

A Liga tem sustentado também que situação no Brasil tem se agravado, que a crise está se aprofundando, que o governo está podre de corrupção. E que esta crise é do capitalismo burocrático, parte da crise maior de todo o sistema imperialista mundial. E que as massas sempre lutam, e nós, como parte das massas exploradas e oprimidas pela burguesia, pelo latifúndio e pelo imperialismo, somos também parte desta nova onda revolucionária que começa a se levantar em todo o mundo.

A Liga sempre tem apontado que a situação de crise no país vai continuar, que grandes lutas surgirão e que nosso movimento tem que se preparar para defender os direitos da classe e de todo o povo e, em particular, apoiar ativamente a luta dos camponeses pela conquista da terra e destruição do latifúndio.

A Liga tem sustentado que o mais importante da nossa luta é a conquista do poder, ter poder, porque sem poder não poderemos ter nada a não ser ilusão. E que para isto é necessário unir as massas em torno do Programa Agrário e de Defesa dos Direitos do Povo, organizar o poder desorganizado das massas e destruir as 3 montanhas (latifúndio, grande burguesia, imperialismo) que nos oprimem e que representam o velho e podre poder. Isto significa: 1) entregar toda terra aos camponeses pobres, destruindo o latifúndio. Esta é a única condição para acabar com a fome, garantir trabalho para milhões que foram expulsos do campo para as cidades, garantir alimento barato na mesa do trabalhador. 2) Confiscar e nacionalizar todas as grandes empresas da burguesia. 3) Varrer com a dominação do imperialismo confiscando todas as propriedades das transnacionais. Derrubar as 3 montanhas e pôr abaixo todo aparato estatal que sustenta o velho e decadente poder das classes reacionárias e construir sobre seus escombros o novo Estado que, com a constituição de um

governo de Nova Democracia, marchará de forma ininterrupta para a construção do socialismo. (FONSECA, *ONLINE*, 2018).

Desde seu surgimento, a Liga Operária tem posto em prática seus objetivos proclamados. Opondo uma firme e ativa resistência ao aumento da exploração e opressão do Estado e da burguesia, que recai sobre a classe como resultado do aprofundamento da crise do capitalismo, a Liga tem rechaçado as tradicionais campanhas salariais e organizado jornadas de lutas com greves e mobilizações, com combativas manifestações e apoiado todas as lutas da classe (rodoviários, operários da construção, metalúrgicos, camelôs, perueiros, professores, petroleiros, servidores públicos, etc.). (FONSECA, *ONLINE*, 2018).

Os sindicatos ligados à Liga confirmaram na prática a tese de que “em momentos de crise, quem menos luta mais perde”. Uma série de direitos que o sindicalismo amarelo (CUT, Força Sindical, CGT, etc.) vendeu para a burguesia (banco de horas, por exemplo) foram mantidos na área de atuação da Liga.

Acreditamos que uma verdadeira e autentica Central Sindical dos trabalhadores brasileiros, será produto de uma prolongada luta de classes contra a burguesia, o latifúndio e o imperialismo, contra todo o oportunismo com base do classismo combativo e independência de classe.

A Liga tem participado ativamente das lutas populares, das tomadas de terra na cidade, da denúncia e luta contra a política de assassinatos de pobres praticada pela PM e aparato estatal. Destaca-se a heroica resistência da Vila Corumbiara e Vila Bandeira Vermelha, tomadas vitoriosas de terrenos da prefeitura de BH e de Betim. Nesta cidade, a tomada do terreno abandonado da prefeitura pelas 200 famílias de trabalhadores pobres, custou a vida dos companheiros operários Elder Gonçalves de Souza e Erionides Anastácio dos Santos, assassinados pôr tiros disparados pela tropa da polícia militar que invadiram o acampamento, no dia 26 de abril de 1999, a mando do prefeito Jésus Lima (PT).

A Liga, lutando pela conformação da aliança operário-camponesa, tem mobilizado entre os operários e na cidade, recursos materiais e humanos para apoio à luta dos camponeses pobres pela terra e destruição do latifúndio; para apoio à produção dos camponeses pobres e luta contra os monopólios e açambarcadores; e para a defesa, contra os ataques do latifúndio e do velho Estado, do que está sendo conquistado e construído. (FONSECA, *ONLINE*, 2018).

A construção das Ligas dos Camponeses Pobres no norte de Minas, em Rondônia, centro-oeste e outras regiões do país, caminhando para a criação de uma Liga dos Camponeses Pobres unificada em todo Brasil, é mostra do crescimento do novo movimento camponês em nosso país.

A Liga tem apontado a gravidade da crise imperialista e, em particular, da economia norte-americana, e que estão em curso os preparativos para uma Terceira Guerra Mundial, e a agressão covarde ao povo afegão e iraquiano é mostra da gravidade de sua crise, que os imperialistas estão condenados a derrota e sua ação provoca mais ódio dos povos ao imperialismo, principalmente ianque.

Em todas suas atividades a Liga tem reafirmado esta sua posição anti-imperialista. Em maio de 97, a Liga comandou manifestação contra a implantação da Alca (onde foi retomado o ato da queima da bandeira ianque, símbolo mais odiado pelos povos de todo o mundo) e enfrentamos também a “esquerda” oportunista que se juntou ao governo FHC para defender o Mercosul como alternativa à Alca.

Na Marcha contra a fome e a farsa das eleições (setembro de 2000) fizeram ato contra os ianques na porta do escritório de negócios no centro da capital mineira e nas comemorações do 1o. de maio a passeata terminou em ato anti-imperialista com manifestação de apoio ao povo palestino. Na ocasião foram queimadas a bandeira ianque e a bandeira sionista de Israel.

Em abril de 2003, uma grande manifestação de protesto contra a invasão ianque ao Iraque foi organizada no centro de Belo Horizonte. As bandeiras das tropas invasoras do USA e Inglaterra foram pisadas pelos trabalhadores.

A polícia que investiu contra a passeata teve que recuar sob uma chuva de pedras jogadas pôr trabalhadores e populares que passavam pela Praça Sete, local do confronto, que estava em reformas e com pedras portuguesas em abundância.

No plano político a Liga tem lutado contra o oportunismo da “esquerda” eleitoreira e contra a farsa das eleições, caminho usado pelo imperialismo para manter sua dominação.

E, finalmente, a Liga reconhece o marxismo como ideologia científica do proletariado fundamental para guiar a luta dos povos para pôr fim ao imperialismo, construir o

socialismo em cada país e, pondo fim à sociedade de classes, chegar em todo o mundo ao luminoso comunismo. (FONSECA, *ONLINE*, 2018). Em seu permanente desenvolvimento: marxismo - marxismo-leninismo - hoje é maoísmo, sua terceira, nova e superior etapa.

2.12 A organização da liga

2.12.1 Objetivos

Nas lições de Siquera e Pereira (2014) pode ser lido que a Liga Operária reafirma seus objetivos aprovados no 1º Congresso:

1) Superar a consciência de categorias profissionais e mesmo da soma de categorias. É muito diferente. Tem-se que compreender que somos todos uma só e única classe de explorados e que as classes exploradoras exercem o poder de Estado através da lei, do parlamento, da justiça, da repressão policial-militar e da política de governo para impor e manter sua dominação. Romper o economicismo desenvolvendo o trabalho de massas nas esferas política, ideológica, cultural e orgânica suplantando o caráter meramente reivindicativo, apontando a questão do poder. Assumimos o sindicalismo como organização de caráter de resistência econômica das massas trabalhadoras e como escolas da luta de classes.

2) Desenvolver o espírito classista, articular e organizar trabalhadores da cidade e do campo (operários agrícolas), buscando desenvolver e fortalecer a organização de base, nos locais de trabalho, adotando diferentes formas de luta contra a patronal e seu aparelho estatal, demarcando sempre a via principal através da afirmação do princípio de que a “rebelar-se é justo” educando as massas a exercer este princípio de forma consciente e organizadamente.

3) Romper o atrelamento com o Estado através da coordenação da luta criando novas formas de organização e sustentação material, para superar e desmontar as máquinas burocráticas em que se transformaram os sindicatos. Estas formas podem ser diretas ou transitórias, dependendo das condições particulares de cada setor. Ir abolindo as formas obrigatórias de contribuição e desenvolvendo formas organizadas de contribuição voluntária. Ir substituindo o sistema presidencialista de direção por formas mais coletivas e de coordenação. Combater radicalmente todo tipo de desvio como carreirismo, personalismo, caudilhismo, mandonismo e todas as formas de individualismo. Liquidar o assistencialismo em discussão permanente com as massas.

4) Organizar uma corrente de solidariedade entre os trabalhadores para uni-los fortemente nos momentos de penúria. Criar os fundos de socorro mútuo.

5) Fortalecer como tarefa estratégica, a constituição da aliança operário-camponesa para lutar pela terra através do Programa Agrário, pela conquista de uma verdadeira e nova democracia. (ver sobre o problema agrário).

2.12.2 Princípios

A Liga Operária parte dos seguintes princípios: as massas fazem a história; a luta reivindicativa é importante, mas o principal é o poder; combater o oportunismo como perigo principal; rebelar-se é justo; e apoiar-se nas próprias forças.

2.13 A Necessidade de se proteger

Por todas as razões que implicam a luta das massas por seus direitos, desde as condições históricas como as atuais, o movimento não pode ter a ingenuidade de esperar qualquer tratamento democrático por parte do Estado e da burguesia. É necessidade e obrigação moral assumir todas as tarefas necessárias para defender o nosso movimento e nossas organizações.

Para manter a situação imutável, o Estado brasileiro, a burguesia e o latifúndio têm larga experiência e não medem esforços para destruir qualquer organização que contrarie seus interesses, que trabalhe para transformar a situação fundiária e destruir seu sistema de exploração e opressão. O sistema se utiliza não só de todos os instrumentos que o Estado dispõe para reprimir e destruir nossa luta, mas também conta com inúmeras organizações políticas e paramilitares para executar seus planos criminosos. Conscientizar as massas sobre a repressão, sobre o real e verdadeiro conceito de Estado, do seu papel bem como denunciar a ação do aparato repressivo.

Mas não basta denunciá-los é preciso saber combatê-los. Diante da necessidade de autodefesa muitas atividades devem ser desenvolvidas e organizadas. A começar pela participação de todos na defesa da organização, das próprias massas e de nossas lideranças, que são o alvo principal de eliminação por parte do inimigo.

A base de uma justa política de autodefesa é a linha justa da organização, sua aplicação e enraizamento profundo nas massas. Outros elementos são: 1) a vigilância permanente contra a infiltração do inimigo, 2) a vigilância sobre a movimentação do inimigo, 3) a obtenção de informações permanentes sobre o inimigo e a contrainformação são atividades imprescindíveis para nossa proteção e das quais todos devem participar, 4) a proteção da identidade dos companheiros mais expostos ou de companheiros que não militam na mesma área ou setor também é importante e necessária. 5) nos atos que conduzem ao enfrentamento direto com os aparatos repressivos do Estado, deve-se estar minimamente preparado para não facilitar a ação bandida e criminoso do inimigo, 6) nos enfrentamentos necessários à conquista e defesa de nossos direitos é necessário a utilização de recursos de camuflagem e cobertura do rosto para proteger a identidade de nossos militantes e ativistas. (FERNANDES, *ONLINE*, 2018).

Educar as massas sobre a experiência histórica da luta dos povos e do nosso povo brasileiro, cujas conquistas, sejam elas quais forem, só foram possíveis a vitória através da luta violenta. Educar as massas a respeito de que o inimigo exerce permanentemente a violência criminoso contra o povo e que o povo tem o direito sagrado de defender-se lançando mão da violência justa. Levantar a palavra de ordem: “rebelar-se é justo”.

2.14 A justa conduta moral

Uma das mais importantes lutas que tem que ser travadas cotidianamente no interior do movimento é por animar a todos ao esforço por adotar uma conduta correta, como fator determinante para destruir toda a podridão da moral burguesa hipócrita, individualista e egoísta. A luta por nossos objetivos maiores só poderá triunfar se construirmos desde já uma nova forma de convivência e relacionamento.

Combater todas as atitudes incorretas, não as acobertar, não conciliar com condutas levianas, malandras, espertas, sabidas, desleais e desagregadoras, partam elas de quem for, é a luta principal que podemos realizar para forjar a moral e confiança coletivas e o crescimento de cada um.

Exercitar a crítica e autocritica é o modo correto de combater as mazelas que a sociedade burguesa faz penetrar em todos nós. A sociedade pela qual lutamos e sonhamos realizar, o socialismo, é feita de fraternidade e solidariedade coletivas e desde já temos que praticá-las. Lutemos para transformar nossa organização em embriões da sociedade futura.

Uma das questões a se destacar nesta luta é o enfrentamento do problema do alcoolismo e das demais drogas. É sabido o quanto é destruidor para os seres humanos do ponto de vista da saúde física e mental e da vida social e familiar.

A sociedade capitalista estimula e facilita a utilização das drogas por duas razões: a primeira é que ela representa um fabuloso negócio onde se lucra bilhões de reais; a segunda, é que a droga, o alcoolismo são instrumentos eficientes para afastar as massas da compreensão real dos seus problemas, tornando-as apáticas e descrentes, facilitando sua exploração e dominação, criando um ambiente de decomposição social e facilitar as atividades provocativas e de infiltração da reação.

2.15 O papel do dirigente

Os dirigentes das organizações classistas, em qualquer nível, devem ser exemplos de disciplina, de seriedade, de retidão moral e de responsabilidade no cumprimento das tarefas. Devem ser exemplo de combatividade, de solidariedade e de compromisso com os objetivos do movimento.

Devem ser firmes no enfrentamento com o inimigo, estando sempre atentos em preparar as massas para enfrentar a violência que a burguesia, o latifúndio e o Estado praticam contra elas.

O dirigente não pode deixar-se iludir com a bajulação que às vezes o governo, a imprensa, a burguesia, os latifundiários e os políticos fazem com as lideranças do povo. Isto é sempre para comprá-las, para tirá-las da luta. O companheiro que assume a função de direção deve ter a consciência de que sobre ele a cobrança será sempre maior, que deve ser sempre o primeiro a cumprir as decisões das bases e que todos estarão vigilantes sobre sua conduta política e moral.

O dirigente não pode nunca usar sua condição de membro da direção para tirar vantagem própria ou para projetos pessoais. Ninguém é obrigado a aceitar a função de direção; mas se aceitou, sabe que suas responsabilidades são maiores; se acha que não tem condições de assumi-las, que renuncie.

O dirigente deve ser atencioso, paciente, simples e humilde no trato com os companheiros e as massas. Deve ser sempre preocupado em se desenvolver, em estudar, em participar de cursos e atividades de formação organizadas pelo movimento, orientando sua prática na crítica e autocrítica permanente.

A direção deve ter uma particular atenção em sempre apoiar e estimular a participação da mulher. Sem a participação e a presença organizada da mulher em nosso movimento fica pela metade em todos os sentidos o trabalho com as massas, e não tem chances de vitória. Nossa luta será penosa e longa. Por isso é também importante integrar os jovens e crianças na luta. Estimular o estudo, o esporte, a cultura, desenvolver neles o amor à ciência, ao trabalho e incorporá-los cedo na luta da classe.

2.16 A atuação sindical no Brasil

Esse, portanto, é o pequeno esboço histórico da vida sindical no Brasil, com os seus avanços e recuos, com as lideranças compromissadas com as mudanças da vida dos trabalhadores, com propósitos dignos e, com aqueles que buscam da “luta operária” benefícios próprios e indignos. Esta delimitação histórica mostra que o sindicalismo pode ter o poder de andar com os próprios pés, fazendo valer cumprir os valores sindicais, sem a necessidade da interferência e a intervenção do Estado.

Defluem, portanto, dessas premissas que a liberdade e a autonomia sindical são os vieses que autorizam os sindicatos, através das suas próprias estruturas terem condições de sobrevivência material e política, de forma independente. Portanto, serem entes que autonomamente resolvam os seus próprios problemas, sem a tutela estatal, como consequência maior da liberdade sindical.

Para tanto, necessário um sindicalismo livre, amadurecido, forte e consciente com capacidade de, por próprio, resolver as questões materiais e políticas sem a provocação do Estado-juiz. Os tópicos centrais que dão suporte à proposta do trabalho, sem dúvidas, é a liberdade sindical plena, que ressaia do conteúdo da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, bem como os princípios da autonomia sindical plena, capazes de possibilitar a criação de mecanismos autônomos de solução dos conflitos intra e intersindicais, sem a intromissão estatal.

Em resumo, este trabalho, aduz a possibilidade de que as próprias entidades sindicais, rompam com os limites impostos pelos meios e solução estatal, usando os mecanismos de libertação, a exemplo da autorregulação, estruturas apropriadas e mecanismos propriamente sindicais de solução de conflitos sindicais, não dependentes do Estado, para a solução dos seus problemas.

CAPÍTULO III

LIBERDADE SINDICAL

3.1 Da Organização Internacional do Trabalho - OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) surgiu no ano de 1919, na Conferência da Paz, como parte do Tratado de Versalhes que deu fim à Primeira Guerra Mundial. Fundou-se sobre o preceito de que “a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social”. Nesse contexto, a OIT é uma das agências das Nações Unidas com uma estrutura *tripartite*, ou seja, é formada por organizações representantes de trabalhadores, de empregadores e de representantes do governo.

Além disso, é a principal entidade em âmbito internacional que atua como responsável pela realização e aplicação de normas internacionais do trabalho (tratados, convenções e recomendações). Sua estrutura é composta por três órgãos principais, a saber: Conferência ou Assembleia Geral, Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho. Sobre a Conferência ou Assembleia Geral, Alvarenga (2007, p. 56) define da seguinte forma:

A Conferência ou Assembleia Geral é o órgão de deliberação da OIT, que se reúne no local indicado pelo Conselho de administração. A Conferência é constituída pelos estados-membros, com sessões pelo menos uma vez por ano, nas quais comparecem delegações compostas de forma tripartite, ou seja, por membros do governo, representantes dos trabalhadores e dos empregadores. O seu principal objetivo é o de estabelecer as diretrizes fundamentais a serem observadas no âmbito da OIT, elaborando as convenções e recomendações. O Conselho de Administração exerce a função executiva e de administração da organização internacional do trabalho, composto por representantes dos trabalhadores, empregadores e do governo. Além de se reunir, em regra, três vezes ao ano, elege o diretor-geral da

Repartição internacional do trabalho, bem como institui comissões permanentes ou especiais. A Repartição Internacional do Trabalho, que é a secretaria da OIT, tem como objetivo documentar e divulgar as suas atividades, publicando as convenções e recomendações, além de editar publicações sobre temas de interesse sobre o direito do trabalho na comunidade internacional.

A Conferência Internacional do Trabalho possui como finalidade tornar universais suas normas de proteção trabalhistas, e aplicá-las aos seus países membros. As convenções aprovadas na Conferência Internacional do Trabalho, possuem natureza de tratados internacionais multilaterais, e uma vez ratificadas passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico como norma obrigatória.

Contudo, insta salientar que essa ratificação fica a critério do país-membro, não sendo, portanto, obrigatória. Ressalta-se ainda que os países que integram a ONU (Organização das Nações Unidas) fazem parte automaticamente dos membros da OIT.

Sobre a sua finalidade, a OIT visa promover o trabalho decente em todos os seus Estados-membros. Nesse contexto, a OIT como agência das Nações Unidas compreende que sua missão é:

[...] promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. O Trabalho Decente, conceito formalizado pela OIT em 1999, sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

A primeira Conferência Internacional do Trabalho, realizada no ano de 1919, teve como objeto seis temáticas, as quais serão abordadas a seguir. A primeira Convenção da OIT tratava da duração da jornada de trabalho na indústria, que no momento histórico era “uma das principais reivindicações movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX: a limitação da jornada de trabalho a 8 diárias e 48 semanais”.

Por sua vez, a segunda Convenção abordava a questão do desemprego, adotando diversas disposições relativas aos meios de prevenção do desemprego e remediar as suas consequências. Nesse contexto o referido instrumento internacional dispunha que qualquer membro que ratificasse a Convenção deve informar a Organização Internacional do Trabalho, em intervalos tão curtos quanto possível, que não podem exceder três meses, todos os dados estatísticos ou outra classe, disponíveis sobre desemprego, incluindo qualquer informação sobre as medidas adotadas ou propostas para combater o desemprego. Sempre que possível, os dados devem ser recolhidos, para que possam ser comunicadas dentro da expiração do período a que dizem respeito a três meses (art. 1º).

Já a Convenção nº 3 da OIT, relativa à proteção a maternidade, determinava que em todos os estabelecimentos industriais ou comerciais, públicos ou privados, ou nas suas dependências, com exceção dos estabelecimentos onde só são empregadas os membros de uma mesma família, uma mulher: a) não será autorizada a trabalhar durante um período de seis semanas, depois do parto; b) terá o direito de deixar o seu trabalho, mediante a exibição de um atestado médico que declare esperar-se o parto, provavelmente dentro em seis semanas; c) receberá, durante todo o período em que permanecer ausente, em virtude dos parágrafos (a) e (b), uma indenização suficiente para a sua manutenção e a do filho, em boas condições de higiene; a referida indenização, cujo total exato será fixado pela autoridade competente em cada país, será dotada pelos fundos públicos ou satisfeita por meio de um sistema de seguros.

Terá direito, ainda, aos cuidados gratuitos de um médico ou de uma parteira. Nenhum erro, da parte do médico ou da parteira, no cálculo da data do parto, poderá impedir uma mulher de receber a indenização, a qual tem direito a contar da data do atestado médico até aquela em que se produzir o parto; d) terá direito em todos os casos, si amamenta o filho, duas folgas de meia hora que lhe permitam o aleitamento (art. 3º).

Além disso, no caso em que uma mulher se ausente do trabalho em virtude dos parágrafos (a) e (b) do artigo 3º da Convenção ou dele se afaste, por um período mais longo, depois de uma doença provada por atestado médico, como resultado da gravidez ou do parto, e que a reduza à incapacidade de voltar ao trabalho, será ilegal, para o seu patrão, até que a sua ausência tenha atingido uma duração máxima, fixada pela autoridade competente de cada país, notificar à sua, dispensa, durante a referida ausência ou em uma data tal que, produzindo-se o pré-aviso expire o prazo no decurso da ausência acima mencionada (art. 4º).

A 4ª Convenção da OIT também relativa às mulheres, abordava a questão do seu trabalho noturno. Assim, sem distinção de idade, as mulheres não poderão ser empregadas durante a noite em nenhum estabelecimento industrial público ou privado, como tão pouco em qualquer dependência de um desses estabelecimentos, a exceção feita dos estabelecimentos onde são só empregados os membros de uma mesma família (art. 3º).

No entanto, a supramencionada disposição não se aplica nos casos em que: a) em caso de força maior, quando em uma empresa se verificar uma interrupção de funcionamento impossível de prever e que não tenha caráter periódico; b) no caso em que o trabalho se aplicar seja a matérias primas, seja a matérias em elaboração, susceptíveis de muito rápida alteração quando isso se tornar necessário, a fim de salvar, essas matérias, de perda inevitável (art. 4º).

Frise-se ainda que para os efeitos dessa Convenção, o termo “noite” significa, um período de, ao menos, onze horas consecutivas, compreendendo o intervalo decorrido entre dez horas da noite e cinco horas da manhã.

Nos países em que nenhum regulamento público se aplica ao emprego das mulheres, durante a noite, nos estabelecimentos industriais, o termo “noite” poderá provisoriamente, e durante um período máximo de três anos, designar à discricção do Governo, um período de dez horas apenas que compreenderá o intervalo decorrido entre dez horas da noite e cinco horas da manhã (art. 2º). Ainda, o prazo do período noturno poderá ser reduzido, em circunstâncias excepcionais que assim o exigirem ou nos países onde o clima torna o trabalho particularmente penoso (arts. 6º e 7º, respectivamente).

A Quinta Convenção da OIT sobre a idade mínima de admissão nos trabalhos industriais proibia o trabalho e o emprego infantil a crianças menores de 14 anos em empresas industriais públicas ou privadas ou em suas dependências, com exceção daquelas em que unicamente estejam empregados os membros de uma mesma família (art. 2º). As disposições, no entanto, não se aplicarão ao trabalho de crianças nas escolas técnicas, sempre que dito trabalho seja aprovado e vigiado pela autoridade pública (art. 3º).

Demais disso, com o fim de permitir o controle das disposições da presente Convenção, todo chefe de uma empresa industrial deverá manter um registro de inscrição de todas as pessoas menores de 16 anos por ele empregadas, no qual se indicará a data do

nascimento das mesmas (art. 4º). Interessante destacar que a referida Convenção fazia algumas ressalvas especiais relativas a países como o Japão e a Índia.

É notório que as primeiras Convenções da OIT tratavam de reivindicações da classe operária do final do século XIX e início do século XX. Dentre as seis referidas Convenções, realizadas na Conferência de 1919, quatro foram ratificadas pelo Brasil, a saber: Convenção n. 3, 4, 5 e 6. Todas ratificadas pelo país em 26 de abril de 1934.

Em sua 87ª Sessão, aprovada com 127 votos favoráveis, somente com um voto contrário e 11 abstinências, a Conferência Internacional do Trabalho adotou a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, a qual definiu, dentre seus princípios, o respeito à liberdade sindical e de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a efetiva abolição do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Nesse contexto, a OIT consagra esses quatro preceitos supramencionados como “direitos fundamentais”, associando-os a oito de suas convenções, e determina assim o cumprimento desses princípios por todos os seus Estados-Membros, independente de ratificação das convenções correspondentes. Sobre os direitos fundamentais Novais (2010, p. 31):

Grande parte das discussões sobre os direitos sociais incide sobre a discutível possibilidade do seu reconhecimento como direitos fundamentais ou, pelo menos, em termos práticos, converge na pretensa necessidade de uma especial fundamentação da sua natureza jusfundamental.

Valente e Sousa (2011, p.20) explicam a magnitude dos direitos fundamentais com a citação de exemplos da liberdade que deve ser garantida aos cidadãos:

Os direitos fundamentais protegem os cidadãos, antes de mais, contra ingerências do próprio Estado. Por exemplo, são de aplicação geral ao cidadão a liberdade de associação, a liberdade de consciência, de religião e de culto, ou liberdade de expressão e de informação, a liberdade de constituir família, etc.

Sobre a “eliminação de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório”, destacam-se as Convenções nº 29 e nº 105, relativas ao trabalho forçado ou obrigatório, e a abolição do trabalho forçado respectivamente. A primeira aprovada na 14ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1930, foi ratificada pelo Brasil em 25 de abril de 1957. Já a

segunda, aprovada na 40ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, do ano de 1957, foi ratificada pelo país em 18 de junho de 1965.

Ambos os instrumentos internacionais visam extinguir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas no mais curto prazo possível. Ademais, determina a Convenção nº 105 a sua não recorrência sob forma alguma: a) como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida a pessoas que tenham ou expressem certas opiniões políticas, ou manifestem sua oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecida; b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico; c) como medida de disciplina de trabalho; d) como punição por participação em greves; e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa. (DECRETO N. 58.822/1966).

No tocante à “efetiva abolição do trabalho infantil”, destacam-se a Convenção nº 138, aprovada na 58ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, no ano de 1973, e ratificada pelo Brasil em 28/06/2001, relativa à idade mínima para admissão a emprego.

Referido instrumento estabelece que Todo País-Membro, no qual vigore a Convenção, compromete-se a seguir uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do jovem (art. 1º).

O País-Membro, cuja economia e condições do ensino não estiverem suficientemente desenvolvidas, poderá, após consultas às organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, definir, inicialmente, uma idade mínima de quatorze anos (art. 2º-4). Sobre mais, o será inferior a dezoito anos a idade mínima para a admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do jovem.

Igualmente, ressalta-se a Convenção nº 182 sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho e reunida em 1ª de junho de 1999, em sua 87ª reunião, e ratificada em 02 de fevereiro de 2000.

Determina a Convenção que Todo Estado-membro que a ratificar deverá adotar medidas imediatas e eficazes que garantam a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil em caráter de urgência (art. 1º). Criança, por sua vez é toda pessoa menor de 18 anos (art. 2º); e a expressão as piores formas de trabalho infantil compreende: a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, como venda e tráfico de crianças, sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou compulsório, inclusive recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados; b) utilização, demanda e oferta de criança para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas; c) utilização, recrutamento e oferta de criança para atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de entorpecentes conforme definidos nos tratados internacionais pertinentes; d) trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executados, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança (art. 3º).

Além disso, todo Estado-membro elaborará e implementará programas de ação para eliminar, como prioridade, as piores formas de trabalho infantil, que serão elaborados e implementados em consulta com instituições governamentais competentes e organizações de empregadores e de trabalhadores, levando em consideração opiniões de outros grupos interessados, caso apropriado (art. 6º).

E devem adotar todas as medidas necessárias para assegurar aplicação e cumprimento efetivos das disposições que dão efeito a esta Convenção, inclusive a instituição e aplicação de sanções penais ou, conforme o caso, de outras sanções. Tendo em vista a importância da educação para a eliminação do trabalho infantil, também adotará medidas efetivas para, num determinado prazo: a) impedir a ocupação de crianças nas piores formas de trabalho infantil; b) dispensar a necessária e apropriada assistência direta para retirar crianças das piores formas de trabalho infantil e assegurar sua reabilitação e integração social; c) garantir o acesso de toda criança retirada das piores formas de trabalho infantil à educação fundamental gratuita e, quando possível e adequado, à formação profissional; d) identificar crianças particularmente expostas a riscos e entrar em contato direto com elas; e) levar em consideração a situação especial das meninas (art. 7º).

Em relação à “eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação”, o instrumento de maior relevância, é a Convenção nº 111, aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1958, e ratificada em 26 de novembro de 1965.

A Convenção denominada “Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958”, considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais; e que por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, veda a discriminação em âmbito laboral.

Nesse contexto, segundo o instrumento internacional, a expressão “discriminação” compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (art. 1º-1).

Não obstante, distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego, não são consideradas como discriminação (art. 1º- 2). E qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria (art. 2º).

Outro instrumento estimado como convenção fundamental, é a Convenção nº 100, sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, aprovada na 34ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1951, ratificada em 25 de abril de 1957 pelo Brasil.

A Convenção em tela determina que cada membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que tudo isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor (art. 2º- 1). Este princípio poderá ser aplicado por meio: a) seja da legislação nacional; b) seja de qualquer sistema de fixação de remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação; c) seja de convenções coletivas firmadas entre empregadores e empregados; d) seja de uma combinação desses diversos meios (art. 2º - 2).

Por sua vez, o termo ‘remuneração’ compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ou trabalhador em razão do emprego deste último; e a expressão ‘igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor’, se refere às taxas de remuneração fixas sem discriminação fundada no sexo (art. 1º).

Por último, não menos importante, o direito fundamental “à liberdade sindical e de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva” consagram-se nas Convenções n. 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho.

A Convenção n. 87, aprovada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, em sua 31ª sessão, trata de diversas propostas relativas à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, considerando que a Declaração de Filadélfia proclamou novamente que ‘a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto’, e que o Preâmbulo da Constituição da OIT enuncia, entre os meios suscetíveis de melhorar a condição dos trabalhadores e de assegurar a paz, “a afirmação do princípio da liberdade sindical”.

O referido instrumento internacional consagrou princípios relativos à liberdade sindical tais como a) liberdade de constituição de associações, independentemente de prévia autorização; b) liberdade de filiação, condicionada, unicamente, à aceitação das normas estatutárias; c) liberdade de elaboração de estatuto e regulamentos, bem assim dos programas administrativos e de ação; d) eleição livre, para a escolha de seus representantes; e) proibição ao Estado de intervir, limitando ou dificultando o exercício das garantias de autonomia ou de,

administrativamente, suspender ou dissolver as organizações; f) liberdade de tais organizações constituírem federações e confederações e de filiarem-se a elas, ainda, de essas entidades, por sua vez, filiarem-se a organizações internacionais; g) aquisição de personalidade jurídica sem obstáculos ou restrições das garantias de autonomia; h) proibição de a lei prejudicar ou ser aplicada de modo a prejudicar as mesmas garantias; i) extensão desses princípios mediante lei ordinária, às forças armadas e à polícia; j) adoção, pelo Estado, de medidas que assegurem aos trabalhadores e aos empregadores, o livre exercício do direito sindical. No tocante à liberdade sindical, a Convenção nº 87 assim determina em sua primeira parte:

Art. 1 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tornar efetivas as disposições seguintes.

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

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

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Art. 4 — As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Art. 5 — As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Art. 6 — As disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima se aplicarão às federações e às confederações das organizações de trabalhadores e de empregadores.

Art. 7 — A aquisição de personalidade jurídica por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não poderá estar sujeita a condições de natureza a restringir a aplicação das disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima.

Art. 8 — 1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei.

2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 9 — 1. A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia será determinada pela legislação nacional.

2. De acordo com os princípios estabelecidos no § 8º do art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho a ratificação desta Convenção, por parte de um Membro, não deverá afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 10 — Na presente Convenção, o termo ‘organização’ significa qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.

Por seu turno, a Parte II da Convenção dispõe sobre a proteção do direito sindical, ao estabelecer que cada Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical (art. 11).

A Convenção nº 87 da OIT, assim, representa a expressão internacional da autonomia e da liberdade sindical, sendo oriunda de reação nazi-fascismo, a fim de contrapor forças aos sindicatos organizados no modelo de Mussolini na Itália. Imperioso destacar que tal instrumento normativo internacional não foi ratificado pelo Brasil até hoje.

Por outro lado, a Convenção nº 98 da OIT, aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1949, sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, foi ratificada pelo país em 18 de novembro de 1952. Referenciado instrumento garante proteção à liberdade e atividade sindical, contra qualquer ato discriminatório, principalmente em relação aos denominados “atos antissindicais” e versa sobre o fomento à negociação coletiva.

Nesse contexto, determina que os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego (art. 1º - 1). Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a: a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato; b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude

de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas (art. 1º - 2).

Ainda estabelece que as organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração (art. 2º -1). Por sua vez, atos de ingerência são definidos como medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores (art. 2º - 2).

No que tange à negociação coletiva, a Convenção n. 98 determina que deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego (art. 4º).

Além disso, exclui expressamente a figura do funcionário público de sua abrangência ao determinar que “A presente Convenção não trata da situação dos funcionários públicos ao serviço do Estado e não deverá ser interpretada, de modo algum, em prejuízo dos seus direitos ou de seus estatutos” (art. 6º).

Ainda sobre a liberdade sindical, é importante salientar que a OIT, na década de 50, criou dois órgãos distintos para a proteção desse direito à liberdade sindical, a saber: a Comissão de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical e o Comitê de Liberdade Sindical:

Esse procedimento especial permite que governos ou organizações de trabalhadores e de empregadores apresentem queixas contra os Estados, por violações dos direitos sindicais (sejam esses Estados membros da OIT ou membros das Nações Unidas que não o sejam da OIT), e pode ser acionado mesmo quando convenções sobre liberdade sindical e negociação coletiva não tenham sido ratificadas.

A Comissão de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical, criada em 1950, é o órgão permanente e supremo do mecanismo especial que visa à proteção da liberdade sindical. A Comissão tem como atribuição o exame de todas as queixas por

supostas violações aos direitos sindicais, que lhe são comunicadas pelo Conselho de Administração da OIT. Sua composição é formada por nove personalidades independentes, também designadas pelo Conselho de Administração. “Trata-se, sobretudo, de um organismo de investigação, mas está autorizado a discutir com o governo o objeto da queixa a situação que deve investigar, com vista a um acordo que permite resolver as dificuldades levantadas”.

Forçoso destacar que, podem ser objeto das denúncias realizadas à Comissão, queixas referentes aos países que tenham ratificado as convenções da OIT sobre liberdade sindical, bem como aqueles que não o tenham realizado. No entanto, esse último caso comporta uma ressalva, somente podem ser submetidas ao exame da Comissão, as queixas contra um Estado, que tenham o consentimento do governo interessado.

Por seu turno, o Comitê de Liberdade Sindical foi criado em 1951, através do Conselho Administrativo da OIT. É igualmente composto por nove membros, e trata-se de um órgão tripartite, pelo qual seus membros estão divididos entre representantes dos governos, de empregadores e de trabalhadores.

Sua competência originária era de examinar as queixas de infrações contra a liberdade sindical e reportar-se ao Conselho de Administração sobre a existência de fundamentos suficientes para submeter tais queixas ao exame da Comissão de Investigação e de Conciliação.

No entanto, ao longo do tempo, o Comitê assumiu relevante papel de destaque no cenário internacional ao também passar a elaborar recomendações baseadas nos casos concretos das denúncias apresentadas, formulando assim uma vasta jurisprudência sobre a matéria, o que representa um valioso acervo de decisões sobre os temas da liberdade sindical e dos direitos sindicais.

Nessa conjuntura, o Brasil como país-membro fundador da OIT, que vem participando da Conferência Internacional do Trabalho desde a sua primeira reunião, deveria em regra atender a todos os princípios constantes de tais instrumentos internacionais, vez que consagrados como direitos fundamentais, ainda que não tenha ratificado suas respectivas convenções. Nesse sentido, é o posicionamento da jurisprudência do Comitê de Liberdade Sindical da OIT:

10. Ao se decidir pela adesão à Organização, o Estado aceita os princípios fundamentais definidos na Constituição e na Declaração de Filadélfia, inclusive os relativos à liberdade sindical. [Ver *Recopilación* de 1985, Parágrafo 53; *Informes* 275º e 279º, Caso nº 1500, Parágrafos 351 e 630, respectivamente.]

[...]

14. O grau de proteção para o exercício dos direitos sindicais, que derivam das disposições e princípios das Convenções nº 87 e nº 98, constitui um mínimo que pode ser complementado e é conveniente que se somem outras garantias suplementares resultantes do sistema constitucional e jurídico de um dado país, de suas tradições em matéria de relação de trabalho, da ação sindical ou da negociação entre interessados. [Ver *Informe* 259º, Caso nº 1403, Parágrafo 74.]

[...]

17. Os direitos sindicais, à semelhança dos demais direitos humanos fundamentais, devem ser respeitados qualquer que seja o *grau de desenvolvimento do país* em causa. [Ver *Informe* 279º, Caso nº 1581, Parágrafo 462, e *Informe* 281º, Caso nº 1552, Parágrafo 324.]

No entanto, na prática não é o que ocorre. É notório que dentre as convenções fundamentais, a única não ratificada pelo país é a Convenção nº 87 da OIT que trata da liberdade sindical, vez que o Brasil apresenta em seu ordenamento jurídico institutos conflitantes com o princípio da liberdade sindical plena estabelecido pela OIT, tais como a unicidade sindical, base territorial mínima, sindicalização por categoria e sistema confederativo da organização sindical.

Nada obstante às determinações da OIT, o que se verifica é que esse direito fundamental à liberdade sindical prestigiado pela Organização, até o presente momento trata-se ainda de um fim a ser alcançado. Além disso, a ratificação universal dessas convenções de direitos fundamentais também é um dos objetivos almejados pela OIT.

Outro importante instrumento instituído pela OIT foi a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, adotado em sua 97ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em junho de 2008. Tal documento corresponde a uma das primeiras manifestações de um organismo internacional com preocupações sobre o mundo globalizado e a grave crise financeira internacional que iria eclodir a partir de setembro de 2008.

Por fim, no plano nacional, é necessário salientar que a OIT vem mantendo representação no Brasil desde a década de 1950, com programas e atividades que refletem os

objetivos da Organização ao longo de sua história. “Além da promoção permanente das Normas Internacionais do Trabalho, do emprego, da melhoria das condições de trabalho e da ampliação da proteção social, a atuação da OIT no Brasil tem se caracterizado, no período recente, pelo apoio ao esforço nacional de promoção do trabalho decente em áreas tão importantes como o combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas para fins de exploração sexual e comercial, à promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça no trabalho e à promoção de trabalho decente para os jovens, entre outras”.

Nesse contexto, ressalte-se um breve histórico realizado pela OIT, do papel fundamental desse organismo internacional no país, em matéria trabalhista:

Em 2006, o Brasil lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), em atenção ao Memorando de Entendimento para a promoção de uma agenda de trabalho decente no país, assinado pelo Presidente da República e pelo Diretor-Geral da OIT, em junho de 2003. A Agenda define três prioridades: a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática. As organizações de empregadores e de trabalhadores devem ser consultadas permanentemente durante o processo de implementação da Agenda.

O Brasil é pioneiro no estabelecimento de agendas subnacionais de Trabalho Decente. O Estado da Bahia lançou sua agenda em dezembro de 2007 e o Estado de Mato Grosso realizou em abril de 2009, a sua Conferência Estadual pelo Trabalho Decente, com o mesmo objetivo. Entre 2003 e 2010, diversas instâncias consultivas e deliberativas sobre o tema foram constituídas, tendo sido possível construir consensos importantes no campo da promoção do trabalho decente no país

Em maio de 2006, a ANTD foi lançada em Brasília pelo Ministro do Trabalho e Emprego (MTE) por ocasião da XVI Reunião Regional Americana da OIT, durante a qual também foi lançada, pelo Diretor Geral da OIT, a Agenda Hemisférica do Trabalho Decente (AHTD). Com o objetivo de contribuir à erradicação da pobreza e à redução das desigualdades sociais, a ANTD se estrutura em torno a três prioridades: (i) a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidade e de tratamento; (ii) a erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil, em especial, em suas piores formas; e, (iii) o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como instrumento de governabilidade democrática. Elaborada por um grupo de trabalho interministerial coordenado pelo MTE, com assistência técnica permanente da OIT, e submetida à consulta no âmbito da Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI), a ANTD estabelece resultados esperados e linhas de ação para cada uma das prioridades definidas. O processo de implementação da ANTD ganhou novo impulso no final de 2007, com a constituição de um Grupo Técnico Tripartite (GTT) de consulta e monitoramento. Também se avançou, nesse período, na discussão sobre os indicadores para monitorar os avanços nas diversas dimensões do trabalho decente e

na experiência pioneira de elaboração de agendas estaduais (Bahia, Mato Grosso) e intermunicipais (região do ABC Paulista) de trabalho decente.

O passo seguinte foi a elaboração do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), a partir de uma proposta construída por um grupo interministerial mais amplo que o anterior, também coordenado pelo MTE e com a assistência técnica da OIT. No dia 4 de junho de 2009 foi formalizado, por Decreto Presidencial, o Comitê Executivo Interministerial encarregado da elaboração do PNETD, concebido como um instrumento de implementação da ANTD. Durante 2009, o PNETD foi intensamente discutido por diversas áreas do Governo Federal e pelo Grupo de Trabalho Tripartite (GTT), em um importante processo de diálogo social. Como resultado, foi construído um consenso tripartite em torno às prioridades e resultados do PNETD, referendado por um documento firmado por representantes de governo, empregadores e trabalhadores durante a 98ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (junho de 2009)

O mesmo Decreto que criou o Comitê Interministerial instituiu o Subcomitê da Juventude, com o objetivo de elaborar uma Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ). Esse objetivo foi cumprido durante o ano de 2010, através de um amplo e produtivo processo de diálogo tripartite. A ANTJ se organiza em torno a quatro prioridades: (i) mais e melhor educação; (ii) conciliação entre estudos, trabalho e vida familiar; (iii) inserção digna e ativa no mundo do trabalho; (iv) diálogo social. (OIT, *ONLINE*, 2018).

É de se notar, portanto, a relevante atuação que a OIT vem desempenhando no Brasil em matéria de direito trabalhista, colaborando amplamente para a consagração de seus preceitos em âmbito internacional, visando tutelar e resguardar a figura da classe trabalhadora, bem como os direitos a eles inerentes, em face de sua hipossuficiência e do desequilíbrio notoriamente presente nas relações de trabalho.

3.2 Liberdade sindical: aspectos históricos

No presente tópico é abordada a liberdade sindical, contemplando sua origem e normatização, no Brasil e internacionalmente, seu significado, importância e função, a amplitude de sua aplicação no ordenamento pátrio e no cotidiano sindical.

A eclosão do Direito do Trabalho, a princípio como direito individual, e posteriormente como direito coletivo, ocorreu durante final do século XVIII na Europa, consequência da industrialização verificada no período da Primeira Revolução Industrial, determinando-se assim os primórdios do direito sindical.

O Direito do Trabalho foi normatizado pelo liberalismo jurídico da Revolução Francesa (1789), influenciada pelos ideais iluministas e formatada na luta por liberdade, igualdade e fraternidade, que uniu a burguesia e os grupos sociais insatisfeitos contra a

opressão do poder monárquico e contra as relações de trabalho e de comércio que, naquele momento histórico, estavam atrelados às regras estruturais criadas pelas corporações de ofício, que mantinham uma rígida hierarquia como base.

Da aliança entre burguesia e proletariado, surgiram as relações jurídicas do trabalho subordinado regulada pelo contrato de locação de serviço cível, impulsionando o liberalismo que marcou, então, as relações entre a classe detentora dos meios de produção e os trabalhadores, assim como as relações políticas e sociais.

No período da Revolução Industrial, a situação política e econômica na Europa, a começar pela Inglaterra, passa por profundas transformações sociais. A criação da máquina a vapor e da eletricidade proporciona elevado crescimento da indústria, a passagem do sistema de manufatura para o de linha de produção, o aumento do ritmo de produção da indústria têxtil e mecânica, a necessidade de divisão e especialização do trabalho, o poder maior dos empregadores e a abusiva exploração da mão-de-obra, enfim, as relações tornaram-se muito mais complexas, dando início também a fortes reações da população de trabalhadores, por toda a Europa.

Em 1791, foi promulgada na França a Lei de Le Chapelier, impondo a proibição de qualquer tipo de sindicato, greve ou manifestação trabalhista, em virtude de uma suposta relação de isonomia jurídica entre os sujeitos contratantes do contrato de locação de serviço. Sucessivamente, no ano de 1810, o Código Penal da França condenou qualquer forma de organização associativa ou ação coletiva de trabalhadores.

O modelo de contratação - do contrato de locação de serviço civil - era caracterizado, todavia, por uma grande desigualdade socioeconômica entre empregadores e trabalhadores. A vigência da Lei de Le Chapelier culminou por extinguir qualquer possibilidade de reunião desses trabalhadores para modificar a disparidade produzida pelo contrato de locação de serviços cível.

Todas essas leis antissindicaais, promulgadas justamente nesse momento histórico da revolução industrial, foram pouco a pouco sendo vencidas pelo enfrentamento dos trabalhadores. Essa conjuntura, o desenvolvimento industrial, ao promover a aglomeração da massa proletária, possibilitou o surgimento de condições mais benéficas à classe operária, que passou a lutar pelos seus direitos, formando-se assim a denominada consciência de classe.

Na Inglaterra, em meio a greves e lutas operárias sangrentas, em 1825, a classe trabalhadora conseguiu a revogação das *Combination Acts*; em 1830 foi criado o sindicato dos operários da construção (*Operative Builders Union*); em 1834 a primeira central de trabalhadores (*Grand National Consolidated Trade Unions*); em 1847 a redução da jornada de trabalho para dez horas em toda a Inglaterra.

O ano de 1848 foi marcado por esses movimentos revolucionários na Europa, pela publicação do Manifesto Comunista de Marx e Engels e pela consolidação do poder político da classe burguesa e, de lado oposto, o surgimento do poder do proletariado. O reconhecimento dos sindicatos teve início na Inglaterra, em 1871, com a promulgação da Lei dos Sindicatos

Nesse contexto de Revolução Social, os trabalhadores conquistaram na França, a faculdade de reunião, progresso que serviu de base para a abolição do delito de coalizão no Código Penal Francês e para a consagração do princípio da livre constituição de organizações sindicais, com o advento da Lei Waldeck-Rousseau, de 1884. Nasceram assim, os primeiros traços da liberdade sindical na Europa.

No ciclo do totalitarismo europeu, envolvendo países como Itália, França, Alemanha, Espanha e Portugal, os sindicatos eram entidades públicas, com o aparelhamento e controle do Estado, sem autonomia. Na Itália, o corporativismo fascista ocorreu a partir de 1926 e 1943. Por volta de 1946, com a redemocratização desse continente, a liberdade sindical adquiriu condição de liberdade pública, ao lado das liberdades de reunião e de expressão, por exemplo.

Ao tratar da história da liberdade sindical em âmbito internacional, o professor Renato Rua de Almeida (2005) faz referência a algumas facetas peculiares ao instituto, tomadas em razão das comunidades supranacionais, que adotam regulamentação para todos os países membro, a exemplo do que ocorre na União Europeia, ao tratar “sobre questões de efetividade da liberdade sindical, sobretudo no que concerne à ação sindical dos trabalhadores organizados no plano supranacional, com garantias para a instauração nos países membros do direito à informação, comitê de empresa, entre outros”.

No Brasil, a liberdade sindical não resultou da Revolução Industrial, vez que o país não viveu o auge desse fenômeno mundial. Em meados do século XIX, o país,

eminentemente agrário, foi passando por um processo de urbanização, em um ambiente de abolição da escravidão e de necessidade de mão de obra especializada para a incipiente industrialização e para a cafeicultura, concentrada principalmente nos Estados e São Paulo, Rio de Janeiro e Minas Gerais.

No início do século XX, a classe trabalhadora ganha expressão, sendo formada majoritariamente por estrangeiros provenientes da Europa, que, na luta por sobrevivência e trabalho, se submetiam a baixos salários, jornadas superiores a 16 horas diárias, ausência de regulamentação protetiva e a toda sorte de exploração, inclusive de mulheres e crianças, que recebiam os menores salários.

Os trabalhadores passaram a lutar também por melhores condições de trabalho e de salário, por meio de greves, passeatas, comícios, formação de associações assistenciais, etc., com enfrentamento da repressão patronal e policial, que mostrava uma incipiente movimentação sindical no país. Em 1917, irrompeu a primeira greve de trabalhadores de fábrica no país, em São Paulo, violentamente contida, resultando na morte de um trabalhador, arrefecendo o movimento.

A partir dos anos 30, a economia foi celerada por uma forte mobilização de capitais e de mão-de-obra, além de investimentos na estruturação dos sistemas nacionais de educação, saúde e seguridade social. A migração para as grandes cidades gerou enorme contingente populacional nas áreas urbanas, e as necessidades sociais de transporte, educação, infraestrutura, habitação etc., aumentaram vertiginosamente, e, com elas, a luta de classes.

O Brasil, governado pelo então presidente Getúlio Vargas, com finalidade de conter a massa de trabalhadores, adotou uma política estatal corporativista e intervencionista, inspirado no modelo italiano, que na seara trabalhista refletia-se com a intervenção do Estado na organização sindical.

O modelo aplicado por Getúlio Vargas era caracterizado pela exigência de que os sindicatos possuísem autorização prévia do Estado para adquirir personalidade sindical, pela natureza jurídica de lei delegada das convenções coletivas do trabalho, pela eficácia erga omnes das cláusulas normativas, pela contribuição sindical obrigada e compulsória e por fim, pelo poder normativo da Justiça do Trabalho.

Esse sindicalismo monolítico, unitário e vinculado ao Poder Público continuou a ser utilizado pelo governo militar na República Nova, até que finalmente com o advento da democracia no Brasil foi promulgada a vigente Constituição Federal de 1988, que consolidou a liberdade sindical como um direito fundamental, extinguindo supostamente o corporativismo sindical no país.

No entanto, o que se verifica na atual Constituição é que foram mantidas algumas premissas corporativistas da Era Vargas contraditórias à ideia de liberdade sindical plena. A contribuição sindical, compulsória e obrigatória, bem como a eficácia *erga omnes* das convenções e acordos coletivos de trabalho, e o poder normativo da justiça trabalhista continuaram a vigorar na redação da Lei Maior.

Além disso, a liberdade sindical brasileira caracterizou-se pelo princípio da unicidade sindical e pela representação por categoria, insculpidos no artigo 8º, II, da Constituição de 1988, que proibia a criação de sindicatos representativos de uma determinada categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial de um Município.

No tocante ao poder normativo da Justiça do Trabalho importa fazer algumas considerações a parte. Como visto nas linhas precedentes, o Direito do Trabalho sempre foi marcado por forte intervenção estatal nas relações entre o capital e o trabalho, na tentativa e garantir a igualdade real entre empregados e empregadores. Com base nessa premissa, foi criado um mecanismo estatal de solução de conflito coletivo, por meio do poder normativo da Justiça do Trabalho.

A efetivação dessa competência foi, inicialmente, formatada na década de 1930, por meio de Comissões Mistas de Conciliação, que tinham por objetivo solucionar conflitos coletivos de trabalho, inspirada na Carta Del Lavoro italiana, de 1927, que dava autorização ao Judiciário de criar condições de trabalho, ao solucionar conflitos de interesse entre as categorias profissionais e econômicas.

As fontes da CLT foram a *Rerum Novarum* e as Convenções da OIT, nunca a *Carta del lavoro*, e foi impulsionada pelos movimentos e reivindicações sociais do período, onde também o poder normativo da Justiça do Trabalho se inspira, fazendo parte da história da concepção do próprio Direito do Trabalho no Brasil. (SÜSSEKIND, 2004).

O trabalhador organizado, de fato, apresenta um papel relevante nas conquistas por melhores condições de trabalho, em movimentos sociais, nas militâncias de esquerda e nas organizações sindicais, inclusive internacionais. A resistência dos trabalhadores tornou-se mais intensa na segunda metade do século XIX e início do XX, quando então passaram a surgir nas constituições uma legislação mais protetiva. É, portanto, o trabalhador o digno destinatário desses direitos.

A Constituição de 1946 (art. 123, § 2º) trouxe expressamente a competência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar dissídios individuais e coletivos do trabalho, mediante previsão em Lei Ordinária, o que foi mantido pela Constituição de 1967, com posterior alteração pela Constituição Federal de 1988, que estabeleceu, no parágrafo segundo do art. 114, que, no caso de recurso à negociação por quaisquer das partes, fica-lhes facultado ajuizar dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho, que poderá estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

Amauri Mascaro Nascimento (2016, p. 90) traz uma objetiva definição sobre o tema, apresentando-a como a competência constitucional dos tribunais do trabalho para proferir decisões nos processos de dissídios econômicos, criando condições de trabalho com força obrigatória.

O poder normativo foi objeto de críticas pelos doutrinadores, ante a origem no corporativismo estatal e por ser considerada uma ingerência indevida na Justiça do Trabalho nas relações empregatícias, além de gerar acomodação da negociação coletiva, excessos nas pautas de reivindicação da categoria profissional e falta de efetividade das decisões em muitos casos, muitas vezes por desconhecimento da realidade vivida pelas categorias.

Em 2004, esse poder foi vigorosamente atingido pela Emenda Constitucional nº 45/2004, que alterou a redação do artigo 114, §2º da Carta Magna ao exigir um “comum acordo” entre as partes como pressuposto do dissídio coletivo de natureza econômica:

Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Parte da doutrina inclina-se ao entendimento de que o poder normativo da Justiça do Trabalho foi extinto, ou sensivelmente reduzido, com o advento da referida emenda, posto que, a sentença normativa está condicionada a manter as condições legais mínimas e as anteriormente convencionadas, sendo estabelecido pela nova ordem constitucional o modelo mais eficiente para suprir as exigências do sistema econômico liberal, e para que os próprios sujeitos de direito sejam capazes de solucionar as controvérsias instauradas.

Para esses autores, o “comum acordo” entre as partes, é condição de procedibilidade de dissídio coletivo de natureza jurídica, que tem por escopo privilegiar as negociações coletivas. De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho, o “comum acordo” trata-se de um pressuposto atípico indispensável para o desenvolvimento do processo de dissídio coletivo, que deve ser manifestado, ainda que tacitamente pela não oposição à instauração da instância.

A uma leitura mais cuidadosa do novo preceito constitucional, percebe-se a intenção do legislador constituinte de dar mais consistência à liberdade sindical dentro do ordenamento jurídico pátrio. A *mens legislatoris* fica evidenciada nas discussões entre os parlamentares durante a votação do parágrafo 2º do art. 114, introduzido pela emenda 45/2004, cabendo transcrever as manifestações dos então deputados pelo Partido dos Trabalhadores, Spies (*online*, 2018):

[...] Quero sustentar que uma das teses mais caras do Partido dos Trabalhadores é a luta contra o poder normativo da Justiça do Trabalho. Acreditamos que a negociação coletiva se constrói pela vontade das partes. Ou seja, se não tivermos no processo de negociação a garantia da exaustão dos argumentos, da busca do conflito e da sua negociação, vai acontecer o que vemos em muitos movimentos hoje, particularmente em São Paulo, como o recente caso dos metroviários, em que a empresa recorre ao poder normativo antes de esgotada a capacidade de negociação. Portanto, na nossa avaliação, manter a expressão "de comum acordo" é uma forma de garantir que haja exaustão do processo de negociação coletiva. O Partido dos Trabalhadores vota pela manutenção da expressão, combatendo o poder normativo da Justiça do Trabalho, que hoje é um elemento de obstáculo à livre negociação coletiva. (Bersoini). Sr. Presidente, ouvi atentamente os argumentos dos Deputados Sérgio Miranda e Vivaldo Barbosa. S.Exas. tentam passar a idéia de que como solução para o conflito patrão/empregado existe o recurso ao tribunal, que seria aparentemente neutro, porque não teria absolutamente nada a ver com isso. Esse é um primeiro entendimento a respeito do qual divergimos. A nossa segunda divergência diz respeito à possibilidade de recurso à Justiça para que, na verdade, o Judiciário legisle sobre matéria trabalhista. Esse é um grave problema. Podemos dizer que o Congresso é lento, que as Comissões não funcionam, que os projetos aqui têm uma tramitação difícil, mas não podemos transferir essa função para a Justiça do Trabalho, a fim de que ela normatize o piso salarial e estabeleça os direitos trabalhistas. Portanto, mantenho o voto “sim” do PT, porque é absolutamente coerente com a nossa tradição de defesa

da tese de que esse conflito tem que ser resolvido por outras normas, inclusive a norma legislativa, que cabe ao Congresso Nacional (Arruda)

Assim, o instituto coloca-se em sintonia com as normas internacionais de direito coletivo do trabalho, a teor da Convenção nº 98 da OIT, segundo a qual o Estado deve criar as condições necessárias “fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores” (art. 4º), para que os próprios atores regulem os termos e condições de emprego.

Verifica-se, contudo, que a divergência doutrinária sobre o tema persiste, especialmente quanto à utilização da expressão “comum acordo”, considerando que a própria legislação prevê o instituto, assim como a maioria dos doutrinadores e a jurisprudência vêm interpretando de forma ampliativa essas diretrizes constitucionais do poder normativo da Justiça do Trabalho, o que, seguramente, restringe a autonomia apregoada no mencionado art. 4º da Convenção nº 98 da OIT.

O direito à liberdade sindical já havia sido reconhecido internacionalmente pela Declaração de Filadélfia (1944), segundo a qual a liberdade de expressão e de associação é essencial à continuidade do progresso. Igualmente, a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) proclamou que todo homem tem direito a organizar sindicatos e a eles filiar-se para proteção de seus interesses (art. 23, n. 4). A liberdade sindical também foi prevista no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966) e na Declaração Sócio-laboral do Mercosul, que preconizavam a liberdade de fundação de sindicatos profissionais e patronais, de acordo com os próprios interesses das classes envolvidas.

O cumprimento à liberdade sindical é tema amplamente debatido, tanto na esfera nacional, quanto na estrangeira. Já de início, vasta literatura sobre a questão, em razão das múltiplas acepções da expressão “liberdade sindical”, que possui diversos significados, englobando várias concepções. Consoante leciona Nascimento (2016), “Liberdade sindical é expressão que tem mais de uma acepção”. Como método de conhecimento do direito sindical, pode ser classificado como de “liberdade sindical plena, relativa ou sem liberdade sindical, podendo ser situado o brasileiro no segundo grupo”.

Em suas lições, ainda percorrendo sobre o conceito de liberdade sindical, Nascimento (2016) destaca seu desdobramento em liberdade como direito de organização e

liberdade como direito de atuação, sendo esta “o meio de implementação da primeira e condição para sua efetividade”.

Em continuidade à dimensão conceitual, Nascimento (2016) ensina que a liberdade sindical expressa os vários níveis de concretização da liberdade: coletiva (grupos formalizados ou informalizados); individual (direito dos indivíduos de filiar-se ou de se desfiliar de um sindicato); relacional (perante quem se exerce-Estado, empregador; outras entidades sindicais, etc.); interna (direito de auto-organização sindical e direito de sindicalização daqueles que preenchem determinados requisitos adequados).

Em síntese, a liberdade sindical pode ser bem entendida, nas lições de Brito Filho (2000) como o direito em que empregados e empregadores podem escolher por constituir organizações sindicais, com autonomia para estabelecer suas próprias regras de funcionamento e de operacionalização das ações, com liberdade de associação.

3.3 A Liberdade Sindical como Direito Fundamental

A liberdade sempre foi um valor almejado pelo ser humano, e é fundamento de todos os valores, devendo ser considerando que a experiência da escravidão, na antiguidade, já representava a degradação do ser humano. Nos primórdios da sociedade, a principal preocupação era de se libertar da opressão dos fenômenos naturais.

Com o surgimento da propriedade privada, o indivíduo passa a privilegiar seus próprios interesses, colocando-os acima dos demais. A perda da liberdade era uma rígida punição contra um infrator, contra um devedor ou contra uma população vencida nas guerras, passando as pessoas a propriedades da vítima, do credor ou da nação vitoriosa, e, por essa condição, eram geralmente submetidos a trabalhos exaustivos, configurando-se o viés político da liberdade, que o povo grego entendia como “privilegio do cidadão na participação no governo e em obedecer as leis iguais, do que como poder de autodeterminação e de independência no seio do grupo”. Ressalte-se que o trabalho era considerado uma desonra para um cidadão livre, que geralmente destinava seu tempo às atividades intelectuais.

Na antiguidade Romana, o conceito de liberdade atendia outra concepção, relacionada à ideia de cidadania, tida como uma posição jurídica do cidadão, que

complementa o *status civitatis* e o *status familiae*, significando que “o homem livre não era um sujeito de direitos e deveres, em virtude de sua liberdade, mas enquanto membro da comunidade que lhe era conferida a cidadania”.

Com o passar do tempo, a escravidão tornou-se ponto de convergência dos interesses econômicos, concretizada no tráfico de escravos. O Estado se forma como modalidade organizada à sustentação de um sistema assegurador da dominação. Em síntese, o ser humano, que antes vivia livre das pressões sociais, ver-se dentro de uma contextura de opressão política e social. Essa subjugação da condição de existência do homem o faz lutar pela sua liberdade, antes existente, e na sequência suprimida pelo Estado e pela ideologia da camada social dominante que conduziu, com sucesso, à moralização da força por meio do direito.

No primeiro período da Idade Moderna, basicamente no Renascimento, apresenta-se com uma qualidade fundamental no espírito revolucionário: rebeldia, insubmissão, revolta contra a autoridade, tudo simbolizado de forma criativa nas artes, na literatura e na filosofia, mas totalmente marcada pela criticidade. Essa efervescência também se expressa por meio da intelectualidade. Filósofos como Hobbes, Locke e Rousseau apresentaram suas concepções acerca da liberdade, construindo o pensamento de que a liberdade vai até onde começa a do outro.

O Absolutista Hobbes traduz a liberdade como “a ausência de oposição ou impedimentos externos” às ações que contribuem para a preservação da vida. O liberal John Locke elaborou a ideia de que o homem possui direitos por natureza, que ninguém, nem mesmo o Estado, lhe pode subtrair, e que ele mesmo não pode alienar.

Para Locke, o verdadeiro estado do homem não é o estado civil, mas o estado natural, que se traduz como sendo o estado da natureza no qual os homens são livres e iguais. Rousseau elabora o seu contrato social, como sendo um ato de renúncia coletiva, para quem “o gênero humano para conservar-se não dispôs de outro meio senão formando, por agregação, um conjunto de forças, ou seja, do individual para o coletivo”.

As tentativas emancipatórias de redução gradual da escravidão e as ideias abolicionistas que repudiavam esse tipo de sujeição humana iniciam um combate ao sistema escravocrata, e se revelam com maior força quando o mercantilismo alcança seu apogeu,

contudo, essa categoria de liberdade, que restringia e reificava o escravo, perdurou por longos anos.

Aos poucos, o desenvolvimento da conscientização social abre espaço à demonstração de insatisfação das pessoas com a dominação fundada no poder do Estado absolutista e da classe social detentora da propriedade privada. Finalmente, no período da Idade Média, iniciou-se o surgimento dos ideais que contribuíram sobremaneira às declarações de direitos comuns a todos, evoluindo a cada momento relevante da história.

No intuito de se valorizar a condição do ser humano, colocando-o definitivamente na condição de sujeito de direitos, com maior relevância prática e teórica, a sociedade foi palco de muitas lutas, com objetivos diversos a depender do contexto histórico e social da época, mas sempre com a intenção de garantir que o poder, cada vez maior e, à disposição de determinadas classes sociais, não viessem a prejudicar aquelas classes menos favorecidas. Em linhas gerais, que o mais forte não viesse a explorar o mais fraco, tornando este cada vez mais fraco e, aquele cada vez mais forte. (MATOS JUNIOR, 2009, p. 18).

Assim, os direitos fundamentais, também denominados pela doutrina de “direitos humanos”, “liberdades fundamentais”, “direitos subjetivos”, “direitos fundamentais”, entre outros, nasceram: através dessa necessidade de proteção do indivíduo em face do poder de Estado, com esteio nos princípios da Dignidade Humana, em que todo ser humano possui um valor que lhe é inerente, e do Estado de Direito, este que José Afonso da Silva conceitua como a submissão dos governantes e cidadãos ao império da Lei (e da Constituição), à divisão dos Poderes e à garantia dos direitos fundamentais. Nas palavras de Moro (2007, p. 205): “É universal a dificuldade de assegurar o exercício do trabalho subalterno sob condições que lhe compatibilizem com a dignidade humana, as liberdades e os direitos fundamentais”.

Cunha Júnior (2011, P. 1296) ao adotar a expressão “Direitos Fundamentais”, entende que este se adequa melhor à terminologia empregada pela Constituição Federal de 1988, em seu Título II, que trata do gênero “Direitos e Garantias Fundamentais”, compreendidos em espécie como os direitos coletivos e individuais; direitos sociais; direitos de nacionalidade; direitos políticos e de partidos políticos, além dos direitos econômicos.

Para referido autor, seguindo a posição dominante, os direitos fundamentais possuem íntima relação com o princípio da dignidade da pessoa humana, reconhecendo-os

como aquelas manifestações favoráveis às pessoas, constantes do texto da constituição formal (“fundamentalidade formal”) ou aquelas equiparadas aos direitos nela reconhecidos (“fundamentalidade material”), que explicam o princípio da dignidade da pessoa humana. Esclarece ainda que “Os direitos fundamentais devem ser entendidos, em última análise, como as reivindicações indeclináveis que correspondem a valores fundamentais consensualmente reconhecidos no âmbito de determinada sociedade, ou mesmo no plano universal.”

Esses valores se harmonizam com os direitos humanos, máxime os direitos de liberdade, igualdade e solidariedade, tendo por base o princípio da suprema dignidade da pessoa humana, que na concepção de Otfried Höffe referem-se ao ser humano como tal, pelo simples fato de ser pessoa humana, e que são a base do Direito Coletivo do Trabalho.

Bobbio enfatiza que “os direitos humanos nascem como direitos naturais universais, desenvolvem-se como direitos positivos particulares (quando cada Constituição incorpora Declaração de Direitos) para finalmente encontrar a plena realização como direitos positivos universais”. Neste aspecto, Willis Santiago Guerra Filho (2007, P. 12):

De um ponto de vista histórico, ou seja, na dimensão empírica, os direitos fundamentais são, originariamente, direitos humanos. Contudo, estabelecendo um corte epistemológico, para estudar sincronicamente os direitos fundamentais, devemos distingui-los, enquanto manifestações positivas do direito, com aptidão para a produção de efeitos no plano jurídico, dos chamados direitos humanos, enquanto pautas ético-políticas, situadas em uma dimensão suprapositiva, deonticamente diversa daquela em que se situam as normas jurídicas – especialmente aquelas de direito interno.

Gabriela Delgado (2011) também ressalta a íntima ligação dos direitos fundamentais, na sua formulação lógica, com a concepção dos direitos humanos. Explica a autora, que os direitos fundamentais expressam e concretizam os Direitos Humanos, no ordenamento nacional, por meio das constituições.

Para Mauricio Godinho Delgado (2017), direitos fundamentais são “prerrogativas ou vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e da sua vida em sociedade” ou seja, dizem respeito às pessoas como membros de um ente público concreto, portanto, são direitos do homem, jurídico-institucionalmente garantidos e limitados no espaço e no tempo (historicidade).

Ressalte-se que os direitos fundamentais, não emprestam caráter absoluto, mas de relatividade, eis que podem entrar em conflito uns com os outros e não podem ser usados para justificar atos ilícitos. Além disso, dotados de imprescritibilidade, não se perdem pela passagem do tempo; nem podem ser transferidos a terceiros (inalienabilidade) ou dele dispor o titular (Indisponibilidade) ou dividi-los em seu conjunto (indivisibilidade).

Concebidos como direitos dos cidadãos em face do Estado (direitos subjetivos públicos) obrigam a todos os poderes do Estado (Executivo, Legislativo e Judiciário) no plano federal, estadual e municipal (eficácia vertical), assumindo grande importância o grau de vinculação desses direitos nas relações privadas (eficácia horizontal), cabendo ao Estado estabelecer os mecanismos necessários para sua proteção, realização e concretização.

A aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas (particulares-cidadãos) começou a ser debatido pelo Tribunal Federal Alemão, no ano de 1958, no julgamento do caso de Erich Lüth, condenado nas instâncias inferiores, por ter promovido o boicote de um filme que retratava discriminação aos judeus.

Na Corte Constitucional Lüth foi inocentado, sob o fundamento de que o direito fundamental à liberdade de expressão deveria prevalecer sobre a regra geral do Código Civil, que protegia a ordem pública, estabelecendo, assim, a irradiação dos direitos fundamentais, indiretamente, nas relações privadas (eficácia indireta ou mediata).

Várias teorias têm se debruçado sobre o estudo da eficácia dos direitos fundamentais. No ordenamento jurídico brasileiro, as normas definidoras de direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata (5º, §1º da Constituição Federal de 1988), e, quanto à eficácia, prevalece a tese de que “As obrigações decorrentes das normas constitucionais definidoras dos direitos básicos têm por sujeito passivo o Estado (eficácia vertical) e os particulares, nas relações entre si (eficácia horizontal direta ou imediata)”.

É o que se extrai também das decisões do Supremo Tribunal Federal, relativa ao processo STF, RE 158.215-4/RS, Relator Ministro Marco Aurélio, DJ de 07.06.1996, cuja decisão impôs a obrigatoriedade do respeito à ampla defesa para a exclusão de associado em associação privada.

Os direitos fundamentais são classificados em gerações ou dimensões, com base na ordem cronológica em que foram reconhecidos constitucionalmente. No presente trabalho

será adotada a terminologia “dimensão”, como parte da doutrina define, tendo em conta que o surgimento de novas gerações não importa na extinção das anteriores’

Os direitos da primeira dimensão são os direitos da liberdade e segurança, os primeiros a constarem do instrumento normativo constitucional, a saber, os direitos civis e políticos, que em grande parte correspondem, por um prisma histórico, aquela fase inaugural do constitucionalismo do Ocidente, surgidos ao longo dos séculos XVII e XIX, no enquadramento histórico da formação do constitucionalismo político clássico que concentra as teses do Estado democrático de Direito, da teoria da tripartição dos poderes, do princípio da soberania popular e da doutrina da universalidade dos direitos e garantias fundamentais.

Já os direitos de segunda dimensão são os direitos sociais, culturais e económicos bem como os direitos coletivos ou de coletividades, introduzidos no constitucionalismo das distintas formas de Estado social. As liberdades sociais, tais como, sindicalização, direito de greve e direitos fundamentais dos trabalhadores incluem-se na lista dos direitos consagrados na segunda dimensão. Para Celso Lafer, são “direitos de crédito do indivíduo em relação à coletividade” e visam uma atuação positiva do Estado.

Tais direitos se fundamentam na ideia de igualdade material, de que a liberdade só é efetivamente alcançada quando as pessoas possuem igualdade de condições mínimas para seu exercício. Trata-se da busca por redução de desigualdade, cujo marco foi a Revolução Industrial, quando os trabalhadores passaram a se reunir para lutar por melhores condições de vida e de trabalho, com fortes impasses socioeconómicos, no período que intermedeia os séculos XIX e XX.

António Carlos Wolkmer ressalta que, nesse período nasce o Estado do Bem Estar Social, que passa a reger as relações entre o capital e o trabalho, com a crise do modelo liberal, e o desenvolvimento de correntes socialistas, anarquistas, e reformistas, bem como por relevantes avanços sociais advindos da posição da Igreja Católica com sua doutrina social (a Encíclica *Rerum Novarum*, de Leão XIII, 1891); dos efeitos políticos das Revoluções Mexicana (1911) e Russa (1917); dos impactos económicos do keynesianismo e o intervencionismo estatal do *New Deal*; com a criação da Organização Internacional do Trabalho (1919); e da força que o movimento sindical ganha internacionalmente; da socialização alcançada pela política e o pelo Direito (nascem o Direito do Trabalho e o Direito Sindical), cujas principais fontes legais institucionalizadas estão positivadas na Constituição

Mexicana de 1917, na Constituição Alemã de Weimar de 1919, na Constituição Espanhola de 1931 e no Texto Constitucional de 1934 do Brasil. Por seu turno, Alexandre Moraes (2006, p. 44) define os direitos de terceira dimensão como:

[...] os chamados direitos de solidariedade ou fraternidade, que englobam o direito a um meio ambiente equilibrado, uma saudável qualidade de vida, ao progresso, à paz, à autodeterminação dos povos e a outros direitos difusos e coletivos, que são, no dizer de José Marcelo Vigliar, os interesses de grupos menos determinados de pessoas, sendo que entre elas não há vínculo jurídico ou fático muito preciso.

O que caracteriza esses direitos é que seu titular não é mais o homem individual (tampouco regulam as relações entre os indivíduos e o Estado), mas agora dizem respeito à proteção de categorias ou grupos de pessoas (família, povo, nação), saindo da alternância de enquadramento em público ou privado.

Doutrina recente também descreve uma quarta dimensão de direitos fundamentais, que nas lições de Bonavides (2008, p. 571) compreendem os direitos à democracia, à informação e ao pluralismo: “E, desses, direitos depende a concretização da sociedade aberta do futuro, em sua dimensão de máxima universalidade, para a qual parece o mundo inclinar-se no plano de todas as relações de convivência.

A Constituição brasileira traz em seu bojo, uma relação exemplificativa de direitos e garantias fundamentais, à vista do art. 5º, §2º, incluindo, também, no parágrafo 3º no art. 5º, “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”.

Em razão do referido parágrafo, introduzido pela Emenda Constitucional 45/2004, os tratados internacionais que não fossem sobre direitos humanos continuavam a valer com força de meras leis ordinárias; contudo, os tratados sobre direitos humanos e que forem aprovados pelo mesmo trâmite das emendas constitucionais (3/5 dos votos de cada Casa do Congresso, por dois turnos em cada uma delas) passaram a ter força de emenda constitucional, isto é, força de norma constitucional (derivada), incorporando-se ao texto da Constituição.

Enquanto os tratados que tratam de direitos humanos, aprovados antes da EC 45/2005, teriam uma força intermediária, supralegal, ficando acima das leis porque tratam de

direitos humanos; estão abaixo da Constituição Federal de 1988 porque não foram aprovados pelo trâmite das emendas constitucionais.

A Carta Constitucional brasileira ao declarar em seu artigo 1º os fundamentos da República Federativa do Brasil referindo-se à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho, traz em seu bojo os princípios do Direito do Trabalho, sendo que, na esfera de identificação das dimensões dos direitos fundamentais, a liberdade sindical, como direito de associação, situa-se no plano dos direitos sociais, portanto, inserida na segunda dimensão de direitos fundamentais.

Na sedimentação dos direitos fundamentais como essenciais, surge a noção de que o direito de associação é a materialização do exercício da liberdade sindical. Assim, no âmbito constitucional do ordenamento jurídico brasileiro, a liberdade sindical se encontra positivada no artigo 8º, “caput” e nos incisos I e V da Carta Magna, que tratam da livre associação sindical, da liberdade de fundação dos sindicatos sem a intervenção ou interferência do Estado (direito sindical coletivo) e da liberdade de filiação ou desfiliação (direito sindical individual), respectivamente.

Todavia, os doutrinadores têm defendido que o pleno exercício da liberdade sindical no Brasil se encontra limitado pelos incisos II, IV e VII, do mesmo dispositivo constitucional supracitado, de forma que refletem transgressões ao modelo proposto pela OIT na Convenção 87, que preconiza a plena liberdade sindical, ao repelir a criação de norma que exija autorização do Estado para a fundação de associações sindicais, ressalvado o registro no órgão competente, e proibir que Poder Público interfira ou intervenha nos sindicatos.

Compreende-se que os direitos fundamentais possam ser restringidos, no entanto, tais limitações não podem ser tão profundas a ponto de esvaziar o conteúdo desses direitos, devendo ser observado, no mínimo, seu núcleo essencial pelo legislador ordinário. Dimoulis e Martins (2007) explicam que “é proibido proibir o exercício do direito além do necessário. Esta é a teoria do limite dos limites (*Schranken-Schranken*) elaborada no direito constitucional alemão”.

As limitações à liberdade sindical no direito brasileiro, contidas no art. 8º, da Carta Magna, inviabilizam a ratificação do “mais importante instrumento internacional sobre

liberdade sindical – porque específico a respeito do tema e abrangente dos seus mais relevantes aspectos”, a da Convenção nº 87 da OIT no Brasil.

Contudo, o Brasil ratificou o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no dia 24 de janeiro de 1992, que consagra o princípio da liberdade sindical, garantindo o “direito de toda pessoa fundar, com outra, Sindicatos e de filiar-se ao Sindicato de sua escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com objetivo de promover e proteger seus interesses econômicos e sociais”. (art. 8º, letra a).

É certo, pois, que a garantia à liberdade sindical, inserta na Constituição de 1988, representa por certo uma grande evolução, com a passagem do modelo corporativista para uma matriz indiscutivelmente mais democrática do sistema sindical brasileiro.

Delgado (2017) relaciona algumas importantes inovações trazidas pela ordem constitucional vigente: a) impossibilidade jurídica de intervenção e interferências político-administrativas do Estado, via Ministério do Trabalho e Emprego, no sindicalismo (art. 8º, I, Constituição Federal de 1988); b) reforço do papel dos sindicatos em defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas (art. 8º, III, Constituição Federal de 1988); c) ampliação dos poderes de negociação coletiva trabalhista, sempre sob o manto da participação sindical obreira (art. 8º, VI; art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, Constituição Federal de 1988), mas resta indagar se conseguiu evoluir para sua plena democratização, pois manteve algumas características do velho modelo.

Infelizmente, ainda que o modelo adotado pela Constituição Federal de 1988 tenha atenuado a rigidez do modelo intervencionista e corporativista anteriormente seguido pelo Estado, apresentando novos traços de democratização no sistema sindical brasileiro, pontos nefrálgicos com a plena liberdade sindical foram mantidos.

Desse modo, a liberdade sindical no Brasil está limitada por restrições dispostas no mesmo artigo 8º, que trata dos princípios da unicidade sindical, base territorial mínima, sindicalização por categoria e sistema confederativo da organização sindical (art. 8º, II, Constituição Federal de 1988), e o financiamento compulsório de suas entidades integrantes (art. 8º, IV, da Constituição Federal de 1988).

Tais limitações atingem a essência do direito, pois remetem à esfera da liberdade sindical coletiva de organização, além disso, se constata restrições ao exercício das funções, vez que a representação exclusiva da categoria se dá pelo sindicato, inclusive nas negociações coletivas e manutenção da competência normativa da Justiça do Trabalho (art. 114, §2º, Constituição Federal de 1988).

Por efeito, verifica-se que atualmente no Brasil o regime de liberdade sindical como direito fundamental concebido nos moldes da Convenção de 87 da Organização Internacional do Trabalho, não é plenamente aplicado pelo país, tendo seu exercício limitado por disposições de caráter corporativistas antagônicas à liberdade sindical idealizada pelos princípios internacionais, sendo importante promover um avanço no ordenamento interno, no intuito de garantir a plenitude desse direito.

CAPÍTULO IV

A LIBERDADE SINDICAL NO DIREITO INTERNACIONAL

4.1 Normas universais da Organização Internacional do Trabalho

A criação da OIT, prevista no Tratado de Versalhes, durante a Conferência da Paz de 1919 que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, foi fundada na ideia inserida em seu preâmbulo de Constituição de que a paz social universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social. A OIT é a principal entidade em âmbito internacional que atua como responsável pela realização e aplicação de normas internacionais do trabalho (tratados, convenções e recomendações).

Atualmente, a OIT possui Estados-membros e sua estrutura é composta por três órgãos principais, a saber: Conferência Internacional do Trabalho, ou Assembleia Geral, órgão de deliberação da OIT; Conselho de Administração, que “[...] exerce a função executiva

e de administração da organização internacional do trabalho, composto por representantes dos trabalhadores, empregadores e do governo”. E ainda a Repartição Internacional do Trabalho, que é a secretaria da OIT.

A Conferência Internacional do Trabalho possui como finalidade tornar universais suas normas de proteção trabalhistas e aplicá-las aos seus componentes. As convenções aprovadas na Conferência Internacional do Trabalho possuem natureza de tratados internacionais multilaterais e, uma vez ratificadas, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico como norma obrigatória.

Constituída pelos Estados-membros, a Conferência realiza sessões pelo menos uma vez por ano, nas quais comparecem delegações compostas de forma tripartite, ou seja, por membros do governo, representantes dos trabalhadores e dos empregadores. O seu principal objetivo é o de estabelecer as diretrizes fundamentais a serem observadas no âmbito da OIT, elaborando as convenções e recomendações.

O Conselho de Administração é composto por representantes dos trabalhadores, empregadores e do governo. Além de se reunir, em regra, três vezes ao ano, elege o diretor-geral da Repartição internacional do trabalho, bem como institui comissões permanentes ou especiais.

A Repartição Internacional do Trabalho, com sede em Genebra, tem como objetivo documentar e divulgar as atividades da OIT, publicando as convenções e recomendações, além de editar publicações sobre temas de interesse sobre o direito do trabalho na comunidade internacional. Nada obstante, insta salientar que essa ratificação fica a critério do país-membro, não sendo, portanto, obrigatória.

Em sua 87ª Sessão, aprovada com 127 votos favoráveis, somente com um voto contrário e 11 abstinências, a Conferência Internacional do Trabalho adotou a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, a qual definiu, dentre seus princípios, o respeito à liberdade sindical e de associação, e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva.

Desde a sua constituição, a OIT procurou motivar os Estados-membros a criarem estatutos de proteção ao trabalho, nos moldes das Convenções Internacionais do Trabalho, elevando qualitativa e quantitativamente a normatização das relações de trabalho no mundo.

O reconhecimento dos direitos coletivos e de solidariedade amplia o leque de garantias do trabalhador, acrescentando outros direitos coletivos, além daqueles já reconhecidos, bem como o direito ao meio ambiente saudável de trabalho, ao desenvolvimento sustentável etc.

No que concerne ao Princípio da Liberdade Sindical, é importante destacar que esse é tratado sob uma tríplice vertente: liberdade sindical individual, liberdade sindical coletiva e autonomia sindical.

A liberdade sindical individual refere-se individualmente ao sujeito, não se relacionando à ideia de um grupo, consistindo na liberdade de filiação (positiva), não filiação (negativa passiva) e ainda de desfiliação (negativa ativa). Para Arnaldo Süssekind citado por Marco (*online*, 2004), a liberdade sindical individual:

[...] é o direito de cada trabalhador ou empresário filiar-se ao sindicato de sua preferência, representativo do grupo a que pertence e dele desligar-se. A liberdade coletiva corresponde ao direito dos grupos de empresários e de trabalhadores, vinculados por uma atividade comum, similar ou conexa, de constituir o sindicato de sua escolha, com a estruturação que lhes convier.

Nesse contexto, a liberdade sindical coletiva compreende a liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração e liberdade de exercício das funções. A liberdade de associação em suma se constitui como o direito de trabalhadores e empregadores de criarem sindicatos sem a necessidade de autorização estatal. Tal premissa se encontra positivada no artigo 8º, I, da Constituição Federal de 1988, ao estabelecer que: “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”. Na visão esclarecedora de José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2012, p. 383):

[...] a existência de liberdade de associação pode ser observada quando há o direito de criar organizações sindicais sem autorização estatal, não a estrutura em que elas serão inseridas. Logo, a primeira faceta da liberdade sindical coletiva consiste na liberdade de associação sindical, dependente, apenas, da vontade dos interessados, sem que o Estado possa, de forma discricionária, decidir por esta criação ou não. Esta liberdade sindical no direito positivo brasileiro é fruto direto da promulgação da atual Constituição, pois, sob a égide do regime anterior, em que vigoravam as normas da Consolidação das Leis do Trabalho, ela não se fazia presente. Com efeito, os arts. 515 e seguintes da CLT, não revogados expressamente em 5.10.88, mas, de forma clara, em sua quase totalidade, incompatíveis com a nova ordem constitucional, davam ao ministro do Trabalho o poder de, com boa dose de discricionariedade (vide art. 519), reconhecer ou não como sindicatos as associações

que entendesse, pelo que não havia liberdade para a criação de organizações sindicais.

A liberdade de organização caracteriza-se pela possibilidade dos trabalhadores e empregadores definirem seu modelo de organização, não podendo haver quaisquer tipos de vedação ou limitação do direito de livre estruturação das entidades. No Brasil, a liberdade de organização se encontra restringida por quatro preceitos restritivos positivados na Carta Magna, em seu artigo 8º, incisos II e IV, veja-se:

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

[...]

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

[...]

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

Do dispositivo acima transcrito, decorrem as já relacionadas regras da unicidade sindical, base territorial mínima, sindicalização por categoria e sistema confederativo da organização sindical.

Com a vedação ao Estado de interferir ou intervir na organização sindical, prevista no Artigo 8º da Constituição, consolidou-se sua liberdade administrativa, que pode ser definida como o direito do sindicato de se autogerir, sem a interposição estatal e de terceiros estranhos à entidade sindical.

Conforme relata Brito Filho (2000), com a liberdade administrativa dos sindicatos, possibilitou-se às entidades a definição de seu regime interno, podendo assim dispor sobre o teor de seus estatutos sociais; seus órgãos de administração e fiscalização; definir suas fontes de receita e forma de emprego delas; etc.

A possibilidade de intervenção pelo Ministério do Trabalho na administração dos sindicatos, inclusive com poderes de afastar dirigentes sindicais ou de nomear um delegado para dirigir a entidade e proceder à eleição de novos dirigentes, quando destituída a

administração da organização sindical, como previsto nos arts. 553, § 2º, e 554 da CLT, deixou de existir.

Igualmente, deixaram de vigorar as disposições expressas nos art. 531, §§ 3º e 4º, da CLT, que permitiam ao ministro do Trabalho designar o presidente da sessão eleitoral, nas eleições do sindicato, bem como regular o processo eleitoral e que caracterizavam o poder do Estado de interferir na vida do sindicato. Nesse aspecto, é válido ressaltar que, assim como as demais entidades e pessoas, os sindicatos estão sujeitos ao controle estatal.

A liberdade de exercício das funções, todavia, sofre limitações pela obrigatoriedade de participação dos sindicatos na negociação coletiva e pela manutenção da competência normativa da Justiça do Trabalho.

De fato, a exigência de participação dos sindicatos nas negociações limita a busca, por outras entidades constituídas para a defesa de interesses classistas, de soluções para os conflitos de trabalho, fazendo com que — salvo exceções, é claro — o nível de negociação fique limitado ao espaço ocupado pelo sindicato. Não atuam, então, da forma como poderiam as entidades sindicais de grau superior, bem como as centrais sindicais, nem, por outro lado, as comissões formadas por trabalhadores dentro da empresa, entre outras formas de representação dos trabalhadores. Quanto à competência normativa da Justiça do Trabalho, ou seja, a possibilidade de solução jurisdicional de conflito coletivo de trabalho de natureza econômica, ela, como veremos mais à frente, desestimula a solução de conflitos pelos meios autocompositivos; interfere no livre exercício do direito de greve; ajuda a perpetuar um modelo de sindicalização ultrapassado e, por fim, nada soluciona. (LOURO, *ONLINE*, 2018).

A liberdade de exercício das funções significa que deve ser reconhecido o direito de as entidades sindicais defenderem os direitos de seus representados, executando as ações necessárias ao cumprimento de suas finalidades.

Sobre o terceiro aspecto da liberdade sindical, Arnaldo Süssekind esclarece a autonomia sindical que concerne à liberdade de organização interna de funcionamento da associação sindical e, bem assim, à faculdade de constituir federações e confederações ou de filiar-se às já existentes, visando sempre aos fins que fundamentam sua instituição.

A Organização Internacional do Trabalho consagrou na Convenção nº 87 a liberdade sindical em sua plenitude, reconhecendo diversos princípios a ela inerentes, entre os

quais consagraram-se: a) liberdade de constituição de associações, independentemente de prévia autorização; b) liberdade de filiação, condicionada, unicamente, à aceitação das normas estatutárias; c) liberdade de elaboração de estatuto e regulamentos, bem assim dos programas administrativos e de ação; d) eleição livre, para a escolha de seus representantes; e) proibição ao Estado de intervir, limitando ou dificultando o exercício das garantias de autonomia ou de, administrativamente, suspender ou dissolver as organizações; f) liberdade de tais organizações constituírem federações e confederações e de filiarem-se a elas, ainda, de essas entidades, por sua vez, filiarem-se a organizações internacionais; g) aquisição de personalidade jurídica sem obstáculos ou restrições das garantias de autonomia; h) proibição de a lei prejudicar ou ser aplicada de modo a prejudicar as mesmas garantias; i) extensão desses princípios mediante lei ordinária, às forças armadas e à polícia; j) adoção, pelo Estado, de medidas que assegurem aos trabalhadores e aos empregadores, o livre exercício do direito sindical.

A Convenção nº 87 da OIT representa a expressão internacional da autonomia e da liberdade sindical, sendo oriunda de reação nazi-fascismo, a fim de contrapor forças aos sindicatos organizados no modelo de Mussolini.

O Brasil foi um dos países membros fundadores da OIT, participando da Conferência Internacional do Trabalho desde a sua primeira reunião, entretanto, não ratificou sua 87ª Convenção, e nem o poderia fazê-lo, em virtude das disposições conflitantes com seu ordenamento jurídico pátrio.

A incompatibilidade resulta, sobretudo, da manutenção da unicidade sindical e da cobrança compulsória do imposto sindical. Os princípios consagrados pela Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho versam sobre a liberdade de organização sindical interna e externa e de filiação aos sindicatos. Preconiza, nesta linha, a eleição livre dos dirigentes pelas entidades sindicais (art. 3º, item 1), a proibição da interferência estatal na constituição e no funcionamento das entidades (art. 3º, item 2), o direito de constituição de entidades de grau superior (art. 5º) e a vedação de se impor condições para a aquisição da personalidade sindical (art. 7º). O movimento sindical brasileiro, de uma forma geral, não simpatiza com a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, pois a considera como fragmentadora da unidade sindical e incentivadora do sindicalismo ideológico.

Outro importante instrumento de consolidação da liberdade sindical realizado pela OIT foi sua 98ª Convenção, de 1949, que garantiu proteção à liberdade e atividade sindical,

contra qualquer ato discriminatório, principalmente em relação aos denominados atos antissindicais.

O artigo 1º da Convenção nº 98 estabelece proteção aos trabalhadores contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical no âmbito das relações de trabalho, ou seja, nenhum trabalhador poderá ser alvo de discriminação em virtude do exercício de sua liberdade de associação, dentro da relação empregatícia.

Nesse diapasão, verifica-se que o dispositivo em comento trata da proteção da liberdade sindical individual de filiação do trabalhador, ao dispor que nenhum empregado será obrigado a não se filiar a um sindicato, como condição de emprego, e sobre a dispensa discriminatória decorrente da participação de um trabalhador na atividade sindical ou de sua filiação.

Por seu turno, o artigo 2º da Convenção nº 98 dispõe sobre os denominados atos de ingerência ao estabelecer que as organizações sindicais devam gozar de “[...] proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração”, sobre o que comenta a doutrina de Martins (1999, p. 597):

Consideram-se como atos de ingerência as medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de haver controle por um empregador ou uma organização de empregadores. Além disso, organismos apropriados às condições nacionais é que devem, se necessário, ser estabelecidos para assegurar o respeito do direito de organização definido nos arts. 1º e 2º da Convenção n. 98 da OIT.

Por fim, não menos importante, o artigo 4º da Convenção nº 98, em consonância com o supracitado artigo 3º, estabelece o seguinte:

Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

A finalidade da proposta é estimular a negociação coletiva, entendida esta como a forma mais apropriada de solução dos conflitos coletivos de trabalho, podendo dar origem a convenções e acordos coletivos:

Diferentemente da Convenção 87, o Brasil ratificou a 98ª Convenção da OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 49, de 27 de agosto de 1952, relativa à aplicação dos princípios do direito da organização e de negociação coletiva. Por fim, cabe salientar a importância da Convenção nº 158, de 1981, ratificada pelo Brasil em 1995, e da Recomendação nº 163 da OIT, ambas tratam também da negociação coletiva.

A primeira estabelece a necessidade de estímulo à negociação coletiva de trabalho, declarando que a mesma deve ser incentivada em todas as atividades econômicas, inclusive no setor público, de acordo com a legislação de cada país. Já a segunda garante o direito de negociação coletiva a todas as organizações, em todos os níveis, inclusive em âmbito nacional. De sua parte, a Convenção nº 158 da OIT visa limitar a dispensa arbitrária, bem como a adoção de uma interpretação amparada pela moderna hermenêutica constitucional do *caput* e do inciso I do art. 7º da Constituição Federal, passam a ser instrumentos fundamentais para garantir a liberdade sindical.

4.2 Normas regionais europeias

No tópico em epígrafe serão estudadas as peculiaridades das normas europeias concernentes aos países que após passarem por um regime totalitário e corporativista até o fim da Segunda Guerra Mundial, evoluíram para um modelo mais democrático, pelo qual podemos destacar a Itália de Mussolini, a Espanha de Franco e Portugal de Salazar.

4.2.1 O modelo Português

A ampla relevância para o Direito Coletivo Português, a consagração da atividade sindical em âmbito empresarial, que no país ocorreu com o amparo da lei portuguesa. A legislação portuguesa estabelece órgãos que institucionalizam a intervenção dos trabalhadores na empresa, os quais são basicamente estruturas sindicais na empresa e as comissões de trabalhadores.

Em tese geral, as estruturas sindicais da empresa representam os sindicatos presentes na empresa (os que de algum modo têm filiados trabalhadores da empresa). As

estruturas sindicais deverão ser “eleitas” pelos trabalhadores sindicalizados. As comissões de trabalhadores visam representar “todo o pessoal” da empresa, esteja ou não sindicalizado.

Está assim presente no Ordenamento um genérico direito de assembleia, que vale como uma espécie de direito de reunião dos trabalhadores na empresa, devendo o empregador aceitar essas reuniões, se regularmente convocadas, e disponibilizar as respectivas instalações suportando essa medida os respectivos encargos. O direito de assembleia ou reunião filia-se no direito mais amplo de uma espécie de democracia direta no interior da empresa, significando a participação de todos os trabalhadores na empresa, *i. e*, uma forma de intervenção na empresa”.

Destarte, no plano constitucional, a Constituição da República Portuguesa garante em seu artigo 54º a criação de comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa (art. 54, §1º). Os trabalhadores deliberam a constituição, aprovam os estatutos e elegem, por voto direto e secreto, os membros das comissões de trabalhadores (art. 54, §2º), assegurado aos membros das comissões a proteção legal reconhecida aos delegados sindicais (art. 54, §4º), e a faculdade de criar comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação económica e por forma a garantir os interesses dos trabalhadores (art. 54, §3º).

A CRP ainda estabelece que constituem direitos das comissões de trabalhadores:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nas empresas;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico sociais que contemplem o respectivo sector;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- f) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais de empresas pertencentes ao Estado ou a outras entidades públicas, nos termos da lei.

De igual modo, o artigo 55, §2º, alínea “d”, da CRP, garante aos trabalhadores, no exercício da liberdade sindical, O direito de exercício de atividade sindical na empresa. Estes parâmetros da intervenção, numa linha que decorre também do Direito comunitário, estão hoje definidos pelo Código do Trabalho, nos artigos 404º e seguintes.

4.2.1.1 A ação sindical no âmbito da empresa

Ao complemento do disposto no artigo 55 da Constituição Portuguesa, o Código do Trabalho em seu artigo 460, similarmente assegurou aos trabalhadores e aos sindicatos o direito de desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais. É importante frisar inicialmente, para entender as concepções estabelecidas pelo Código de Trabalho, os conceitos definidos pelo referenciado diploma legal em comento:

Artigo 442.º

Conceitos no âmbito do direito de associação

1 - No âmbito das associações sindicais, entende-se por:

- a) Sindicato, a associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais;
 - b) Federação, a associação de sindicatos de trabalhadores da mesma profissão ou do mesmo setor de atividade;
 - c) União, a associação de sindicatos de base regional;
 - d) Confederação, a associação nacional de sindicatos, federações e uniões;
 - e) Secção sindical, o conjunto de trabalhadores de uma empresa ou estabelecimento filiados no mesmo sindicato;
 - f) Delegado sindical, o trabalhador eleito para exercer atividade sindical na empresa ou estabelecimento;
 - g) Comissão sindical, a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento;
 - h) Comissão intersindical, a organização, a nível de uma empresa, dos delegados das comissões sindicais dos sindicatos representados numa confederação, que abranja no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais nela existentes.
- 2 - No âmbito das associações de empregadores, entende-se por:
- a) Associação de empregadores, a associação permanente de pessoas, singulares ou coletivas, de direito privado, titulares de uma empresa, que têm habitualmente trabalhadores ao seu serviço;
 - b) Federação, a associação de associações de empregadores do mesmo setor de atividade;
 - c) União, a associação de associações de empregadores de base regional;
 - d) Confederação, a associação nacional de associações de empregadores, federações e uniões.

O direito de exercício da atividade sindical na empresa implica assim o direito de os respectivos trabalhadores sindicalizados nela exercerem a respectiva atividade. Para esse efeito, o conjunto de trabalhadores de uma empresa ou estabelecimento filiados no mesmo

sindicato constitui o que se denomina secção sindical de empresa (art. 442º, nº 1 e), funcionando assim como a estrutura de base do sindicato ao nível da empresa.

A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho é exercida por meio de representantes próprios – os denominados “delegados sindicais” - eleitos e destituídos nos termos dos estatutos do respetivo sindicato, por voto direto e secreto (art. 462º, §1º), com mandatos de duração não superior a quatro anos (§2º).

A lei reconhece vários direitos aos trabalhadores sindicalizados e respectivos representantes, os quais são, no entanto, limitados a um número máximo de delegados sindicais, consoante a dimensão da empresa, nos termos do art. 463º. Entre esses direitos encontram-se os seguintes: a) Direito de reunião (art. 461); b) Direito a instalações (art. 464); c) Direito de afixação e informação sindical (art. 465); d) Direito à informação e consulta (art. 466); e) Crédito de horas (arts. 408, 467 e 468) e direito a faltar justificadamente (arts. 409 e 468, n. 5); f) Direito de exercício das funções em caso de redução do período normal de trabalho ou suspensão do contrato (art. 308); g) Proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento (art. 410); e h) Proteção em caso de transferência do local de trabalho (art. 411).

O “direito de reunião” consiste na faculdade dos trabalhadores poderem reunir-se no local de trabalho, fora do horário de trabalho (sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar) ou durante o horário de trabalho (até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial), mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou pela comissão sindical ou intersindical.

Já o “direito a instalações” é regulado pelo artigo 464º, que estabelece que o empregador deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em empresa ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores.

No que se refere “ao direito de afixação e de informação sindical”, o delegado sindical tem o direito de afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado

disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa (art. 465º, §1º).

O “direito à informação e consulta”, insculpido no artigo 466º do CT, estabelece que, com exceção dos casos de microempresa e pequena empresa, o delegado sindical tem direito à informação e consulta sobre as seguintes matérias, além de outras referidas na lei ou em convenção coletiva: *a)* Evolução recente e provável evolução futura da atividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação econômica; *b)* Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores; *c)* Decisão suscetível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

Em relação ao “crédito de horas”, este constitui um dos mais importantes benefícios dos delegados sindicais que lhes permite dispor, sem perda de retribuição, de algumas horas de tempo de trabalho para exercer as suas funções sindicais (art. 408).

Nos termos do art. 468º, o crédito de horas é fixado em 5 horas por mês por cada delegado, sendo elevado a 8 horas, no caso de delegado que faça parte da comissão intersindical. Para além do crédito de horas, os delegados sindicais têm “direito a faltar justificadamente” para a prática de atos necessários e inadiáveis no exercício das suas funções, as quais contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo (art. 409, n. 2), tendo, no entanto, o delegado sindical que as comunicar por rescrito, nos termos do art. 409, n. 3, sob pena de as faltas a serem consideradas injustificadas (art. 409, n. 4).

Os representantes sindicais têm igualmente direito a que o exercício das suas funções não seja prejudicado em caso de redução do período normal de trabalho ou suspensão do contrato, mantendo a possibilidade de continuar a exercer normalmente as suas funções no interior da empresa nessas situações (art. 308). Os representantes sindicais beneficiam ainda de uma “proteção especial em caso de procedimento disciplinar e despedimento e de uma proteção especial em caso de transferência do local de trabalho”.

Portanto, os delegados sindicais são trabalhadores garantidos por uma proteção legal específica – no essencial, comum aos “representantes dos trabalhadores” (arts. 454º e segs.) –, que se traduz fundamentalmente no seguinte: a) regime especial de proteção face ao despedimento (vg., nomeadamente, arts. 353º/2, 356º/5 e 6, 357º/6, 358º/ 1,410º); b) inamovibilidade (ou seja: inadmissibilidade da transferência do local de trabalho), a não ser por acordo e com conhecimento prévio da direção do sindicato respectivo (art. 411º); c) *crédito de horas*, ou seja; a faculdade de utilização de certa porção do período normal de trabalho, sem perda de retribuição, para o exercício da atividade sindical na empresa (arts. 408º e 467º). Por sua vez, o número de delegados sindicais beneficiários do regime de proteção do CT é limitado pelo artigo 463 do Código do Trabalho Português:

Artigo 463.º

Número de delegados sindicais

1 - O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção previsto neste Código é determinado da seguinte forma:

- a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, um;
- b) Em empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados, dois;
- c) Em empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados, três;
- d) Em empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados, seis;
- e) Em empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número resultante da seguinte fórmula:

$$6 + [(n - 500) : 200]$$

2 - Para efeito da alínea e) do número anterior, n é o número de trabalhadores sindicalizados.

3 - O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior é arredondado para a unidade imediatamente superior.

Ainda podem se constituir comissões sindicais na empresa ou estabelecimento e comissões intersindicais na empresa, de acordo com as alíneas *g)* e *h)* do n.º 1 do artigo 442.º (art. 462, §3º). Deste modo, a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento, constituem “comissão sindical” (art. 442º, §1º, “g”). E a organização, a nível de uma empresa, dos delegados das comissões sindicais dos sindicatos representados numa confederação, que abranja no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais nela existentes, constituem “comissão intersindical” (art. 442, §1º, ‘h’).

A direção do sindicato comunica por escrito ao empregador a identidade de cada delegado sindical, bem como dos que fazem parte de comissão sindical ou intersindical, e promove a afixação da comunicação nos locais reservados à informação sindical (art. 462, §4º). Leitão ressalta que tem sido controvertido as comissões sindicais ou intersindicais dispõem de personalidade jurídica. A posição que parece preferível é a de que as mesmas não constituem sujeitos com personalidade jurídica própria, mas antes representantes de organizações sindicais, cabendo por isso a personalidade jurídica antes à organização sindical que representam.

Existem também evidentes dificuldades jurídicas para a institucionalização da intervenção dos trabalhadores na empresa. Tal intervenção significa um choque com a própria liberdade de iniciativa privada emergente do mesmo conceito de empresa. A existência desses órgãos pesa em termos de custos indiretos quanto à gestão. Estes custos são os da garantia ou apoio que a ordem jurídica entende dever prestar a organização dos trabalhadores que lidam com as maiores dificuldades em atuar no seio de outras organizações como as empresas em que existem relações especiais de poder patronal, por definição hostil às manifestações de influência dos trabalhadores.

Esses custos são transferidos para as empresas. Tal transferência só é justificada porque para o ordenamento jurídico, a atividade sindical na empresa, interessa e é útil à própria empresa como comunidade. O Direito considera a representação dos trabalhadores como uma tensão útil à organização produtiva, e por isso, inclui-a nos respectivos custos.

4.2.1.2 As comissões de trabalhadores

O direito português consagra o modelo dual de instâncias representativas dos trabalhadores nos locais de trabalho, admitindo os sindicatos e as comissões de trabalhadores. Pode definir-se comissão de trabalhadores como “a organização representativa dos trabalhadores de uma empresa, regida por estatutos próprios aprovados pelos mesmos trabalhadores, que tem por missão a defesa dos interesses dos trabalhadores e a intervenção democrática na vida da empresa”.

Conforme já mencionado, a CRP instituiu em seu artigo 54 a criação de comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa. Na legislação ordinária, a Lei n. 46, de 12 de setembro de 1979 – Lei de Comissão de Trabalhadores – regulou a constituição das comissões de trabalhadores e os direitos previstos na Constituição.

No atual Código do Trabalho Português, as comissões de trabalhadores são regulamentadas pelos artigos 415º e seguintes, conforme será visto adiante.

De igual modo ao estabelecido na CRP, o CT determinou que os trabalhadores têm direito de criar, em cada empresa, uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei (art. 415, §1º), consagrando, dessa forma, o princípio da unicidade, ao determinar a possibilidade de criação de apenas uma comissão de trabalhadores no âmbito de cada empresa. Por sua vez, o número de membros de comissões de trabalhadores fora limitado pelo artigo 417, §1º. Note-se:

Artigo 417.º

Número de membros de comissão de trabalhadores, comissão coordenadora ou subcomissão

1 - O número de membros de comissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes:

- a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores, dois;
- b) Em empresa com 50 ou mais trabalhadores e menos de 200, três;
- c) Em empresa com 201 a 500 trabalhadores, três a cinco;
- d) Em empresa com 501 a 1000 trabalhadores, cinco a sete;
- e) Em empresa com mais de 1000 trabalhadores, sete a 11.

O Código do Trabalho definiu a possibilidade de criação de subcomissões de trabalhadores em estabelecimentos da empresa geograficamente dispersos (art. 415, §2º). De igual modo às comissões de trabalhadores, o número de membros das subcomissões de trabalhadores foi limitado, pelo art. 417, §2º, que estabeleceu o número máximo de três membros para estabelecimentos com 50 a 200 trabalhadores; cinco membros para os com mais de 200 trabalhadores; e só um membro em estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores.

Nesse contexto, qualquer trabalhador da empresa, independentemente da idade ou função, tem o direito de participar na constituição das estruturas das comissões ou

subcomissões e na aprovação dos respectivos estatutos, bem como o direito de eleger e ser eleito (art. 415, §3º).

Além disso, possibilitou a criação de comissões coordenadoras para melhor intervenção na reestruturação econômica, para articulação de atividades das comissões de trabalhadores constituídas nas empresas em relação de domínio ou de grupo (art. 415, §4º). Igualmente restringindo o número de membros da comissão coordenadora que não pode exceder o número das comissões de trabalhadores que a mesma coordena, nem o máximo de 11 membros (art. 417, §4º).

As comissões de trabalhadores são constituídas em cada empresa pelo conjunto dos respectivos trabalhadores (art. 54, §2º, da Const.), por iniciativa tomada por um mínimo de 100 ou de 20% dos trabalhadores (art. 430, §3º). As comissões de trabalhadores adquirem personalidade jurídica pelo registro dos seus estatutos junto ao Ministério do Trabalho (art. 416, §1º).

No que tange ao “mandato” de membros de comissão de trabalhadores, comissão coordenadora ou subcomissão de trabalhadores não pode exceder quatro anos, sendo permitidos mandatos sucessivos, conforme preceitua o art. 418 do CT. Segundo Xavier (2011, p. 111), as comissões de trabalhadores possuem um conjunto muito amplo de direitos (art. 54º, 5, da Constituição, e art. 423, I), que se podem enunciar do seguinte modo:

Informação. As comissões de trabalhadores têm direito a receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade [art. 54º, 5, a), da Const.], competindo às entidades empregadores fornecer essas mesmas informações. Os membros das comissões de trabalhadores requererão por escrito os referidos elementos de informação, que lhes serão prestados também por escrito (art. 427), estando sujeitos ao dever de sigilo quanto às informações obtidas com reserva de confidencialidade (art. 412). O CPT (arts. 186º-A e ss.) prevê um processo especial de impugnação da confidencialidade de informações ou da recusa da prestação.

Direito de consulta. Diversas decisões empresariais em matéria de pessoal são submetidas à emissão de parecer escrito prévio (naturalmente não vinculativo) da comissão de trabalhadores. O art. 425º elenca alguns dos actos do empregador que devem ser precedidos de consulta, mas outros há que são referidos ao longo do Código. O CPT (arts. 186º-A e ss.) prevê igualmente no referido processo especial a tramitação dos litígios quanto à realização da consulta.

Controle de gestão [art. 54º, 5, b), da Const.],. Nos termos do art. 426, I, o controle de gestão tem por objetivo o empenhamento responsável dos trabalhadores na actividade da empresa. As comissões de trabalhadores têm na matéria amplas faculdades (art. 426º, 2), tais como apresentar sugestões, recomendações e críticas em matéria de qualificação profissional e formação

contínua, bem como quanto às condições de trabalho, defender os legítimos interesses dos trabalhadores, etc. Nas entidades públicas empresariais, a comissão de trabalhadores promove a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos das mesmas entidades, nos termos dos estatutos (art. 428).

Reestruturação da empresa [art. 54º, 5, c), da Const.]. As comissões de trabalhadores têm o direito de serem previamente ouvidas sobre os planos com esse objetivo, a serem informadas e a intervirem amplamente no processo (art. 429º, do CT).

Gestão de obras sociais da empresa [art. 54º, 5, e), da Const.].

Outros aspectos. Têm especial interesse as intervenções das comissões de trabalhadores no despedimento individual (arts. 353, 2; 356, 5; e 537, 6), nos despedimento coletivo (arts. 360, I; 361; e 363, 3) e na suspensão colectiva – *lay-off* (arts. 299, I; 300, 301, 3 e 4, e 307, I), em que aparecem como *entidade negociadora*.

No que concerne ao seu funcionamento, a comissão de trabalhadores, bem como a subcomissão ou a comissão coordenadora só pode iniciar as suas atividades depois da publicação dos estatutos e da respectiva composição, nos termos do artigo 438, §7º, do CT. Imperioso destacar que as comissões de trabalhadores, assim como os delegados sindicais, também gozam do direito de reunião, que a elas é concedida mediante o artigo 419 do CT, possibilitando a reunião fora ou durante o horário de trabalho.

De igual modo, é assegurado o direito a instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções (art. 421, §1º); bem como a divulgação e afixação de informações do interesse dos trabalhadores (art. 421, §2º) e o crédito de horas de membros das comissões (art. 422).

É notório, portanto, que os membros das comissões de trabalhadores possuem uma proteção especial semelhante à concedida aos delegados sindicais. O Estado pode apoiar estas organizações nos termos previstos na lei (art. 405º, 3). O Código estabelece nos arts. 409º e ss., o regime de proteção especial, abrangendo, faltas, transferência, procedimento disciplinar e despedimento.

4.2.2 Direito Sindical na legislação Italiana

Na Itália, após a Segunda Guerra Mundial, também ocorreu uma grande reforma no modo de produção e organização do trabalho, com a extinção do modelo intervencionista e corporativista representado por Mussolini, iniciando-se uma nova fase democrática no país, com o desenvolvimento da ideia de liberdade sindical.

A legislação ordinária na Itália sofreu uma renovação, iniciada em 1943, adotando a punição de condutas antissindicais (Lei n. 300/70). Em 1945, no Congresso de Nápoles, foi organizada a CGT. Surgiram, então, três grandes confederações: a CGIL – Confederação Geral Italiana do Trabalho, a CISL – Confederação Italiana dos Sindicatos Livres e a UIL – União Italiana dos Trabalhadores.

Com o fim do modelo corporativista, os sindicatos passaram a ser considerados como entes de direitos privado e não mais públicos, igualmente a contratação coletiva passou a ser um instrumento de direito privado, surgiram os sindicatos de fato, entre outras alterações.

Para Mascaro (2016): “O ponto de partida da teoria é o sindicato como pessoa jurídica de direito privado, como uma associação igual às demais previstas pelo ordenamento jurídico e aplicável às relações entre particulares”.

Em 1947, foi promulgada a Constituição da República Italiana, a nova *Costituzione*, vigente atualmente, evoca ideia de liberdade, trazendo em seu bojo o Princípio da Liberdade Sindical em seu artigo 39 ao dispor inicialmente que a organização sindical é livre.

A segunda parte do dispositivo em comento estabelece que aos sindicatos não podem ser impostas outras obrigações, além do registro nos escritórios locais ou centrais, de acordo com as normas legais. No entanto, tal preceito não possui eficácia mínima, vez que na prática as entidades sindicais se recusam a fazer o registro sindical próprio, optando pelo registro como associação civil de defesa de interesses coletivos, razão pela qual tal disposição perde sua validade.

Logo, há uma flexibilização na interpretação da exigência disposta na segunda parte do artigo 39 da *Costituizone*, como um fenômeno de mutação constitucional, pelo qual os tribunais italianos deixam de aplicá-lo de forma restritiva.

O ordenamento jurídico italiano traz a própria representatividade como medida ou capacidade de representação, a chave para a legitimação do sindicato como sujeito estipulante.

Paralelamente, o artigo 18 da Constituição Italiana garante a liberdade de livre associação sem a necessidade de autorização prévia do Estado, ao determinar que os cidadãos tenham o direito de associar-se livremente, sem autorização, para fins que não são proibidos aos indivíduos pelo direito penal. Verificamos, portanto, que no ordenamento jurídico italiano, a liberdade sindical possui duas vertentes, como a liberdade de associação sindical e a liberdade de organização sindical.

Da mesma forma que Portugal, a Itália adotou a concepção de pluralismo sindical, pelo qual se permite a livre criação de sindicatos como órgãos de representação de seus associados, criados com base nas mais diversas motivações. Modelo que se repete nas organizações sindicais de cúpula,

De fato, a *Confederazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL), de inspiração comunista; a *Unione Italiana del Lavoro* (UIL), de inspiração socialista; a *Confederazione Italiana Sindacati dei Lavoratori* (CISL), de inspiração católica e a *Confederazione Italiana Sindacati Nazionali dei Lavoratori* (CISNAL), de inspiração corporativista, são exemplos de representação nacional na Itália.

Essa concepção pluralista conteve a onda de proliferação de sindicatos menos representativos, havendo a união de forças em torno de objetivos comuns. Observou-se um progresso para a concertação social, envolvendo os órgãos sindicais de cúpula, em mútua cooperação, e fusão de sindicatos menores, bem como o surgimento de estruturas atípicas de organização sindical.

Nesse contexto, é importante ressaltar que na Itália existem duas formas típicas de organização sindical: O sindicalismo *di mestire*, que reúne trabalhadores de acordo com sua atividade profissional, e o sindicalismo *di industria*, que reúne empregados de um determinado setor produtivo, independentemente de sua profissão.

Com base nos dois artigos supramencionados, na Itália, também se verifica a presença do denominado sindicalismo patronal, que consiste na liberdade de organização coletiva dos empregadores. O sindicalismo patronal na Itália nasce como sindicalismo de resposta, leia-se:

A Cofindustria surge em 1910 em resposta à fundação da CGIL em 1906. O sindicalismo patronal visa à defesa e proteção dos interesses dos empregadores. Além disso, também nos sindicatos patronais existe a pluralidade sindical, com entidades sindicais de motivação ideológica, política, regional etc. As principais Confederações patronais na Itália são: *Confederazione generale dell'industria italiana* (Cofindustria), *Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana* (Confagricoltura), *Confederazione italiana della piccola e media industria privata* (Confapi) e *Confederazione Italiana Imprese Commerciali, Turistiche e dei Servizi* (Confesercenti). A nova Itália, inserida na União Europeia, tem dado exemplo ao mundo de superação do corporativismo, de soberania e de respeito aos direitos humanos fundamentais dos trabalhadores. A organização sindical plural não é uma competição de representantes afoitos em busca de poder e recursos financeiros, mas um leque de opções de diálogo social e de possibilidades para a solução de conflitos.

4.2.3 Sindicalismo na Espanha

A estrutura sindical foi igualmente modificada pela Espanha, deixando o corporativismo em prol da democratização. Em princípio, as centrais sindicais clandestinas foram surgindo, estabelecendo-se por um período conturbado e marcado por greves constantes.

Na Espanha, com o fito de proporcionar às entidades classistas os meios de salvaguardar seus próprios objetivos, a liberdade sindical é consagrada na Constituição de 1978, além do Estatuto dos Trabalhadores de 1980 e Lei de 1985, orgânica de Liberdade Sindical.

A Constituição de 1978 dispõe sobre a liberdade sindical em seu artigo 7º, com fulcro na democracia alcançada pelo país. Observe-se:

Artículo 7.

Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

A Constituição Espanhola nitidamente determina a liberdade sindical, admitindo a criação de entidades sindicais de acordo com os interesses das classes. Ressalte-se, ainda, que similarmente à Itália e Portugal, o país consagrou o princípio da pluralidade sindical com três tipos de entidades sindicais, assegurando assim a autonomia das entidades privadas. Na Espanha, o sistema é de pluralidade sindical e há três tipos de entidades sindicais.

Com o pluralismo, há o problema comum nesses sistemas, como na França, de escolha do sindicato mais representativo. Na Espanha, a maior representatividade é aferida em três níveis espaciais, em âmbito de Estado, em âmbito de Comunidade Autônoma e em âmbito territorial e funcional específico. No sistema espanhol, com críticas de alguns juristas, acolhe-se a figura da irradiação da representatividade dos níveis maiores para os menores com o que serão mais representativos também os sindicatos filiados a outras entidades de nível maior e que sejam mais representativas. Na Espanha, o conceito de irradiação é o seguinte: será mais representativa a organização de primeiro ou segundo grau que se filia a uma organização sindical mais representativa em plano estatal ou é criada por uma entidade sindical representativa.

Ainda na análise da Constituição Espanhola, seu artigo. 28.1 complementa o disposto no artigo 7º supratranscrito, ao esclarecer o conceito de liberdade sindical, que segundo o dispositivo constitucional supracitado compreende “[...] *el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a formar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato*”.

Ao complemento, o artigo 37 do referenciado diploma, reconhece o direito à negociação coletiva entre os representantes dos trabalhadores e empresários, assim como a força vinculante dos convênios compactuados. Igualmente, o dispositivo reconhece a esses sujeitos, o direito de adotar medidas de conflito coletivo.

Contudo, “há de se evidenciar que os sujeitos titulares do exercício dos direitos que compreendem a liberdade sindical são as pessoas às quais foi confiada a missão contributiva ao desenvolvimento econômico e social da Espanha - sindicatos de trabalhadores e associações empresariais -. Cumpre acrescentar, também, que sindicatos, segundo o 7º artigo da Constituição (CE) e a Lei Orgânica de Liberdade Sindical (LOLS 11/1985), só podem constituir os trabalhadores e que esta referida Lei de Liberdade Sindical avisa que devem ser considerados trabalhadores, para os seus efeitos, tanto os sujeitos de uma relação laboral (aqueles que executam atividades por conta alheia) como os indivíduos que participam de uma relação de caráter administrativo ou estatutário a serviço das Administrações públicas”.

Cabe destacar que, como exposto, na Espanha é reconhecida a liberdade sindical aos empresários por efeito do artigo 28.1 da Constituição Espanhola e das normas internacionais subscritas pelo país, as associações empresariais são assim reguladas pela Lei 19 de 1977 que trata das associações e praticamente das referidas associações empresariais.

4.2.4 Breve esboço histórico do direito de associação na Alemanha

Em meados de 1731, a legislação alemã proibia as associações de trabalhadores. No entanto, em 1869, elas foram permitidas apenas para realizar negociações relativas às condições de trabalho, permanecendo vedadas as organizações políticas.

À época, o contrato coletivo de trabalho era tido como estipulação em favor de terceiro, podendo ser revogado pelo contrato individual, o que apenas foi alterado em 1918. Por volta de 1916, foi estipulado o direito de associação para todos os trabalhadores, enquanto a Constituição de Weimar de 1919 constitucionalizou esse direito, prevendo, ainda, a proteção da negociação coletiva de trabalho.

Esse quadro, todavia, sofreu mudanças com o advento do nazismo, que enfraqueceu substancialmente o sindicalismo alemão. Foi promulgada a Lei pela Ordenação do Trabalho Nacional, que, dentre outras medidas, vedou o exercício do direito de greve. Decretos editados em 1934 e 1935 passaram direitos dos sindicatos e dos trabalhadores para a Frente de Trabalho Alemã Nazista, e atos normativos provenientes do Estado substituíram a negociação coletiva. Nesse período, permaneceram organizações de trabalhadores a nível local, que atuavam de modo clandestino.

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, observava-se no país dois polos: a República Democrática da Alemanha e a República Federal da Alemanha, no qual o sindicalismo ganhou força. A Lei de Contratos Coletivos de 1952 alterou o disciplinamento conferido às negociações coletivas, democratizando-as e reconhecendo o direito de associação.

4.2.4.1 Modelo organizacional dos trabalhadores alemães: a cogestão

Tem-se que o ponto de maior relevo no modelo de organização sindical alemão diz respeito à cogestão, por meio do qual os trabalhadores têm a prerrogativa de participar de maneira direta das decisões tomadas pelo empresário.

A Constituição de Weimar já reconhecia esse direito, o qual desponta como um relevante instrumento de democratização das relações entre empregados e empregadores, sendo fundamental para seu pleno exercício que seja assegurado aos operários os direitos de liberdade, informação e acesso à educação.

Esse modelo privilegia a figura do trabalhador como peça fundamental da cadeia de produção, prestigiando sua liberdade e autonomia. Na medida em que a atividade empresarial busca não apenas gerar lucro, como também disponibilizar produtos e serviços de qualidade no mercado, tem-se que empresa e empregados devem engendrar esforços conjuntos no sentido de atender os interesses de toda a coletividade, de modo que a atuação participativa e dialógica promove benefícios a todos os envolvidos.

O modelo de cogestão está sedimentado no direito dos trabalhadores à participação na tomada de decisões, ao veto, à informação e à deliberação. Relaciona-se, ainda, com os direitos de controle, proposta, consulta, cooperação, iniciativa e de contradizer. Tem-se que o direito à informação diz respeito aos aspectos econômicos da atividade empresarial, devendo ser exercido de modo amplo, mediante reuniões com os funcionários, para torná-los a par dos planejamentos acerca da empresa.

No que tange à deliberação, verifica-se que os representantes dos trabalhadores devem ser consultados acerca de transferências, admissões e demais assuntos de interesse. Por fim, o direito de consulta relaciona-se especificamente com o acesso a documentos da empresa.

Promulgada em 1952, a Lei *Betriebsverfassungsgesetz* foi a primeira a dispor sobre representação dos trabalhadores pelos conselhos de empregados, os quais possuem poderes de cogestão em assuntos de caráter pessoal e social.

A Lei *Mitbestimmungsgesetz* (1976) ampliou a abrangência da cogestão, alcançando empresas com mais de dois mil empregados, bem como os conselhos fiscais das empresas, nos quais também deveria haver representação operária. Já a Lei *Tarifvertragsgesetz* estabelece regras acerca dos acordos coletivos, estipulando partes, eficácia, forma e conteúdo. No setor público, por sua vez, a regulação da cogestão é feita por lei específica.

Nas empresas que disponham de cinco ou mais empregados, é possível a criação de um conselho de empresa, o qual é responsável pela representação dos empregados, mas não integra o sindicato. Os membros do conselho, que normalmente são empregados sindicalizados, são eleitos para exercer um mandato de três anos, e a quantidade de membros é fixada pelos trabalhadores, levando-se em consideração o número de empregados da empresa.

É o sindicato o responsável pela condução do processo de eleição do conselho, sendo certo que ambos os órgãos devem atuar no sentido de prestigiar os interesses dos trabalhadores.

O conselho participa da tomada de decisões importantes do empresário, tais como as relativas a demissões e transferências, podendo, inclusive, anular as decisões feitas sem o consentimento dos membros do conselho, o qual atua em cogestão com a empresa. Ele atua no sentido de resguardar os empregados, inclusive os não sindicalizados, observando o cumprimento de contratos coletivos e se as normas trabalhistas estão sendo adequadamente observadas pela empresa.

Esse órgão pode, ainda, negociar acordos coletivos (*Betriebsvereinbarungen*), responsáveis apenas por detalhar os acordos firmados pelo sindicato, que são tidos como hierarquicamente superiores. Desse modo, a avença estabelecida pelo conselho não pode alterar o conteúdo estabelecido pelo sindicato, salvo disposição contrária do acordo coletivo sindical e na hipótese das disposições do conselho despontarem como mais benéficas aos trabalhadores.

Ao sindicato, é garantida a prerrogativa de integrar as reuniões do conselho, bem como acessar a empresa livremente. Inobservados esses direitos, o sindicato pode postular em juízo a dissolução da empresa ou a condenação em obrigação de não fazer determinado ato pelo empresário.

Ao conselho, é vedada a convocação de paralisações, em homenagem aos ditames de cooperação que devem reger suas atividades, o que se verifica, inclusive, no fato de que a empresa fornece os recursos necessários para a atuação do conselho, a exemplo do espaço físico da empresa onde os membros se reúnem. Sobre o tema, disserta Motta (*online*, 2018):

O conselho de estabelecimento (*Betriebsrat*) não pode incitar os trabalhadores à greve nem à restrição da produção. Ao contrário, ele deve harmonizar os interesses da empresa com os dos trabalhadores, segundo um ideal de paz industrial. Os conselhos de estabelecimento (*Betriebsräte*) não constituem um prolongamento dos sindicatos. Esses últimos podem ter uma função de contestação, mas nunca os primeiros. As instalações dos conselhos não podem em nenhuma hipótese, por exemplo, ser usadas para fins de greve, da mesma forma que os conselhos não podem auxiliar os sindicatos quando esses decidem por uma greve. Nos casos em que tais limites não forem respeitados, o empregador pode solicitar a dissolução do conselho de estabelecimento (*Betriebsrat*), ao Tribunal do Trabalho, que, por sua vez, pode exigir que o conselho indenize o patrão.

Dessa forma, tem-se que as atribuições do conselho não se confundem com as do sindicato, uma vez que a primeira busca atuar de modo cooperativo com a empresa, enquanto o segundo pode exercer suas atividades de modo mais pungente, podendo, inclusive, convocar movimento paredista.

4.2.4.2 A liberdade sindical e a ordem jurídica alemã

Na Alemanha, o Estado não dá azo a significativas ingerências nos conflitos coletivos, em virtude da ampla liberdade sindical. Dessa forma, tem-se que o Estado intervém o mínimo possível, relegando às partes interessadas o protagonismo das negociações coletivas.

É característica marcante do Direito do Trabalho alemão a liberdade sindical e a importância conferida às negociações coletivas, de modo que a própria Constituição Alemã de 1949 traz poucas referências a direitos trabalhistas, mas contempla a liberdade sindical e a vedação aos trabalhos forçados. A legislação trabalhista alemã reside em normas esparsas, e a jurisprudência representa relevante fonte de Direito.

A Lei do Tribunal do Trabalho e o Código de Processo Civil regulamentam o direito processual do trabalho alemão, sendo certo que os órgãos que compõem a Justiça do Trabalho na Alemanha são o Tribunal do Trabalho, que equivale aos juízes de primeiro grau brasileiros, Tribunais Especiais do Trabalho e o Tribunal Federal do Trabalho. Não existe um órgão na Justiça do Trabalho alemão que se assemelhe às comissões de conciliação prévia

brasileiras, mas os trabalhadores podem acionar o conselho de empresa para resolver eventuais conflitos.

Na Alemanha, prevalecem duas espécies de procedimentos, a saber *Urteil e Beschluss*. O primeiro assemelha-se ao procedimento ordinário brasileiro, no qual se discute demandas de direito individual, em que se inclui a discussão sobre a validade e aplicação de normas coletivas firmadas pelo conselho de empresa.

O segundo representa uma espécie de procedimento especial em que se analisam as normas ou regimento da empresa, bem como conflitos relativos à cogestão, ao sindicato e à eleição dos integrantes do conselho de empresa.

O recurso para o Tribunal Especial do Trabalho é denominado ordinário, sendo admitida a análise de matéria fática e jurídica, enquanto o recurso para o Tribunal Federal do Trabalho, denominado revisão, abrange apenas matéria de Direito. Cabe, ainda, recurso ao Tribunal Constitucional quando houver ofensa a direito fundamental.

Por fim, tem-se que a liberdade sindical é um valor de relevo nas relações trabalhistas alemãs, em que prevalece a cooperação entre trabalhadores e empresários, por meio do modelo de cogestão. São estimuladas as resoluções de conflito pelas próprias partes interessadas alcançadas pela negociação coletiva, havendo reduzidos níveis de ingerência estatal.

No entanto, frise-se que o êxito desse modelo está ligado ao pleno exercício do direito à informação, à educação e à liberdade dos trabalhadores, bem como a organização dos operários, sem os quais as associações de empregados restariam enfraquecidas.

4.3 Definição de liberdade sindical

A liberdade sindical integra a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia na forma prelecionada em seu artigo 12. Leia-se:

Artigo 12º - Liberdade de reunião e de associação

1. Todas as pessoas têm direito à liberdade de reunião pacífica e à liberdade de associação a todos os níveis, nomeadamente nos domínios político, sindical e cívico, o que implica o direito de, com outrem, fundarem sindicatos e de neles se filiarem para a defesa dos seus interesses. 2. Os partidos políticos ao nível da União contribuem para a expressão da vontade política dos cidadãos da União. (ONLINE, 2019).

Por sua vez, o artigo 11º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem trata da liberdade de associação concedendo a qualquer cidadão o direito de reunião, associação, fundação e filiação a entidade sindical na defesa de seus interesses. Note-se:

ARTIGO 11º - Liberdade de reunião e de associação

1. Qualquer pessoa tem direito à liberdade de reunião pacífica e à liberdade de associação, incluindo o direito de, com outrem, fundar e filiar-se em sindicatos para a defesa dos seus interesses.

2. O exercício deste direito só pode ser objecto de restrições que, sendo previstas na lei, constituírem disposições necessárias, numa sociedade democrática, para a segurança nacional, a segurança pública, a defesa da ordem e a prevenção do crime, a protecção da saúde ou da moral, ou a protecção dos direitos e das liberdades de terceiros. O presente artigo não proíbe que sejam impostas restrições legítimas ao exercício destes direitos aos membros das forças armadas, da polícia ou da administração do Estado.

Nas lições de Nascimento (2016, p. 1012 -1013), liberdade sindical:

[...] é método de conhecimento do direito sindical quando é ponto de partida para a classificação dos sistemas, comparadas as características de cada ordenamento interno nacional com as garantias que o princípio da liberdade sindical oferece, caso em que esses sistemas podem ser classificados como de liberdade sindical plena, relativa ou sem liberdade sindical, podendo ser situado o brasileiro no segundo grupo.

De igual modo, na forma lecionada por Nascimento (2016, p. 1013) é, também, um conceito quando:

A expressão destina-se a responder que é liberdade sindical, perspectiva que se desdobra em liberdade como direito de organização e liberdade como direito de atuação, ambos complementando-se, indivisíveis, caso se pretenda qualificar um sistema como de plena liberdade sindical, sendo, portanto, a ação o meio de implementação da liberdade de organização e condição para a sua efetividade, com o que um sistema restritivo da ampla autonomia coletiva dos particulares não pode ser enquadrado entre os modelos de plena liberdade sindical, tanto quanto um sistema limitativo da macro ou da micro-organização, aquela na dimensão internacional, comunitária ou nacional, esta, além de outros níveis, como o regional, o municipal, o de categorias, abrangendo a liberdade de organização dos trabalhadores na empresa ou na unidade produtiva. Na dimensão conceitual, liberdade sindical expressa os níveis por meio dos quais se concretiza a liberdade

coletiva, que é a dos grupos formalizados ou informalizados, a liberdade individual, que é das pessoas e o seu direito de filiar-se ou desfiliar-se de um sindicato, e o relacional, no sentido de ser uma liberdade exercida perante o Estado, o empregador e, até mesmo, outras entidades sindicais. Refere-se, também, à liberdade interna de auto-organização sindical que leva à autonomia da sua administração mediante definição dos órgãos internos do sindicato, eleição livre dos seus dirigentes e liberdade de redigir os estatutos que regerão a vida da organização. Quer dizer também a liberdade conferida a cada pessoa de ingressar num sindicato ou dele sair, sem discriminações injustificáveis, expressando-se, portanto, como o direito de sindicalização daqueles que preenchem determinados requisitos adequados. Nesse caso é um direito subjetivo individual que deve ser garantido pela ordem jurídica. Significa também a posição do Estado perante o sindicalismo, respeitando-o como manifestação dos grupos sociais, sem interferências maiores na sua atividade enquanto em conformidade com o interesse comum. Nesse caso, liberdade sindical é o livre exercício dos direitos sindicais.

4.4 A finalidade e os significados da liberdade sindical

A Revolução Industrial tornou os trabalhadores verdadeiros prisioneiros das fábricas, o que permitiu a coalizão entre eles. Altamente explorados, não detinham capacidade de se defender individualmente contra as péssimas condições de trabalho a que eram submetidos. Essa situação deu origem ao espírito de solidariedade de classe, despertando uma consciência coletiva.

Surge, então, o modelo associativo e a percepção de impotência das ações individuais, impulsionando os movimentos de massa, a formação de associações e sindicatos, que colaboraram para os avanços da classe trabalhadora e do surgimento da legislação protetiva de direitos trabalhistas individuais e coletivos.

O direito de atuação sindical surge como um mecanismo de pacificação das relações de trabalho e com o propósito de manutenção da luta em favor do bem-estar coletivo da classe trabalhadora.

A defesa da liberdade sindical é a defesa da proteção do próprio direito sindical, que busca exatamente esse equilíbrio nas relações de trabalho e nas relações entre empregadores e trabalhadores, tanto em sua esfera individual (liberdade sindical individual), como coletiva (liberdade sindical coletiva), como forma de criar melhores condições aos trabalhadores.

Além disso, a liberdade sindical preza pela proteção das entidades sindicais e pela sua autonomia perante o Estado, com a vedação da ingerência do Poder Público nas organizações sindicais.

Inicialmente, o sentido da liberdade sindical foi analisado por Jacques Maritain, filósofo humanista do século XIX, que inspirou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, para quem a liberdade sindical deve ser reconhecida como a liberdade dos trabalhadores de se reunirem livre e voluntariamente em sindicatos, que devem ser autônomos e livres para se organizarem, sem que o Estado os possa unificar à força ou os controlar.

Os direitos dos trabalhadores, individualmente, e os direitos do grupo de trabalhadores, dos sindicatos e dos grupos profissionais estão interligados, sendo que o primeiro desses direitos é a liberdade sindical. Maritain citado por Almeida (*online*, 2018). Melhor dizendo, os direitos individuais dos trabalhadores completam-se com seus direitos coletivos, a começar pela liberdade sindical, que é um direito individual de manifestação coletiva. (ALMEIDA, *ONLINE*, 2018).

Como já demonstrado ao longo do trabalho, a liberdade sindical possui diversas perspectivas, englobando, portanto, múltiplas acepções. Nascimento (2016) destaca os diversos significados da liberdade sindical. Significa “um critério de classificação dos sistemas sindicais, comparados desde as suas origens históricas até o período contemporâneo” (ponto de vista metodológico).

O critério conceitual é aquele em que se discute o que é liberdade sindical, quais os valores que a presidem, seu alcance, características, manifestações e garantias, que devem ser estabelecidas para que, como princípio jurídico, cumpra a sua função, preservadora ou retificadora dos desvios, da lei ou da autoridade pública.

Do conceito de liberdade sindical, também podemos extrair diferentes aspectos, dentre quais, liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade de exercícios de funções e a liberdade de filiação e desfiliação, as quais foram elucidadas quando do estudo da Convenção nº 87 da OIT. Desse modo, a liberdade sindical pode ser encarada por três diferentes primas: Em face do grupo, do indivíduo e de ambos perante o Estado. Por tal razão, Sérgio Pinto Martins afirma que a liberdade sindical implica várias facetas.

A liberdade em face do grupo refere-se ao seu aspecto coletivo, compreendendo as mencionadas liberdades de associação, organização, administração e de exercícios de funções, que Nascimento (2016) classifica como o terceiro significado (liberdade sindical na acepção coletiva).

Já a liberdade sindical em face do indivíduo, Nascimento (2016) relaciona como a quarta categoria de significados, se relaciona com a faculdade de trabalhadores e empregadores filiarem-se ou não a uma entidade sindical, cujo estudo será mais detalhado posteriormente. A liberdade sindical em face do Estado está ligada à noção de autonomia sindical, que corresponde ao poder de autodeterminação dos sindicatos, com liberdade para dispor sobre sua organização interna e seu funcionamento, bem como a faculdade de constituir federações, confederações e centrais. Tudo isso, com a menor ingerência possível do Estado.

4.4.1 Liberdade sindical positiva e negativa

Na esfera individual, a liberdade sindical é vista sob a ótica da possibilidade de um trabalhador ou empregador filiar-se ou não a um sindicato e também nele exercer seu direito de desenvolver a atividade sindical. Nesse contexto, a liberdade sindical se desdobra em duas dimensões distintas, positiva e negativa.

Tal premissa, em seu aspecto negativo, se encontra insculpida no artigo 8º, V, da Constituição Federal de 1988, ao dispor que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato” e decorre do comando geral do artigo 5º, XX, do mesmo diploma ao estabelecer que “Ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado”. Similarmente, a liberdade sindical negativa foi tratada pela legislação infraconstitucional, por meio do artigo 540 da CLT.

A liberdade negativa “diz respeito à liberdade de não participar da fundação de associações, de não se filiar e delas desligar-se conforme sua vontade, sem necessidade de justificar sua conduta. Há liberdade negativa no interior de uma coletividade se cada um puder agir como melhor lhe convier”.

A dimensão negativa consiste, basicamente, na ausência de impedimentos, e, por sua vez, se desdobra na denominada negativa passiva, que é a liberdade de escolha de não se filiar a uma entidade sindical, e na designada negativa ativa, que compreende a desfiliação da entidade conforme sua vontade.

Nessa perspectiva, a liberdade sindical assume fundamental importância quando utilizada como motivo para rechaçar os chamados “pactos de segurança (*closed shop*), cuja principal característica é a exigência de afiliação do trabalhador a um determinado sindicato como único meio de obtenção ou de manutenção do emprego, na medida em que, como bem observa Kahn Freund, “ninguém deve ver-se exposto ao dilema de afiliar-se a um sindicato não desejado ou correr o risco de perder uma possibilidade de emprego ou ver-se privado daquele que já possui”. Desta sorte, a admissão de empregado não pode restar condicionada à sua filiação.

Verifica-se, pois, que a dimensão negativa proíbe as chamadas cláusulas de exclusão e cláusulas de segurança sindical, que serão estudadas no próximo tópico.

Não se pode deixar de mencionar, entretanto, que no ordenamento pátrio, essa dimensão perde parcialmente sua significância uma vez que a representação é por categoria e não dos filiados, ou seja, mesmo que o trabalhador não seja filiado ao sindicato, será representado por esse.

Além disso, a positividade abrange ainda a prerrogativa de livre vinculação do trabalhador ou empregador a um sindicato, de acordo com sua livre escolha, e de exercer a atividade sindical inerente à sua filiação.

Positivamente, a liberdade sindical apresenta-se como direito de filiação a sindicato, de manutenção no quadro social, de participação da ação sindical e, portanto, das assembleias, com direito de voz e voto, nas manifestações e nos eventos, de disputar cargos da administração ou representação do sindicato, de votar nas eleições, de valer-se dos serviços mantidos.

Sérgio Pinto Martins sintetiza que, respeitante “à pessoa, há: a liberdade positiva de se filiar ao sindicato; a liberdade negativa de não se filiar ao sindicato, comportando também a desfiliação, ocasião em que o indivíduo deixa de ser associado do sindicato”. A sua violação implica em práticas antissindicais, que atentam contra esse direito em quaisquer de

suas vertentes, e podem se evidenciar em condutas como dispensa de empregado devido à sua filiação ao sindicato; recusa de admissão de sindicalizado; inserção de cláusulas contratuais que vedem a sindicalização; práticas estatais que inibam ou não incentivem a sindicalização. (MARTINS, 2012, p. 911).

4.4.2 Direito de constituição, de filiação e de participação nas organizações sindicais

Liberdade sindical também significa direito de associação Nascimento (2016) dita que:

Para haver liberdade sindical, é garantida a existência de sindicatos. Se as leis de um Estado permitem que nele as pessoas com interesses profissionais e econômicos se agrupem em organizações sindicais, haveria, no sentido em que estamos falando, liberdade sindical caracterizada como o reconhecimento pela ordem jurídica de que devem existir associações. No Brasil, a Constituição Republicana de 1891 (art. 72, § 8º) dispunha que “a todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente, sem armas”; as Constituições de 1934, de 1937 e de 1946 mantiveram o princípio; e a Constituição de 1967, com a Emenda Constitucional de 1969, também assegurou o direito de reunião, preservado, ainda, pela Constituição de 1988.

No plano internacional, a Convenção nº 87 da OIT – não ratificada pelo Brasil – assegura o direito à constituição de organizações sindicais expressamente em seu artigo 2º ao dispor que: “Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas”. A preponderância para a atuação constitutiva, no caso, ainda é individual, já que a previsão do instrumento internacional em tela refere-se ao estágio preliminar da constituição das organizações, o que, evidentemente, coloca em relevo a ação das pessoas individualmente consideradas.

O direito de constituição, todavia, para ser eficaz, depende das filiações e da participação de seus filiados nas organizações criadas. É por esse motivo que a Convenção 87 da OIT assegura as três coisas ao mesmo tempo. De nada adiantaria o direito de constituir

sindicato se os seus fundadores não pudessem a eles filiar-se, ou de suas atividades externas e internas participar.

O direito de constituição de sindicatos comporta, também, um exercício da atividade sem prévia autorização. “Isso não significa dizer que os fundadores de uma organização estão dispensados de cumprir formalidades voltadas a garantir a publicidade dos atos constitutivos, ou ainda, outras que de maneira geral se aplicam às demais associações.

A OIT admite como regular o fato de a legislação nacional exigir a observância de algumas formalidades, para garantir que se dê conhecimento público de criação de uma organização, ou requerer o depósito ou registro dos estatutos respectivos junto a uma autoridade competente. O ponto de interrogação do problema é averiguar, no caso concreto, se as autoridades gozam de faculdades discricionárias na tramitação desses assuntos, e se, devido a isto, apesar da inexistência de disposição exigindo “prévia autorização”, o efeito será igualmente restritivo.

Ninguém pode ser obrigado a ingressar ou a não ingressar num sindicato. Eis, de modo simples, o princípio da liberdade de filiação sindical. Sua formulação envolve uma diretriz genérica, de amplitude tal que possa valer como regra fundamental de liberdade individual dos trabalhadores, sem qualquer tipo de especificação.

Depois, é também um comando que visa a amparar trabalhadores que estão em condições especiais, como estrangeiros, incapazes, uma vez que a razão fundamental do direito à liberdade de filiação é o status trabalhista, que deve sempre ser respeitado, ainda que a lei venha a fazer algumas limitações não interferentes na preservação da garantia fundamental.

CAPÍTULO V

TITULARIDADE DA LIBERDADE SINDICAL

A titularidade da liberdade sindical no Brasil abrange, de modo geral, todos os tipos de trabalhadores, não se restringindo apenas aos empregados, ainda que esta seja sua maior forma de representação, em virtude da grande quantidade de empregados, comparado com as outras espécies de trabalhadores. Além disso, no que concerne à organização sindical, o sistema adotado pelo País é bilateral, possibilitando a criação de associações sindicais de trabalhadores, bem como de sindicatos de empregadores.

5.1 Especificidades nacionais no âmbito dos trabalhadores: a representação por categoria

Diante do sistema de representação por categorias adotado pelo Brasil, a CLT dispôs em seu artigo 511 sobre as diversas categorias sindicais albergadas pelo direito de livre associação inserido no conceito de liberdade sindical. Observe-se:

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

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. (Vide Lei nº 12.998, de 2014)

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

Do dispositivo acima transcrito, verifica-se que existem sete tipos distintos de sindicatos, para cada categoria elencada. São eles os sindicatos de empregados; sindicatos de trabalhadores autônomos; sindicatos de agentes autônomos; sindicatos de profissionais liberais; sindicatos de profissão, que reúnem as pessoas que trabalham numa mesma profissão independentemente do tipo de empresa em que atuam; e sindicatos rurais. No tocante aos sindicatos de empregadores esse será estudado mais adiante.

Hodiernamente, o conceito de trabalhador divide-se em trabalhadores subordinados e trabalhadores autônomos, de acordo com o critério do poder de direção sobre o modo de como esse trabalho é prestado. Os trabalhadores subordinados, por sua vez, subdividem-se entre empregados (subordinados típicos), eventuais e temporários. Por outro lado, os trabalhadores autônomos podem ser os prestam serviços autônomos e os decorrentes do contrato de empreitada.

Da mesma forma que esses trabalhadores estão abrangidos pelas prerrogativas da liberdade sindical, tal premissa se estende aos empregados domésticos que também se fazem titulares desse direito.

Ora a Constituição Federal de 1988 ao dispor sobre o direito à liberdade sindical, em seu artigo 8º, não fez exceção a nenhuma espécie de trabalhador ou empregador, de modo que é nítido o reconhecimento das associações sindicais de empregados domésticos, pois se de outra forma o quisesse, o faria expressamente, como fez com os militares em seu artigo 142, §3º, IV.

A Carta Magna ainda reconhece o direito de sindicalização aos aposentados inativos ao dispor em seu artigo 8º, VII, que: “o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais”. Dessa forma, o trabalhador, ao se aposentar, mantém seu direito de filiação e de participação nas atividades tipicamente sindicais. Veja-se:

Médicos, engenheiros, advogados, contadores, economistas podem ter os seus respectivos sindicatos, criados segundo o critério da profissão, e como categoria diferenciada. Nesse caso, se empregados, deixam de pertencer às categorias das atividades econômicas das empresas com as quais mantêm relações de emprego. Passam a integrar a categoria própria organizada sob o critério da profissão e não do setor econômico em que trabalham.

Relativamente aos trabalhadores rurais, sua sindicalização se encontra regularizada pelos artigos 511 a 535; 537 a 552, 553, *caput*, b, c, d, e, §§ 1º e 2º; 554 a 562; 564 a 566; 570, *caput*; 601 a 603; 605 a 625, da legislação celetista. Saliente-se que o artigo 535, §4º, da CLT, determina que: “As associações sindicais de grau superior da Agricultura e Pecuária serão organizadas na conformidade do que dispuser a lei que regular a sindicalização dessas atividades ou profissões”.

Demais disso, é necessário asseverar que a garantia de liberdade de associação dos trabalhadores rurais decorre do princípio da isonomia entre os trabalhadores do meio rural em relação aos urbanos. Nesse ponto, destaca-se a Convenção nº 11 da OIT, que estabelece em seu artigo 1º o seguinte:

1 — Todos os membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente convenção se comprometem a assegurar a todas as pessoas ocupadas na agricultura os mesmos direitos de associação e união dos trabalhadores na indústria e a revogar qualquer disposição legislativa ou outra que tenha por efeito restringir esses direitos em relação aos trabalhadores agrícolas.

A Constituição Federal de 1988 ainda faz uma ressalva em seu artigo 8º, parágrafo único, de que as disposições adotadas para os sindicatos urbanos devem também ser aplicadas aos sindicatos rurais e às colônias de pescadores.

Outra figura importante e tratada em âmbito constitucional é a do funcionário público. Nesse ponto insta salientar, que a Convenção nº 98 não os discrimina. Em plano internacional existem países cuja sindicalização de funcionários públicos é permitida, outros em que tal direito é vedado expressamente por lei, e ainda existem aqueles cujo direito à sindicalização é aceito; no entanto, comportando limitações, como é o caso do Brasil, em que se concede o direito sindical somente aos denominados servidores públicos civis, não contemplando os militares com as prerrogativas da sindicalização por disposição expressa no artigo 142, §3º, IV, da Constituição Federal de 1988.

Diferentemente dos celetistas, o sindicalismo público brasileiro se rege por outras regras específicas. O artigo 37, VI, da Constituição Federal de 1988, assegura aos servidores públicos a livre associação ao dispor que: “é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical”. Ademais, seu inciso VII, garante o direito de greve a esses trabalhadores.

Do exposto, verifica-se que no País todas as figuras retro mencionadas de trabalhadores, a exceção do militar, se encontram amparadas pelo Princípio da Liberdade Sindical, seja por disposição constitucional, em lei ordinária ou em lei especial. Considerando a abrangência social e a repercussão que o avanço da liberdade sindical pode representar para a massa de trabalhadores, não mais se justifica a manutenção do atual modelo constitucional restritivo da plena liberdade sindical.

Similarmente ao direito de livre associação sindical garantido aos trabalhadores, aos empregados é reconhecida a liberdade sindical. Com efeito, os sindicatos de empregadores são órgãos de defesa e de resistência, essencialmente defensivas e conservadoras.

Inicialmente a proposta da liberdade sindical oferecida pela OIT era somente destinada à classe dos trabalhadores, contudo, a proposta foi rejeitada pela maioria em razão de que, com a exclusão dos empregados, a liberdade sindical não seria plena, podendo inclusive acarretar prejuízos para o procedimento negocial coletivo em nível sindical, uma vez que sua característica bilateral faz dele um procedimento intersindical.

Assim sendo, os representantes dos empregadores na Conferência Internacional do Trabalho de 1948 da OIT deram suporte ao projeto que os incluíam em igualdade com os trabalhadores como sujeitos exercentes da liberdade sindical. A Convenção nº 87 ratificou o projeto, aplicou de forma geral o princípio da liberdade sindical tanto aos trabalhadores como empregadores, não fazendo discriminações.

No Brasil, as entidades patronais estão articuladas em *sindicatos, federações e confederações* por categorias e segundo o *princípio da unicidade na mesma base territorial*, que será local ou regional, tudo nos mesmos moldes com que foi traçado o sindicalismo de trabalhadores, *com o qual é simétrico e bilateral*. Entretanto, há uma exceção, que na prática não conseguiu se efetivar: a possibilidade, na mesma circunscrição geográfica, de sindicatos de "indústrias artesanais", de primeiro e segundo graus (CLT, art. 574).

Acrescenta-se que os sindicatos patronais têm grande força econômica e política e estupenda organização e meios de comunicação, usando, às vezes, de meios discretos para atingir os seus fins, mas valendo-se, também, de formas coletivas ostensivas como o *lockout*, como também de formas individuais de pressão diferentes daquelas com que contam os trabalhadores, a saber, as dispensas de empregados para forçar a Administração Pública, com a qual, no entanto, mantém muito maior contato do que os sindicatos de trabalhadores.

Controvérsias existem quanto ao enquadramento sindical dos Grupos Econômicos. O grupo econômico consiste num conjunto de empresas, cada uma com sua autonomia, mas que pertencem a uma só direção. A relação entre as empresas componentes de grupo econômico é sempre de dominação, o que supõem uma empresa principal ou controladora e uma ou várias empresas controladas. A dominação se exterioriza através da direção, controle ou administração das empresas subordinadas. Neste sentido, há duas vertentes. Para aqueles que sustentam que *o grupo de empresas é uma empresa*, e que são os adeptos da *teoria da solidariedade ativa* das empresas do mesmo grupo, todas as unidades teriam que obedecer a um comando. Seriam sindicalizadas consoante a atividade preponderante do grupo, a menos que se queira contradizer o princípio da prevalência. Aos adeptos da *solidariedade passiva*, cada empresa terá a sua sindicalização em separado, conforme o tipo de atividade que exerce (art. 2º, § 2º, CLT).

O princípio da autonomia sindical consiste “na faculdade que possuem os empregadores e trabalhadores de organizarem internamente seus sindicatos, com poderes de auto-gestão e administração, sem a autorização, intervenção, interferência ou controle do Estado”.

Trata-se do princípio garantidor da autogestão das organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, que pode ser exercida sem interferências empresariais ou do Estado. “Diz respeito à livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador”. No contexto histórico nacional, a autonomia sindical sofreu e até hoje ainda sofre restrições pelo ordenamento jurídico pátrio brasileiro.

O Decreto nº 1.637 de 1907, nossa primeira lei sindical, no art. 1º, já facultava a todos os trabalhadores organizarem-se em sindicatos, acentuando o art. 2º que estes seriam constituídos livremente, sem autorização do Governo, sendo suficiente o registro em cartório. Portanto, na sua vigência, os sindicatos gozavam de autonomia.

Mauricio Godinho Delgado (2017) entende que antes de 1930 o princípio padecia em meio às próprias debilidades de todo o Direito do Trabalho, que sequer se estruturava como um ramo jurídico próprio e complexo. Note-se:

Em sua fase inicial de manifestações incipientes e esparsas, o futuro ramo justtrabalhista ainda não possuía um conjunto sistemático de regras, princípios e institutos que assegurassem plena cidadania à atuação coletiva dos trabalhadores no país. A inegável existência de sindicatos livres, no período, não chegou a formar uma tradição sólida de autonomia, seja pela incipiência do sistema industrial e do mercado de trabalho correspondente, seja pelo fato de que a autonomia fazia-se fora do direito, não se institucionalizando em um modelo jurídico bem definido e estruturado.

Nessa conjuntura, o cenário jurídico brasileiro, no que concerne à autonomia sindical, modificou-se bruscamente na década de 1930, com o Decreto Lei nº 19.770, de 1931, que extinguiu o sindicato livre, instituindo um sistema com ampla ingerência do Estado nas entidades sindicais, em consonância com o corporativismo estatal que vigorava na época. O art. 2º do referido decreto impunha o reconhecimento pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, para que adquirissem personalidade jurídica, e os estatutos teriam de ser aprovados pelo ministro:

Quando reconhecidos, só poderiam defender seus interesses de ordem econômica, jurídica higiênica e cultural, perante o governo da República, por intermédio do Ministério. Eram órgãos de colaboração com o Poder Público, conforme previsão do art. 6º. Ficavam de tal modo subordinados ao Estado, e podiam ser penalizados com multas, destituição da diretoria e até com seu fechamento (art. 16). E, ainda mais, o Ministério manteria junto às entidades sindicais seus delegados, com a faculdade de assistirem as assembleias gerais, devendo trimestralmente, examinar sua situação financeira, comunicando-lhe eventuais irregularidades ou infrações (art. 15). Em suma, não havia autonomia alguma”.

“Neste sistema, falar-se em princípio de autonomia sindical era simplesmente um contra-senso, uma vez que o caráter publicista dos sindicatos colocava-os sob a égide do Ministério do Trabalho, com poderes incontestáveis de criação, extinção e intervenção cotidiana na vida de tais entidades. Mesmo após o fim da ditadura Vargas (1930-1945), o princípio da autonomia sindical não chegou a ser efetivamente incorporado na ordem jurídica brasileira (aliás, esta foi uma das singularidades da democracia brasileira pós-1945: mecanismos democráticos formais no plano político-institucional e estrutura corporativista centralizadora e autoritária no plano do mercado de trabalho).

Não obstante o princípio formalmente constasse do texto da Constituição subsequente à instauração do sistema trabalhista brasileiro tradicional (Carta de 1946), era relativamente esvaziado em seu conteúdo, já que estranhamente conciliado com as regras do corporativismo sindical autoritário estabelecido. Em meados de 1970, surge, fortemente, o novo sindicalismo, movimento sindical liderado pelos sindicatos metalúrgicos do ABC paulista com o forte propósito de romper com o modelo sindical corporativista, traduzindo uma rica experiência de organização e luta por melhores condições de vida e de trabalho. Rodrigues (2012) chega a presumir que:

Algumas das pilastras de sustentação do modelo corporativo – como a unicidade sindical, o controle sobre a organização sindical por parte do Ministério do Trabalho, os poderes normativos da Justiça do Trabalho etc. – têm cada vez menos possibilidades de sobrevivência no interior de uma sociedade democrática e urbanizada.

A partir da Carta Magna de 1988, houve um abrandamento do controle governamental sobre a atividade interna dos sindicatos, e o princípio autonomista ganhou corpo na ordem jurídica do país, contudo, cumpre ressaltar que essa compreensão de autonomia sindical promulgada pela Carta Magna de 1988, não se trata da autonomia sindical em sua plenitude, a qual foi proposta pela OIT nos moldes de suas convenções.

O princípio da autonomia sindical se choca com alguns preceitos dispostos no texto constitucional, tais como a unicidade sindical; o sistema de financiamento compulsório e genérico de toda a estrutura; e com o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Finalmente, ressalte-se que é restritivo da liberdade sindical um sistema legal que proíbe a criação de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial, uma vez que a autonomia sindical tem como premissa o direito da livre criação de entidades sindicais, em qualquer grau ou de qualquer tipo, de acordo com a iniciativa dos próprios interessados.

A autonomia organizativa e administrativa sindical pode assim ser definida como o poder de autodeterminação das entidades sindicais, sem a ingerência do Estado em sua estrutura. Tal princípio se encontra insculpido no artigo 8º, I, da Constituição Federal de 1988, ao dispor que “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”.

Por outro lado, “A autonomia organizativa compreende, também, a liberdade dos trabalhadores de constituir órgãos não sindicais, se essa for a sua opção. Não há um levantamento disponível, nesse ponto, sobre a real situação de cada país”. A autonomia organizativa de nossos sindicatos não atingiu a amplitude consagrada em outros países. A legislação trabalhista brasileira estabelece um quadro da organização sindical, estabelecendo

[...] os tipos de associações, seus níveis de representação, a forma como as associações sindicais devem ser reconhecidas, os órgãos competentes para o seu reconhecimento, o âmbito da representação que uma associação poderá exercer e, em menor grau, regras de administração interna dos sindicatos.

Já a autonomia administrativa consiste no direito das associações sindicais de exercerem a sua própria administração, determinando seus órgãos e funções, quóruns

deliberativos, eleições de diretoria, gestão econômico-financeira, entre outras questões pertencentes ao âmbito administrativo sindical.

A primeira lei sindical brasileira, o Decreto nº 1.637 de 1907, constituía os primórdios da autonomia organizativa e administrativa, ao estabelecer o direito à livre organização sindical dos trabalhadores, apenas com a necessidade de seu respectivo registro em cartório. No entanto, como já explicado, com o posterior Decreto nº 19.770 de 1931, a autonomia sindical foi extirpada do ordenamento jurídico brasileiro, que por sua vez foi regulamentado por um regime autoritário e intervencionista, no que concerne à figura das entidades sindicais.

Esse sistema repressivo perdurou durante o regime corporativista de Getúlio Vargas, bem como na ditadura militar subsequente, e teve seu término com a promulgação da Constituição de 1988, que reconheceu a autonomia sindical, embora não em sua plenitude. A autonomia organizativa sindical, pois, se processa com a criação dos estatutos e com os denominados atos constitutivos. No direito comparado há mais de uma forma de criação de sindicatos, sendo três as principais:

Primeira — por meio do depósito dos estatutos, livremente aprovados, em um órgão. Segunda — por meio do registro perante um órgão, desdobrando-se de acordo com a necessidade ou não de concessão de personalidade jurídica pelo Estado, com o que há o registro concessivo e o meramente certificante ou declaratório da existência do sindicato, bem como varia também o tipo de órgão perante o qual o registro deve ser efetuado, um cartório ou o Ministério do Trabalho e Emprego. Terceira — por meio da fundação espontânea não condicionada a depósitos dos estatutos ou a registros, da qual resultam sindicatos de fato, sem qualquer formalidade para a sua constituição.

Anteriormente a 1988, ainda sob a égide do regime corporativista estatal, a organização administrativa sindical não gozava de autonomia:

No Brasil ocorreram sensíveis modificações, porque durante 50 anos houve um procedimento no qual os interessados, como primeira etapa, criavam uma associação não sindical, desde que representassem pelo menos um terço da categoria, e registravam-na no então Ministério do Trabalho; depois de algum tempo teriam de pedir a esse Ministério do Trabalho a sua transformação em sindicato, e este órgão, segundo critérios discricionários, poderia ou não autorizar a transformação, no primeiro caso expedindo um documento denominado carta de reconhecimento, pelo qual procedia à investidura sindical da associação, definindo a sua base territorial e representatividade.

O art. 518 da CLT tem regras indicativas do conteúdo do estatuto, mas não há um estatuto-padrão, e dele devem constar dados necessários para a

identificação do sindicato, sua representação, órgãos internos, quórum para deliberação em assembleias, número e atribuições de cada órgão e dos seus membros, diretores, patrimônio social, fontes de recursos, casos de dissolução do sindicato e destino do patrimônio.

Mas, observe-se o que preleciona o §2º do mesmo normativo:

[...] no §2º do dispositivo vinha a ressalva de que o processo de reconhecimento seguiria as instruções baixadas pelo Ministro do Trabalho, Vai daí e veio o chamado estatuto padrão, um para as associações profissionais, outro para sindicatos, mais uma para federações e o quarto para confederações. Por conseguinte, até 1988, quando finalmente, foi conquistada a autonomia sindical, não se votava em um estatuto democrático, segundo a vontade livre dos trabalhadores ou empresários. O estatuto era imposto de cima para baixo, conforme a redação dada pelos tecnocratas do Ministério do Trabalho.

Imperioso destacar o contido no artigo 54 do Código Civil, sobre as disposições que devem constar no estatuto das associações. Veja-se o referenciado diploma legal:

Art. 54. Sob pena de nulidade, o estatuto das associações conterá:
I - a denominação, os fins e a sede da associação;
II - os requisitos para a admissão, demissão e exclusão dos associados;
III - os direitos e deveres dos associados;
IV - as fontes de recursos para sua manutenção;
V - o modo de constituição e de funcionamento dos órgãos deliberativos; (Redação dada pela Lei nº 11.127, de 2005)
VI - as condições para a alteração das disposições estatutárias e para a dissolução.
VII - a forma de gestão administrativa e de aprovação das respectivas contas. (Incluído pela Lei nº 11.127, de 2005)

Para Nascimento (2016):

Esses requisitos devem ser adaptados, porque o sindicato é representante da categoria e dos seus membros por força de lei, sendo desnecessária qualquer referência como a contida no item II do art. 54 do Código Civil, mas pertinentes quanto aos sócios do sindicato, lembrando sempre que membro da categoria é todo aquele que nela exerce a sua atividade econômica ou profissional, e sócio do sindicato é apenas aquele que como tal resolve inscrever-se nele.

Com a mudança do regime corporativista para a democracia promulgada na Constituição de 1988, a autorização do Estado para a criação de sindicatos foi vedada constitucionalmente em seu artigo 8º, inciso I, ao dispor que a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, tendo como único requisito necessário para a fundação das entidades sindicais o seu registro no órgão competente. Por tal premissa, várias disposições celetistas que legislavam sobre a organização sindical foram parcialmente

ou totalmente revogadas, como é o caso do artigo 518, da CLT que regulava sobre o reconhecimento e exigências das entidades sindicais.

Já não existe o estatuto padrão, de modo que trabalhadores e empregados são livres para redigirem seus estatutos, tal como ficou assentado na Convenção nº 87 da OIT. Os estatutos constituem a lei interna e, como tal, obrigam os filiados, tanto assim que a Convenção destacou, no seu dispositivo principal, que “os trabalhadores e empregadores têm o direito, sem autorização prévia, de construir organizações de sua escolha, assim como de se filiar a estas organizações, à condição única de se conformarem com os estatutos destas últimas”

O processo eleitoral das entidades sindicais não era livre até a promulgação da Constituição de 1988, uma vez que similarmente ao estatuto, submetia-se às instruções do Ministério do Trabalho, e era presidido pela figura do Fiscal do Trabalho:

A CLT traçou princípios básicos do processo eleitoral, prevendo condições de elegibilidade e de qualificação como eleitor. Além de prever prazos mínimo e máximo para a realização do pleito, cuidou-se de quórum e maioria. Na primeira convocação, exigia-se quórum de 2/3 do colégio eleitoral, ou seja, da totalidade dos associados. Como era inviável sua obtenção, quase sempre representava-se uma sessão “fantasma”, sem divulgação, restrita aos dirigentes do sindicato. Então vinha a segunda, convocação quando o quórum baixava para 50% do colégio. Para a terceira e última, bastava mais de 40%.

No que concerne aos associados, requeria-se mais de seis meses de inscrição no Quadro Social, e mais de 2 (dois) anos de exercício da atividade profissional; ser maior de 18 (dezoito) anos e estar no gozo dos direitos sindicais, para exercer seu direito de voto e ser votado para a investidura em cargo administrativo ou representativo. Ademais, para ser eleito, o candidato não poderia incorrer em uma das hipóteses de restrições previstas no artigo 530 da CLT.

Para completar o quadro autoritário que se impunha aos sindicatos, a apuração ficava a cargo do Ministério Público do Trabalho e, concluído o pleito, o resultado era encaminhado ao Ministério do Trabalho para, como se dizia, homologá-lo ou dar a palavra final. Não era bem isso que estava escrito no §2º do art. 532: “Competirá à Diretoria em exercício, dentro de 30 (trinta) dias da realização das eleições e não tendo havido recurso, dar publicidade ao resultado pleito, fazendo comunicação ao órgão local do Ministério do Trabalho da relação dos eleitos, com os dados pessoais de cada um e a designação da função que vai exercer”. Mas era o que ocorria com frequência.

Com as novas diretrizes democráticas difundidas pela Constituição de 1988, o processo eleitoral passou a ser regulamentado pelo próprio sindicato, regido pelo princípio da ampla participação, com o direito de eleger livremente seus representantes. Nesse contexto, Arouca ressalta que o processo eleitoral deve ser definido pela assembleia geral e materializado pelo próprio estatuto ou como regimento especial, constituindo, porém, apêndice.

O Regulamento Eleitoral deve conter dentre as suas disposições, os requisitos necessários para o exercício do direito de voto e de ser votado, sempre pautado no princípio da ampla participação. Assim, devem ser estabelecidos os pressupostos como a idade mínima, obrigatoriedade do voto e a questão da participação de estrangeiros na chapa. Os procedimentos eleitorais também devem ser transparentes, com a instituição de uma Comissão Eleitoral neutra para deliberar sobre as questões pertinentes ao tema:

Reeleição pode ser prevista, mas apenas uma para evitar a monopolização do sindicato por um grupo que nele permanece a perder de prazo. Não é democrático um Regulamento Eleitoral que permita sucessivas reeleições de diretoria. A votação mais indicada é por escrutínio secreto em cabine de votação. Se o sindicato, pelo seu porte, puder, melhor será eleição eletrônica como se faz no Brasil para as eleições políticas. O número de urnas e de seções eleitorais serão definidas pela Comissão Eleitoral. A guarda das urnas é de responsabilidade da Comissão Eleitoral. A apuração dos votos deve ser confiada a uma Comissão de Apuração constituída de membros com os mesmos requisitos de idoneidade e isenção exigíveis para a Comissão Eleitoral. A apuração deve ser transparente, aberta, pública, garantida a fiscalização pelos representantes autorizados pelas chapas concorrentes.

Por fim, deve ser mencionado que:

[...] caso surjam questões não corretamente decididas internamente e quando for necessária a atuação jurisdicional, os prejudicados ingressarão com o processo judicial. Será, como já foi dito, perante a Justiça do Trabalho. Não será denominada reclamação trabalhista, nome usado para o processo de um empregado contra o empregador. A legislação trabalhista não prevê esse tipo de processo. A competência da Justiça do Trabalho para resolver questões sindicais definiu-se com a EC n. 45/04, que reformou o art. 114 da CF. A natureza da ação será desconstitutiva ou declaratória, não se excluindo, também, a possibilidade de ação condenatória. Assim, por exemplo, ação anulatória de atos eleitorais, ação declaratória de nulidade de eleição, ação anulatória de eleição sindical, ação impugnatória de inscrição de chapa, ação cominatória de inscrição de chapa etc.

Uma das facetas da liberdade sindical, segundo Arouca, é “a faculdade assegurada ao trabalhador e ao empresário de filiar-se ao sindicato representativo do seu grupo profissional ou econômico e de nele permanecer enquanto lhe aprouver”. O direito de filiação

foi assegurado pelo ordenamento jurídico pátrio a todos os tipos de trabalhadores, vez que a Convenção nº 98 da OIT, ratificada pelo Brasil, não faz distinção entre as espécies de trabalhadores que se encontram amparados por esse preceito.

Dessa forma, a liberdade de filiação foi insculpida em seu aspecto negativo no texto constitucional, em seu artigo 8º, inciso V, ao dispor que “ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”. Por sua vez, tal direito foi estendido aos estrangeiros em face da interpretação da disposição contida no artigo 5º, caput, da Constituição de 1988, que estabelece tratamento igualitário entre os nacionais e estrangeiros residentes no país.

Portanto, da mesma forma que os brasileiros, os estrangeiros podem igualmente filiar-se a uma entidade sindical representativa de sua categoria e nela exercer cargos administrativos ou representativos. No que concerne à filiação internacional, no entanto, é válido ressaltar que o Decreto Lei nº 1.402 de 1939, proibia expressamente a filiação a organizações internacionais:

O principal aspecto da liberdade sindical e o Estado refere-se às proibições, por este impostas, à filiação de sindicatos a organizações internacionais. A Carta Social Europeia (1961, art. 5º) assegura o direito de filiação a entes internacionais. No mesmo sentido, é a Convenção n. 98, da Organização Internacional do Trabalho — OIT. Mediante leis, o Estado proíbe certas classes de trabalhadores de se filiarem ou organizarem sindicatos como os funcionários públicos, cujo direito de sindicalização é vedado por algumas legislações. A Convenção n. 98 (OIT) não os discrimina”.

Por conseguinte, tal limitação ao exercício do direito de filiação está em desacordo com a liberdade sindical de filiação difundida na Convenção nº 98 da OIT, que por sua vez assegurava o direito de filiação a entes internacionais. A Convenção nº 87 da OIT estabelece em seu artigo 2º: “Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas”.

Nesse contexto, os associados sindicais têm como dever o respeito aos estatutos de suas respectivas entidades. Dessa forma, os estatutos podem ser considerados instrumentos que impõem o respeito à disciplina sindical, a obrigação de obedecer às ordens de greve, às decisões das assembleias e congressos sindicais, ao princípio da vontade da maioria e o pagamento das contribuições sindicais:

No campo das prerrogativas dos associados, destacam-se principalmente, o direito de não sofrer discriminação (inexistência de privilégio entre os associados), o direito de influência e participação nas deliberações dos órgãos sindicais (uso da palavra e direito de voto), o direito de acompanhar e controlar a gestão financeira sindicato (disponibilidade de dados, boletins e assembleias específicas), o direito de usufruir dos benefícios dos instrumentos coletivos normativos (nas realidades em que esses aplicam-se somente aos associados) e dos serviços sociais (quando existentes), o direito de uso das instalações (salas de reunião e assembleias) e equipamentos do sindicato ligados diretamente à atividade sindical (gráfica e som para atividades nas empresas ou na categoria), o direito de votar e ser votado nas eleições dos órgãos diretivos, e o amplo direito de defesa em caso de processo disciplinar interno.

Siqueira Neto (1996) ressalta sobre o desligamento dos associados da entidade sindical, o qual pode ocorrer de forma voluntária ou forçada. Do mesmo modo, o desligamento voluntário representa o livre exercício do direito de filiação e desfiliação. Já o desligamento forçado pode ocorrer pela extinção de algum requisito necessário à manutenção da qualidade de associado, ou da expulsão do associado, que decorre de falta grave cometida pelo associado, em razão de descumprimento das normas do estatuto, ou de qualquer outra natureza, considerado incompatível com os princípios da organização sindical.

Neste caso, sem prejuízo do recurso judicial, deve ser assegurado ao associado, sob pena de lesão flagrante à liberdade sindical, o amplo contraditório por ocasião da apuração interna. Antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, ou seja, antes de ser concedida às entidades sindicais a liberdade de administração, havia controle direto do Ministério do Trabalho sobre o patrimônio e a gestão dos bens e recursos das organizações sindicais, conforme explica Brito Filho (1988).

A legislação celetista disciplinava em seus artigos 548 a 552, sobre a gestão financeira do sindicato e sua fiscalização, mantendo, dessa forma, os sindicatos atrelados ao Estado. O artigo 548 da CLT determinava em que consistia o patrimônio das associações sindicais. Note-se o referido dispositivo:

Art. 548 - Constituem o patrimônio das associações sindicais:

- a) as contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, sob a denominação de imposto sindical, pagas e arrecadadas na forma do Capítulo III deste Título;
- b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas Assembléias Gerais;
- c) os bens e valores adquiridos e as rendas produzidas pelos mesmos;
- d) as doações e legados;
- e) as multas e outras rendas eventuais.

Por sua vez, o subsequente diploma legal estabelecia que “A receita dos sindicatos, federações e confederações só poderá ter aplicação na forma prevista nos respectivos orçamentos anuais, obedecidas as disposições estabelecidas na lei e nos seus estatutos”, possibilitando ao Ministério do Trabalho o controle, inclusive, da alienação de bens imóveis, como se depreende do §5 do referenciado artigo: “Além de dispor sobre a alienação, locação e aquisição de bens imóveis, cuidou-se detalhadamente do orçamento e da suplementação orçamentária, mas sem esquecer da cuidadosa disciplinação dos registros contábeis”.

Esse controle estatal da administração financeira foi suprimido com a Constituição de 1998, que permitiu a autogestão financeira das entidades sindicais pelos seus próprios associados, de acordo com o estabelecido por estes em assembleia geral e por meio de seus estatutos.

O artigo 3º da Convenção nº 87 da OIT estabeleceu que as entidades sindicais terão liberdade de dispor sobre seus estatutos e regulamentos administrativos, eleger livremente seus representantes, bem como de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e formular seu programa de ação, com a abstenção do Estado de ingerir nos direitos acima citados.

No entanto, cabe salientar que essa liberdade administrativo-financeira concedida não implica dizer que as entidades sindicais estejam totalmente livres do controle exercido pelo Estado, pelo contrário, os sindicatos, como exercentes de atividade econômica, estão sujeitos à fiscalização pelos órgãos públicos responsáveis:

O patrimônio das entidades sindicais, hoje, é formado por todos os bens e receitas adquiridos validamente, independentemente de estarem relacionados no dispositivo mencionado, podendo a ele ser dada a destinação que for entendida conveniente, mediante deliberação regular e, desde que, como repetiremos continuamente, isto seja feito em prol do desempenho da finalidade básica entidades sindicais, que é coordenar e defender interesses econômicos ou profissionais.

A ação sindical trata-se do aspecto dinâmico do Direito Sindical, pelo qual se busca a obtenção de melhores condições de trabalho aos seus representados, ou ainda a aplicação de disposições contratuais firmadas descumpridas:

As diretrizes da OIT sobre negociações coletivas estão consubstanciadas, principalmente, em Convenções, que, nesta matéria, são integrantes de um conjunto de normas de garantia da liberdade sindical, uma vez que

essa liberdade não se limita à organização. Compreende a ação sindical, cujo exercício se faz, especialmente, pela negociação coletiva, visando ao ajuste de contratos coletivos entre sindicatos de trabalhadores e empregadores.

A ação sindical também se opera principalmente através da utilização dos mecanismos de pressão como a greve e do *lockout*, os quais serão definidos posteriormente. Pode-se, então, definir ação sindical direta como “o conjunto de meios utilizados por trabalhadores e empregadores, ambos organizados em sindicato ou não, como meio de pressionar a parte contrária em conflito coletivo de trabalho a aceitar sua posição, ou optar pela adoção de um meio de solução de conflito”. E mais:

No plano normativo, o sindicalismo brasileiro remonta a 1903 com o sindicalismo rural, e 1907 com o sindicalismo urbano, ambos sem maior ressonância e com significado unicamente histórico; os movimentos sindicais efetivamente eclodiram com o anarcossindicalismo dos italianos e a influência que exerceram no operariado de São Paulo, levando-os, por meio de sucessivas greves, a despertar uma consciência de classe; outra etapa importante do nosso sindicalismo foi o movimento do ABC de ruptura com o sistema legal e desafio aos governos militares. No plano normativo, o direito de greve foi assegurado pela Constituição de 1946, avançou, com a Constituição de 1988, em alguns aspectos, abrindo parâmetros de equilíbrio entre a liberdade sindical e a punição dos abusos cometidos.

Sabe-se que:

A evolução do movimento sindical mostra que a melhoria das condições de trabalho, mediante a negociação coletiva, é um objetivo que, sem deixar ser um elemento muito importante da ação sindical, requer cada vez mais participação de suas organizações nos órgãos que formulam as políticas econômicas e sociais. Essa participação exige, por sua vez, que os sindicatos possam dedicar sua atenção a problemas de interesse, quer dizer, problemas que são “políticos” no sentido mais amplo do termo, e por conseguinte, possam manifestar publicamente suas opiniões sobre a política econômica e social do governo, posto que a missão fundamental do movimento sindical é assegurar o desenvolvimento do bem-estar social e econômico de todos os trabalhadores.

Por outro lado,

[...] a proibição geral de toda atividade política aos sindicatos pode criar dificuldades por causas das diversas interpretações que se dão, na prática, a essa disposição, e risco de que, desse modo, se restrinjam consideravelmente as possibilidades de ação das organizações sindicais. Isso posto, convém destacar que as organizações sindicais não deveriam dedicar-se, em sua ação política, a fins que pusessem em segundo planos suas funções autênticas e promovessem interesses exclusivamente políticos. Por esse motivo, o Comitê de Liberdade Sindical opinou que, a fim de que os sindicatos estejam ao abrigo das vicissitudes políticas e de subtraí-los à dependência dos poderes públicos, é desejável que limitem o campo de suas atividades às questões sindicais profissionais, sem prejuízo da liberdade de opinião de seus membros, e que os governos se abstenham de intervir no funcionamento dos sindicatos”.

No plano nacional, a legislação celetista estabelece em seu artigo 521, alínea “d”, a “proibição de quaisquer atividades não compreendidas nas finalidades mencionadas no art. 511, inclusive as de caráter político-partidário”. Por sua vez, o artigo 530, VI, da CLT (hoje revogado pela Lei nº 8.865 de 29.3.1994) dispunha o seguinte:

Art. 530 - Não podem ser eleitos para cargos administrativos ou de representação econômica ou profissional, nem permanecer no exercício desses cargos: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

[...]

VI - os que, pública e ostensivamente, por atos ou palavras, defendam os princípios ideológicos de partido político cujo registro tenha sido cassado, ou de associação ou entidade de qualquer natureza cujas atividades tenham sido consideradas contrárias ao interesse nacional e cujo registro haja sido cancelado ou que tenha tido seu funcionamento suspenso por autoridade competente. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (Revogado pela Lei nº 8.865, de 29.3.1994)

Pela leitura dos dispositivos em comento, presume-se que a atividade política era proibida em âmbito sindical. No entanto, as entidades sindicais sofriam grande influência partidária. Além disso, o sindicato é uma entidade que atua em favor de um determinado grupo, portanto, não deixa de exercer, obrigatoriamente, uma função política, atuando dentro dessa dimensão:

Ainda que a atividade político-partidária seja própria dos partidos políticos e não deva ser desempenhada pelo sindicato, não é possível imaginar o sindicato sem exercer função política, em prol de seus membros. Nesse sentido, gestões que faça o sindicato, no plano político, em busca da melhoria das condições de vida e de trabalho de seus representados, são perfeitamente legítimas e nada contrariam sua finalidade ou o ordenamento jurídico. Dessa forma, até a aproximação, em determinados momentos, do sindicato como um partido político não é vedada, contanto que isto ocorra em busca do cumprimento da finalidade do sindicato e desde que não exista um comprometimento dela (a finalidade).

Atualmente, nem a Constituição nem a legislação ordinária vedam hoje a atuação política dos sindicatos, que, aliás, está presente na sua rotina:

A CUT confunde-se com o Partido dos Trabalhadores – PT –, embora matenha-se como autêntica federação de tendências, como a Corrente Sindical Classista – CSC –, ligada ao PC do B. Dela, em 2005, desligaram-se os militantes do PSTU para fundar a Coordenação Nacional de Lutas – CONLUTAS. A SDS surgiu como dissidência da Força Sindical, assumindo-se como braço sindical do PSDB.

Fora de dúvida, o que não se pode admitir é a partidarização das organizações sindicais, até por respeito à democracia, à liberdade de pensamento e, portanto, de ideologia, de credo. Mas o sindicato deve defender um pensamento ideológico que represente os anseios

defendidos pela classe trabalhadora, que almeja conquistar sua ascensão social, rompendo com tudo que represente discriminação desigualdade.

Conforme visto, a formação das entidades sindicais ocorre de três formas: através dos depósitos dos estatutos, da fundação espontânea ou mediante registro perante o órgão competente. No Brasil, o registro era ato necessário para a concessão da personalidade jurídica sindical às associações. Até 1988, a legitimação das associações como sindicais estava condicionada ao seu reconhecimento pelo Estado.

Ao longo desse trabalho, salientou-se que o Decreto nº 19.770 impôs a necessidade de reconhecimento pelo Ministério do Trabalho de entidades sindicais para que adquirissem personalidade jurídica: “Seu reconhecimento dava-se mediante investidura da associação pré-sindical mais representativa, por ato do Ministério do Trabalho (arts. 515, 518, 519, 520 e 558), com a expedição da carta sindical (art. 520), que delimitava a base territorial outorgada (art. 517, §1º)”.

Para esse fim, a criação do sindicato ficou subordinada a alguns requisitos elencados por Nascimento (2016): número mínimo de sócios, capacidade dos diretores, duração do mandato, gratuidade dos serviços de administração e abstenção de toda e qualquer propaganda ideológica. A personalidade, atribuída a critério do Ministério do Trabalho, hoje Ministério do Trabalho e Emprego, ficou adstrita ao cumprimento dessas exigências e à aprovação oficial.

Com a Carta Magna de 1988, as entidades sindicais passaram a se constituir independente de autorização prévia do Estado, visto que o texto constitucional de 1988 expressa que “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”. Dessa forma, a concessão da personalidade jurídica às entidades sindicais ficou unicamente condicionada ao ato registral no órgão competente, como bem disciplina o dispositivo em comento.

Logo, foram revogadas as disposições constantes na legislação pátria contrárias à concepção de autonomia sindical estabelecida na Constituição Federal de 1988, a exemplo da supressão do ato de reconhecimento pelo Ministro do Trabalho, bem como a figura da carta de reconhecimento. Além disso, não se fazia mais necessária a criação prévia de uma

associação para sua posterior conversão em associação sindical mediante o pedido de reconhecimento.

No entanto, em que pese à garantia de autonomia sindical sem ingerência do Estado insculpada na redação da Constituição de 1988, há doutrinadores que entendem que o ato registral representa uma intervenção estatal na organização sindical. Nada obstante, como bem ressalta Amauri Mascaro Nascimento (2016), “não se trata de interferir e, sim, de verificar e cadastrar, o que é um imperativo de organização, principalmente em um sistema de unicidade de base, como o nosso”.

Ainda no tocante à concessão da personalidade jurídica sindical, mediante o registro no órgão próprio, houve interpretações distintas, uma vez que o dispositivo constitucional não estabelecia qual seria o denominado órgão competente para a realização do registro sindical.

Nesse contexto, as opiniões divergiam posto que alguns entendiam como o órgão competente o Cartório de Registro de Pessoas Jurídicas, em razão da própria vedação constitucional à ingerência estatal, e outros entendiam que a competência era do Ministério do Trabalho e Emprego, vez que até então era o órgão perante o qual se realizavam os registros, e não houve lei posterior que se designa outro diferente.

Nessa conjuntura, por entendimento jurisprudencial prevaleceu a interpretação de que o registro sindical deveria ser realizado no Ministério do Trabalho e Emprego. Decidiu, portanto, o STF que, tendo em vista o princípio da unicidade sindical e como o Ministério do Trabalho e Emprego é que tem condições para verificar se já existe sindicato na mesma categoria e base territorial – o que não acontece com os Cartórios de Registro de Pessoas Jurídicas -, perante o Ministério deve ser feito o registro de entidade sindical, orientação seguida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST-RO- Dissídio Coletivo n. 69.947/93, Relator Min. Ney Doyle, DJ de 2.9.1994), ao rejeitar legitimação de sindicato para atuar em dissídio coletivo sem registro no Ministério do Trabalho e Emprego.

Infere-se, desse modo, que, quanto aos fundamentos das diretrizes em debate, prevaleceu a tese segundo a qual o registro no Ministério do Trabalho e Emprego não significa interferência do Estado na estrutura sindical, nem ato prejudicial à liberdade sindical, mas mera decorrência da manutenção, pela Constituição de 1988, do princípio do sindicato

único, que só pode ser preservado desde que o pleito de registro se faça perante o órgão que dispõe de dados cadastrais dos sindicatos e, com base neles, saber se o pleito fere o princípio do sindicato único.

Registro é o ato do Ministério do Trabalho e Emprego pelo qual uma entidade sindical é incluída no Cadastro Nacional das Entidades Sindicais, mas é, também, o documento ou certidão que a entidade registrada passa a ter para comprovar, perante o Judiciário, o Executivo ou terceiros, essa sua condição.

Nos dissídios coletivos, o registro definirá a representatividade do sindicato para fins de oposição no processo. O registro, enquanto não desconstituído por decisão administrativa ou judicial, terá validade e deve produzir os mesmos efeitos decorrentes do reconhecimento da personalidade jurídica e sindical.

Assim como o CNPJ é o registro das pessoas jurídicas para fins de direito, o Registro Sindical define a personalidade sindical da respectiva entidade. A concessão do registro sindical será feita quando não houver impugnações, quando elas tiverem sido arquivadas, quando houver acordo entre as partes e quando houver determinação judicial dirigida ao Ministério do Trabalho e Emprego. Essa concessão, bem como de alteração estatutária, será publicada no Diário Oficial da União.

O sistema repressivo anterior à promulgação da Constituição de 1988, permitia como penalidade às infrações cometidas o fechamento e a cassação da carta de reconhecimento sindical.

No Brasil, com a consagração da liberdade sindical, bem como de sua autonomia na Carta Magna de 1988, passou a vigorar o subprincípio da vedação à extinção ou suspensão das entidades sindicais pelo Estado, por via administrativa, que tem por finalidade impedir o controle arbitrário da autoridade pública na vida sindical.

A forma e as condições de dissolução de uma entidade sindical devem estar dispostas em seu estatuto, bem como o destino de seu patrimônio em caso de dissolução. Nesse diapasão, a dissolução das associações sindicais pode ocorrer de forma voluntária ou forçada. “A hipótese de dissolução voluntária é rara, uma vez que representando o sindicato interesses coletivos, não há a rigor como desaparecer o fundamento de sua representação”.

Por sua vez, a dissolução forçada é realizada por via judicial e se encontra positivada no artigo 5º, XIX, da Carta Magna ao dispor que “as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado”.

Tal preceito também deriva do princípio da não intervenção e interferência do Estado na estrutura organizativa dos sindicatos.

Nas hipóteses de dissolução da entidade sindical voluntária ou judicial, deverá ser decidido o destino do patrimônio pertencente a entidade sindical, conforme a previsão estatutária do sindicato. Caso o estatuto nada disponha a respeito, a Assembléia Geral que deliberar a respeito da extinção deverá decidir sobre o destino do patrimônio.

5.2 Da Representação Sindical

Um sindicato esquelético, representando qualquer assalariado, não pode falar em igualdade de condições com um sindicato que agrega 90% dos trabalhadores de uma empresa, profissão ou setor da economia. Dessa evidência é que surge a ideia de introduzir degraus de representatividade das organizações sindicais. Assim sendo, é correta a observação segundo a qual existem dois tipos de direitos sindicais, os reconhecidos a todas as organizações e os reservados apenas àquelas representativas.

O conceito de representatividade, entretanto, é relativo. Existe uma inegável diferenciação por níveis. “De maneira geral, os sistemas que convivem com o pluralismo sindical chegam a um compromisso para manter o pluralismo, mas ao mesmo tempo reservam aos sindicatos “representativos” as principais atribuições relativas às organizações dos trabalhadores. Essa solução intermediária limita as dificuldades emergentes do pluralismo, mas não as suprime”.

5.2.1 Critérios de individualização da representatividade

Em modelos de pluralidade sindical, desenvolveu-se o critério de eleição do sindicato mais representativo para uma aferição parcial de representatividade sindical

destinada a momentos cruciais da vida associativa. Nesse contexto, necessário se faz o estabelecimento de critérios para definir qual das entidades sindicais é a mais representativa, em um dado momento.

As grandes confederações sindicais italianas usaram como critério da representatividade o mútuo reconhecimento, legitimador da negociação coletiva num ordenamento sindical de fato, do tipo institucional.

Num sistema legalista, a lei fixa requisitos para escolha do sindicato mais representativo: número de associados, número de delegados sindicais nas empresas, grau de colaboração para o aperfeiçoamento das leis trabalhistas e programas de interesse social, número de comissões sindicais de trabalhadores nas empresas, independência do sindicato, capacidade de mobilização da categoria, respeito estatutário às liberdades democráticas na vida interna da entidade, volume das contribuições recebidas dos representados, experiência, antiguidade, número de contratos coletivos e outros, às vezes, muito específicos, como o caso da França, que elevou a critério de representatividade, entre outros, o papel desempenhado pelo sindicato na Segunda Guerra Mundial, durante a ocupação nazista, como força de resistência contra essa ocupação.

Portanto,

[...] a representatividade de uma organização sindical é extraída de indicadores circunstanciais ou indiretos para retratar o grau de aceitação dessa entidade pelos seus representados. Variam de um para outro sistema legal e dependem fundamentalmente de uma opção do legislador, tendo como vetor a escolha dos dados mais apropriados para que a entidade sindical possa expressar os interesses profissionais ou econômicos no seu âmbito de atuação, para o efeito de dar, a essa entidade, exclusividade de representação em um dado momento, diante de razões de viabilidade e efetividade, tanto na esfera dos trabalhadores como na empresarial, objetivo para o qual o melhor critério, embora o mais trabalhoso, seria o eleitoral ou plebiscitário.

Nessa conjuntura, Siqueira Neto (2000) destaca que os critérios para aferição da entidade mais representativa são classificados em quantitativos; qualitativos; institucionais; ideológicos; funcionais; estruturais; e de estabilidade e continuidade.

Dentre as alternativas para a definição do sindicato representativo (ou mais representativo), surgem, em primeiro lugar, os chamados critérios quantitativos. São quantitativos os critérios relacionados ao número de associados do sindicato; ao número de contribuintes; ao volume de recursos arrecadados; e ao número de representados. Logicamente, de acordo com este critério, devem ter outorgada a representação as entidades que apresentem as maiores quantidades, que

serão presumivelmente as mais fortes e mais representativas. De fato, trata-se de uma presunção das mais relevantes. (SUIQUEIRA NETO, 2000).

Sobre o tema, Mauro Azevedo de Menezes (*online*, 2018) explica que os critérios qualitativos correspondem ao maior ou menor grau de autonomia, experiência ou antiguidade.

No que concerne à autonomia, haverá de ser avaliado o eventual atrelamento do sindicato ao empregador ou ao Estado, sob o pressuposto de que a entidade mais independente tem maior força e melhores condições para falar em nome dos trabalhadores. A experiência pode pesar, se um determinado sindicato já tiver participado de negociações anteriores, ou promovido mobilizações ou greves em benefício dos seus representados. Por sua vez o critério da antiguidade refere-se à data de fundação ou registro do sindicato, e pressupõe a continuidade dos serviços prestados. No sistema brasileiro de unicidade sindical, este é o critério adotado. Obtém a chancela representativa e a (única) personalidade sindical o sindicato registrado há mais tempo no Ministério do Trabalho. Todos os critérios qualitativos são ponderáveis, pois procuram conhecer aspectos relativos à prática sindical, fundamentais à avaliação de sua representatividade.

Já os critérios institucionais são relativos à participação das entidades sindicais em órgãos públicos para a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores. Nesse sentido, discorre o autor:

A suposição que dá margem à estipulação desse critério é a de que tanto maior será a representatividade do sindicato quanto mais ele esteja intercedendo junto ao Poder Público em favor dos seus representados. A escolha de tal critério implica o privilégio para a ação burocrática, de gabinetes, em contraposição à luta diária árdua, do contato com os trabalhadores no chão das fábricas. Os critérios ideológicos são aqueles de conteúdo histórico, que estão relacionados a algum aspecto que a ordem jurídica queira dar relevância, de acordo com os seus princípios fundantes. Exemplo de critérios dessa natureza são os que favorecem o reconhecimento de sindicatos que tenham em sua história comprovada participação na institucionalização democrática, como é o exemplo da França, onde as entidades que se alinham à luta de resistência ao nazismo têm lugar privilegiado até os dias atuais. (MENEZES, *ONLINE*, 2018).

Os critérios funcionais são aqueles que examinam os resultados objetivos da ação sindical. São assim exemplos de critérios funcionais:

[...] a assinatura de acordos coletivos com empresas ou instituições patronais, as conquistas obtidas para os representados, as ações judiciais exitosas etc. São, sem dúvida, critérios dos mais respeitáveis, uma vez que medem concretamente a atividade sindical de cada entidade. Não obstante, sua consideração isolada pode redundar em equívocos que privilegiem sindicatos atuantes, mas pouco combativos, que produzem muitos acordos de resultados modestos. Em verdade, os critérios funcionais pretendem substituir um juízo de valor político, que apenas os trabalhadores, de maneira livre, podem fazer. (MENEZES, *ONLINE*, 2018).

Por último, os denominados critérios estruturais são os que enaltecem a organização sindical. Sobre tais critérios, Menezes explica:

De acordo com tais critérios, o engajamento do sindicato no sistema sindical deve ser levado em consideração, para que se lhe atribua a representatividade. Ao evocar o sistema confederativo, teríamos, hipoteticamente, maior representatividade às entidades de primeiro grau que mantivessem vínculos mais sólidos e articulados com as federações e confederações respectivas. Os critérios de estabilidade recomendam que haja continuidade dos sujeitos da negociação coletiva previamente entabulada. Derivam de uma preocupação em garantir as conquistas trabalhistas dos representados, impedindo que a alteração da entidade representativa redunde numa quebra prejudicial aos obreiros. Seus argumentos têm lógica, porém contribuem para a nociva cristalização burocrática da vida sindical, que tantos males já causou aos interesses dos trabalhadores. Nos parece ser mais relevante a continuidade da negociação propriamente dita, e não necessariamente dos sujeitos. O conservadorismo desses critérios não se coadunam com o espírito da atividade sindical, dinâmica e mutável por essência. (MENEZES, *ONLINE*, 2018).

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2016), no tocante à crítica que concerne dificuldade em fixar critérios de escolha do sindicato mais representativo, isso não tem sido dificuldade nos países de liberdade de organização sindical. O problema foi superado em países como a Espanha, França e Itália. Nesses países, as leis adotam diversos critérios para definir, nas disputas entre dois ou mais sindicatos, o mais representativo, que atuará em nome de toda a categoria: número de sócios, tempo de existência da entidade, número de contratos coletivos, realização de eleições internas, estatutos democráticos etc.

5.2.2 Os diversos modelos de representatividade

Os modelos de representatividade refletem claramente a dialética entre o Poder Público e a autonomia coletiva. De fato, em algumas realidades, o movimento sindical conseguiu um tal nível de unidade interna e de sindicalização que lhe conferiu um grau de confiabilidade social capaz de dispensar uma regulamentação do assunto por intermédio do legislador. Mas nem todas as situações podem desprezar a legislação para ordenar o pluralismo sindical. Trata-se, sem qualquer sombra de dúvida, de uma árdua tarefa. Os modelos, como evidente, refletem o perfil de relações de trabalho pretendido pelo país respectivo.

Os modelos de representação dos trabalhadores na empresa são diversos: a cogestão, nos moldes das empresas da Alemanha; os conselhos ou comitês de trabalhadores por empresas, estabelecimentos, seções, departamentos ou locais de trabalho; as seções sindicais na empresa, por meio das quais o sindicato é legitimado a exercer essa atribuição; a representação mista, sindical e não sindical; a representação unitária, quando é uma só e mesma para todos os núcleos de trabalhadores na empresa; a representação múltipla, quando separada para cada célula de trabalhadores na empresa; a representação geral, para toda matéria; a representação específica, para determinado tipo de matéria, como a prevenção de acidentes de trabalho; a representação colegiada, quando há um órgão ou um grupo de representantes; e a representação singular, quando há um representante como o delegado do pessoal ou delegado sindical na empresa.

Essas formas variam, em cada país ou num mesmo país, e, também, em função do número de empregados na unidade produtiva. Se esse número é ínfimo, não se justifica a representação, porque, sendo poucos os empregados, como na microempresa, o fluxo, com o empregador, é direto, informal e a cada momento. Nesse caso, é desnecessária a representação, porque os próprios interessados estão presentes diante do empregador.

5.2.2.1 A representatividade derivada

Ainda sobre a representatividade, é imperioso destacar no que concerne à estrutura organizativa sindical, as figuras da representatividade derivada e representatividade comprovada, propostas pelo Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais (ALRS) da Reforma Sindical tentada no Brasil. Leia-se:

A organização sindical, inspirada no sindicalismo orgânico defendido pela CUT, prevê estruturas organizativas próprias a partir das Centrais, constantes do anteprojeto de 23.8.2004, aprovado pelo Fórum Nacional do Trabalho. Suas propostas aplicam-se ao setor privado. Não abrangem o setor público. Os servidores públicos, autárquicos e fundacionais, apesar da importância e urgência na regulamentação da sua organização sindical, ficaram para uma segunda etapa.

Um dos modelos vigentes em alguns países é a chamada representatividade derivada ou “irradiada”, que consiste em um mecanismo de transferência automática de representatividade, instituído por lei, em favor de toda a organização que se filiar a uma organização confederal ou central sindical já declarada representativa.

A representatividade derivada ou irradiada traduz mais um mecanismo simplificador do processo de definição da representação sindical. Nela, o credenciamento se opera automaticamente da entidade de grau superior ou central sindical para o sindicato de base. Muita energia resulta poupada se esse é o critério utilizado, pois não se promove a aferição pela base. Uma vez definida a entidade de grau superior ou central sindical representativa, as esferas inferiores automaticamente se adaptam a tal decisão.

O problema é que esta alternativa parte de uma ênfase à organização de cúpula, em detrimento das bases sindicais. Nem sempre a prevalência de uma determinada corrente no topo do edifício sindical significa que os seus alicerces também estejam sintonizados com as concepções das altas direções.

Daí resulta um risco muito grave de rompimento das linhas de pensamento das bases, comprometendo toda a lógica do sistema de organização sindical. Em uma frase, a representatividade derivada se nos afigura bastante prática, mas pouco eficiente, além de arriscada”. Por seu turno, o artigo 10 do anteprojeto de lei das relações sindicais estabelecia em seu inciso II, que a representatividade será derivada quando transferida de central sindical, confederação ou federação possuidora de representatividade comprovada.

5.2.2.2 A representatividade comprovada

A representatividade será comprovada, nos termos do artigo 10, inciso I, do supramencionado anteprojeto, quando satisfeitos os requisitos de representatividade em cada âmbito de representação. A representatividade comprovada é aquela que necessita de apreciação específica na data do exercício das suas prerrogativas.

Esse tipo de representatividade resulta do entendimento segundo o qual, em determinadas circunstâncias, a representatividade das organizações que pretendem tutelar o interesse coletivo deve ser medida no contexto específico, e não reportada por índices presumidos ou pelo empréstimo de representatividade.

Apesar de todas as dificuldades inerentes ao estudo dos diversos critérios possíveis e da necessidade de checagem periódica, a prática da representatividade comprovada ainda expressa a melhor linha a adotar. De acordo com ela, cumpre efetuar, de tempos em tempos, uma apreciação específica de todas as entidades sindicais do setor avaliado para, à luz dos parâmetros previamente escolhidos, designar a entidade que merecerá o credenciamento para atuar e negociar em nome dos trabalhadores.

5.2.3 As formas de proteção da Liberdade Sindical

O princípio da liberdade sindical sustenta a prerrogativa de constituição e desenvolvimento das organizações sindicais, para que se tornem efetivos sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho. Como qualquer princípio, enquanto comando jurídico instigador, essa diretiva determina ao ordenamento jurídico que confira consistência ao conteúdo e objetivo normativos que enuncia. (DELGADO, 2017).

A liberdade sindical, sem a adequada proteção, resulta em letra morta no ordenamento jurídico, necessitando de mecanismos eficazes para a defesa de seus preceitos. (SIQUEIRA NETO, 1996). Assim, existem disposições protetoras desse direito à liberdade sindical, tanto em âmbito internacional como nacional, insculpidas no ordenamento jurídico brasileiro.

Algumas dessas garantias já estão normatizadas no Brasil. A principal delas é a vedação à dispensa sem justa causa do dirigente sindical, desde a data de sua inscrição eleitoral até um ano após o término do correspondente mandato (art. 8º, VIII, Constituição Federal de 1988). Esta garantia, inclusive, conta com a possibilidade de se obter, liminarmente, medida judicial eficaz do Juiz do Trabalho, desde que vise reintegrar, no emprego dirigente sindical afastado, suspenso ou dispensado pelo empregador, consoante dispõe o art. 659, X, da CLT, incluído pela Lei n. 9.270/1996.

No plano internacional, é de destaque a Convenção nº 98 da OIT, que trata de princípios protetores da liberdade sindical. O referido tratado internacional visa proteger os trabalhadores, em sua esfera individual, contra os denominados atos antissindicais; e as organizações sindicais, contra atos de ingerência de umas e outras.

CAPÍTULO VI

DA CRIAÇÃO DE MECANISMO DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS SINDICAIS

A parte mais interessada em defender a liberdade e a autonomia do sindicalismo é a própria entidade. Deflui, então, que seus representantes devem se preparar e estar aptos no campo da justiça, da política e da ética para sustentar a liberdade em sua plenitude. De outra forma, a liberdade sindical restará confiada à tutela do Estado.

A liberdade plena aqui defendida requer uma nova postura, uma nova visão do mundo sindical e trabalhista, uma nova política, uma nova ética. Necessita de uma nova postura frente aos associados, aos patrões e ao Estado. Requer, ainda, organização, autorregulação, autofiscalização, estruturas apropriadas e instrumentos privados de resolução de conflitos.

Cabe ao sindicalismo ter uma postura de combate da legalidade, da licitude, defenestrando as práticas ilegais e ilícitas e, mesmos as lícitas que sejam inconvenientes, sob pena de não o fazendo, o Poder Público o fará tecnicamente, já que esse é o seu papel constitucional, comprometendo, assim, a independência das estruturas sindicais.

A defesa política dos valores sindicais incumbe direta e exclusivamente às entidades sindicais. Há de ser estabelecidos bons valores sindicais a serem seguidos e um Conselho de Ética integrado por sindicalistas que nunca sofreram punições anteriores.

Além das regras e princípios, os bons valores devem circundar a atuação sindical. Nesse sentido, se faz necessário criar estruturas capazes de efetivar tais regras e princípios sem a ingerência primária do Poder Público. Este poderá atuar como instância secundária na solução de conflitos, a teor do art. 5º, XXXV e artigos 127/129 da Constituição Federal de 1988.

Nesta senda, os órgãos sindicais com o poder/dever de solucionar os conflitos tomarão como base das suas decisões as boas práticas sindicais, conforme a equidade. Nas lições de Rawls (1993, p. 34) para que:

Uma sociedade satisfaça os princípios da justiça como equidade está tão próxima quanto é possível de um sistema voluntário, pois que se adequa aos princípios que sujeitos livres e iguais aceitariam em circunstâncias eqüitativas. Neste sentido, os membros são autônomos e as obrigações que reconhecem são auto-impostas.

O Professor Gerson Marques exemplifica referida estrutura sindical autônoma: “A concepção, por exemplo, de Câmaras intersindicais, mantidas pelo sindicalismo, inseridas no seio das Federações (nos Estados) e das Confederações (no âmbito nacional), com a colaboração das Centrais Sindicais, com a atribuição precípua de resolver os conflitos em matéria sindical, pode ser um elemento concretizador da tão almejada independência das entidades sindicais. Sendo estaduais, é de se conceber, inclusive, a via recursal às Câmaras nacionais, em situações previamente descritas”.

Como meio de solução autocompositiva, os sindicatos usariam os mecanismos extrajudiciais, formado exclusivamente por sindicatos, sem a interferência do Poder Público, a exemplo da arbitragem, a mediação, a conciliação e as mesas redondas. Por certo esses mecanismos poderiam utilizar dos peritos alheios aos sindicatos, como assessores convidados para auxiliar em casos concretos.

Os mecanismos extrajudiciais de solução de conflitos intersindicais ou intrassindicais devem ser estimulados, porque conferem maior autonomia e liberdade às entidades. É assim que entende o Comitê de Liberdade Sindical, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), *verbis*:

460. A liberdade sindical implica o direito das organizações de empregadores e de trabalhadores em resolver elas mesmas suas divergências sem ingerência das autoridades, e incumbe ao governo criar um clima que permita chegar à solução destas divergências. (Recopilação, de 2006).

É importante que os empregadores aceitem a presença dos sindicatos no âmbito das empresas e, sobretudo, que respeitem a liberdade sindical que consiste no direito do sindicato de agir nos locais de trabalho, seja pela atuação dos seus quadros associativos, seja pelo conjunto de trabalhadores (SIQUEIRA NETO, 2000, p. 112).

A representação nos locais de trabalho é a forma mais autêntica de democratização do sindicalismo ao permitir sua eficaz atuação. No entanto, tal prerrogativa colide diretamente com o direito de propriedade que possui o empregador, na esfera de sua empresa. (AROUCA 2013).

O fundamento jurídico da representação dos trabalhadores na empresa é o direito de livre associação, inerente a todo ser humano. Assim, as organizações de representação nos locais de trabalho manifestam-se como um impulso natural associativo dos trabalhadores no ambiente coletivo de labor. Similarmente, fundamentam-se no direito de participação dos trabalhadores e no conceito social de empresa, como organização cumpridora de funções sociais. (NASCIMENTO, 2016).

A Constituição Federal de 1988 garantiu, em seu artigo 11, o direito de representação dos trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados, por meio de um único representante, com a finalidade de promover um consenso entre trabalhadores e empregadores.

Ainda, a Constituição Federal de 1988 dispôs em seu artigo 7º, inciso XI, que é direito dos trabalhadores a participação na gestão da empresa que ainda se encontra pendente de regulamentação ordinária. Conforme já mencionado, as organizações de trabalhadores e empregadores estão em posições antagônicas e conflitantes, capazes, inclusive, de comprometer a produção interna no ambiente de trabalho. No entanto, é fato que nos países desenvolvidos de industrialização avançada onde a democracia se encontra consolidada, a figura dos sindicatos nos locais de trabalho já é uma realidade. (NASCIMENTO, 2016).

Os sindicatos buscam a negociação coletiva, a fim de se afirmarem como um instrumento de estimulação de diálogo entre empregadores e empregados. A negociação coletiva ameniza os conflitos, de modo a obter soluções democráticas, conquistas em benefício dos trabalhadores e prevenir demandas judiciais. Além de conciliar interesses, os representantes sindicais devem fiscalizar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e acordos coletivos.

O legislador elaborou o conceito de comissão coletiva de trabalho, na forma expressa pelo *caput* do artigo 611 da CLT. De tal modo, a feitura de acordos passa a ser uma faculdade inerente à atividade sindical, com o escopo de promover melhorias nas condições individuais de trabalho. Veja-se:

CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias

econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

As normas pactuadas entre as partes integrantes de uma convenção coletiva de trabalho não devem ser relegadas, sob pena de imposição de sanções previamente combinadas e expressas no documento que comprova a existência da celebração do acordo. A impossibilidade de harmonizar os interesses de empregados e empregadores ou o descumprimento imotivado das regras estabelecidas em acordos e convenções coletivas pode culminar na declaração de greve. No que pertine ao tema greve, Mello (2001, p. 43 – 44) leciona que:

De acordo com José Augusto Rodrigues Pinto, “a greve é o direito de prejudicar, uma vez que traz prejuízo econômico ao empregador, frustrando-lhe o lucro. E implica prejuízo mediato à sociedade, dependendo da dimensão e da amplitude da atividade econômica do empregador. Para Arnaldo Süssekind, “a greve pode corresponder a dois fenômenos sociais distintos: a) insubordinação concertada de pessoas interligadas por interesses comuns, com a finalidade de modificar ou substituir instituições públicas ou sistemas legais; b) pressão contra empresários, visando ao êxito da negociação coletiva sobre aspectos jurídicos, econômicos ou ambientais do trabalho. Na primeira hipótese, existe uma manifestação sócio-política (sic) de índole revolucionária; e na segunda, se trata de um procedimento jurídico-trabalhista a ser regulamentado, seja por Lei (Sistema heterônomo) ou por entidades sindicais de cúpula (sistema autônomo)”. Na lição de Truerba Urbina, lembrada por Francisco Osani de Lavor, “es la suspensión colectiva de labores, cuyo objeto fundamental es mejorar las condiciones o el rendimiento económico del trabajo, o de ambos a la vez”. Para a lei brasileira – Lei 7.783/89 -, considera-se legítimo o exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços ao empregador. Dir-se-á que, independentemente de ser um direito, é a greve um fato social, uma liberdade pública consistente na suspensão do trabalho, quer subordinado ou não, com o fim de se obter algum benefício de ordem econômica, social ou humana. É, em suma, o direito de não trabalhar. É claro, como se viu, que a lei ordinária brasileira define a greve como um direito de suspensão coletiva do trabalho contra um empregador, definição essa que restringe tal direito, contrariando o quanto disposto na Constituição Federal, como se verá ao se tratar do verdadeiro alcance desse instituto. De qualquer maneira, observa-se também, no que concerne aos conceitos trazidos à tona, que a greve não se destina apenas à defesa restrita de direitos trabalhistas, mas também se presta à tutela de outros direitos de natureza social e ambiental, como sustenta com razão e indiscutível Arnaldo Lopes Süssekind.

Na realidade, o direito de greve é uma conquista constitucional que se impõe como instrumento de barganha de direitos, em sede de negociações e acordos coletivos de trabalho. Ao longo da história, a greve se mostrou eficaz na luta por direitos, uma vez que os empregadores sofrem prejuízos econômicos com o cerceamento da produção, pois ficam impossibilitados de cumprir compromissos acordados com consumidores e, ainda, poderão sofrer sanções judiciais em razão dos prejuízos passíveis de serem causados a terceiros.

A primeira concepção de greve foi pejorativa, porque foi considerada como um ilícito penal. Logo após, a sociedade brasileira, apesar de sofrer com as paralisações em serviços cotidianos, passou a entender que esse instrumento é o único capaz de fazer com que os trabalhadores sejam ouvidos por autoridades e empregadores.

O movimento sindical participou ativamente na identificação e na formalização dos direitos fundamentais. O direito de greve é o grande protagonista na busca do respeito à dignidade dos trabalhadores. É importante asseverar que a greve não se limita a paralisações que enredam o cotidiano, sobretudo porque as manifestações estão atreladas a interesses sociais amplos.

O conceito de greve, como paralisação, tem um viés jurídico. Na realidade, a greve não é deflagrada somente com a suspensão do trabalho. No entanto, a paralisação é necessária quando o diálogo é fechado. O movimento grevista deve retornar às origens dos movimentos baseados na solidariedade. Para tanto, deve utilizar a tecnologia da informação difundida.

Nesse ponto, a internet é um grande artifício. Os líderes sindicais devem materializar os compromissos atrelados ao papel inicial de luta, para tanto, devem promover o diálogo direto com os trabalhadores. Portanto, a greve surtirá o efeito de legitimar os valores sociais, com maior destaque para a dignidade, a inclusão social e prevalência da paz.

O movimento grevista deve conceder à sociedade ciência sobre os abusos cometidos por parte dos empregadores ou do Estado, desta feita, certamente, o movimento contará com a compreensão e, quiçá, com o apoio da população. Conforme visto, a luta sindical tem por objetivo preservar os direitos existentes e conseguir novas conquistas. O tópico a seguir traça comentários a gestão judiciária e a representação dos empregados em relação à eficácia dos meios alternativos de solução de conflitos.

6.1 A gestão judiciária e os meios de soluções alternativos de conflitos

O presente tópico é dedicado ao estudo da mediação e da conciliação realizadas o âmbito do Poder Judiciário. É válido ressaltar que a arbitragem será alvo de estudo em tópico específico adiante. Historicamente, os meios de soluções alternativos de conflitos eram desprestigiados em razão da possível redução da relevância da autoridade dos magistrados. A exceção desse posicionamento imperava somente na Justiça do Trabalho que, de modo tradicional, adota a tônica processual da conciliação.

No momento atual, o processo judicial considera a fase conciliatória como o momento inaugural de tentativa de resolução da contenda. De tal modo, desde a vigência do Código de Processo Civil atual, a audiência de conciliação se impôs como fase obrigatória. A lenta marcha processual se deve à existência de defeitos na legislação, que requer constante evolução, principalmente em relação à complexidade do sistema processual, pluralidade exagerada das possibilidades recursais e a superada desvalorização dos meios alternativos de composição de conflitos sociais.

Nesse sentido, o Estado deve empreender medidas no intuito de conscientizar os cidadãos sobre a importância da conciliação e da mediação para o aperfeiçoamento da justiça. Aristóteles, em sua memorável obra ‘A Política’, deixa como legado o marcante ensinamento de que ‘a missão do Estado é fazer dos cidadãos amigos’.

Cabe à comunidade jurídica contribuir com a racionalização judicial e com a valorização da negociação junto às câmaras de conciliação e mediação. Dessa forma, o processo judicial tornar-se-á um meio de solução de conflitos, e não o fim da relação entre as partes. De tal modo, será possível sentir os efeitos benéficos da utópica celeridade no que toca ao encerramento dos feitos e à consequente redução dos processos em tramitação.

A gestão e a missão institucional desenvolvidas nas Cortes de Justiça devem centralizar o foco em medidas que tornem mais céleres e objetivos os processos ao passo que se reduzam as demandas judiciais, extraindo todas as potencialidades do CPC e concedendo segurança jurídica para a sociedade.

Destarte, os tópicos a seguir serão dedicados a analisar a importância dos procedimentos de conciliação, mediação e arbitragem. O estudo é iniciado pela conciliação e pela mediação, em virtude dessas formas de pacificação de conflito estarem diretamente

ligadas ao Poder Judiciário. Por fim, porém não menos importante, tem-se comentários ao procedimento arbitral, que independe da esfera judicial.

6.1.1 Das Câmaras de Conciliação e Mediação

A conciliação e a mediação são as formas mais adequadas, democráticas, pluralistas e, porque não dizer, simpáticas de superação de conflitos. A conciliação traz a reflexão que as partes devem se despir de seus interesses pessoais para chegar a um senso comum de solução do conflito, pois a união da sociedade faz a nação prosperar e a justiça tem muito a contribuir para essa finalidade prelecionada na redação do preâmbulo da Constituição Federal de 1988, *in verbis*:

[...] Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias [...].

Oportuno se torna dizer que, no âmbito do Poder Judiciário, a conciliação e a mediação foram induzidas desde a vigência da Resolução nº 125 do Conselho Nacional de Justiça – CNJ. Observando o excesso de demandas judiciais, o CNJ passou a desenvolver técnicas para efetivar a busca contínua da excelência técnica conjugada com o aperfeiçoamento contínuo afinado com os melhores valores sociais. Os núcleos permanentes de métodos consensuais de conflitos estão disciplinados no artigo 7º da resolução apontada, *ipsis litteris*:

Art. 7º Os tribunais deverão criar, no prazo de 30 dias, Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (Núcleos), coordenados por magistrados e compostos por magistrados da ativa ou aposentados e servidores, preferencialmente atuantes na área, com as seguintes atribuições, entre outras:

[...]

3º Na hipótese de conciliadores, mediadores e Câmaras Privadas de Conciliação e Mediação credenciadas perante o Poder Judiciário, os tribunais deverão criar e manter cadastro ou aderir ao Cadastro Nacional de Mediadores Judiciais e Conciliadores, de forma a regulamentar o processo de inscrição e de desligamento desses facilitadores.

[...]

§ 6º Aos mediadores e conciliadores, inclusive membros das Câmaras Privadas de Conciliação, aplicam-se as regras de impedimento e suspeição, nos termos do disposto no art. 134, IV, do Código de Processo Civil de 1973; no art. 148, II, do Código de Processo Civil de 2015 e na Resolução CNJ 200/2015.

O dever dos Tribunais, incluindo a Justiça do Trabalho, de promover a criação de centros judiciários de solução de conflitos e de cidadania além de ser uma determinação do CNJ, também atende à tônica do CPC vigente:

Art. 8º Os tribunais deverão criar os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (Centros ou Cejuscs), unidades do Poder Judiciário, preferencialmente, responsáveis pela realização ou gestão das sessões e audiências de conciliação e mediação que estejam a cargo de conciliadores e mediadores, bem como pelo atendimento e orientação ao cidadão.

[...]

§ 9º Para efeito de estatística referida no art. 167, § 4º, do Novo Código de Processo Civil, os tribunais disponibilizarão às partes a opção de avaliar Câmaras, conciliadores e mediadores, segundo parâmetros estabelecidos pelo Comitê Gestor da Conciliação.

As Câmaras privadas de Conciliação e Mediação devem atender ao que preleciona o artigo 12 e seguintes da resolução em comento. Observe-se:

Art. 12-C. As Câmaras Privadas de Conciliação e Mediação ou órgãos semelhantes, bem como seus mediadores e conciliadores, para que possam realizar sessões de mediação ou conciliação incidentes a processo judicial, devem ser cadastradas no tribunal respectivo (art.167 do Novo Código de Processo Civil) ou no Cadastro Nacional de Mediadores Judiciais e Conciliadores, ficando sujeitas aos termos desta Resolução.

Parágrafo único. O cadastramento é facultativo para realização de sessões de mediação ou conciliação pré-processuais.

Art. 12-D. Os tribunais determinarão o percentual de audiências não remuneradas que deverão ser suportadas pelas Câmaras Privadas de Conciliação e Mediação, com o fim de atender aos processos em que foi deferida a gratuidade da justiça, como contrapartida de seu credenciamento (art.169, § 2º, do Novo Código de Processo Civil), respeitados os parâmetros definidos pela Comissão Permanente de Acesso à Justiça e Cidadania ad referendum do plenário.

Art. 12-E. As Câmaras Privadas de Mediação e Conciliação e os demais órgãos cadastrados ficam sujeitos à avaliação prevista no art. 8º, § 9º, desta Resolução.

Parágrafo único. A avaliação deverá refletir a média aritmética de todos os mediadores e conciliadores avaliados, inclusive daqueles que atuaram voluntariamente, nos termos do art. 169, § 2º, do Novo Código de Processo Civil.

Art. 12-F. Fica vedado o uso de brasão e demais signos da República Federativa do Brasil pelos órgãos referidos nesta Seção, bem como a denominação de "tribunal" ou expressão semelhante para a entidade e a de "Juiz" ou equivalente para seus membros.

A conciliação e a mediação têm o escopo de eliminar o conflito de forma célere e qualificada. A sessão de conciliação é educativa, pois incentiva as partes a incorporarem boas regras de convivência, a se reaproximarem e, na hipótese de composição amigável, a fazer

com que sejam traçados novos limites entre os direitos que estão sendo objetos de debate da lide.

O conciliador e/ou o mediador induz as partes a aderirem a um processo pedagógico que, após ouvir as angústias e aflições, vai tentar buscar uma negociação justa e que as partes sejam capazes de cumprir as obrigações acordadas. Esses profissionais buscam recontextualizar os conflitos, identificam causas e soluções, escutam ativamente o que as partes pretendem, auxiliam na criação de opções do condicionamento das questões e possibilitam o diálogo para a pacificação do conflito.

A resolução do CNJ foi muito positiva, uma vez que a conciliação e a mediação estão se disseminando cada vez mais tanto dentro quanto fora do Poder Judiciário. Inicialmente, foram criados centros de conciliação nas dependências do Poder Judiciário, porém, no momento atual, tem-se um segundo ponto de atuação realizada na esfera privada.

A lei da mediação traz em seu bojo a questão da criação das câmaras privadas de mediação para que seja incentivada a atividade de pacificação social a partir da realização da conciliação fora das dependências judiciárias públicas, ou seja, em ambiente privado.

As câmaras privadas de conciliação podem realizar convênios/parcerias com os Tribunais de Justiça para que seja possível encaminhar os acordos realizados por via eletrônica para a homologação. Logo se vê que a legislação em comento aderiu a modernidade que se estabeleceu no Poder Judiciário a partir da implantação do processo judicial eletrônico.

Bom é afirmar que, uma vez homologado o acordo fruto da conciliação, a parte tem em mãos um título executivo judicial. O trabalho realizado pelo conciliador e/ou mediador é remunerado pelas partes envolvidas no conflito. Para que seja alcançado o êxito esperado pela lei da mediação, bem como pelo CPC vigente, faz-se indispensável criar um corpo de conciliadores e de mediadores de alta qualificação pagos pela iniciativa privada.

As câmaras privadas devem ser criadas a partir da inscrição dos interessados no Núcleo de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos. As câmaras devem se cadastrar e apresentar seus conciliadores e mediadores capacitados, ou seja, submetidos aos cursos de mediação e conciliação ofertados pelos Tribunais de Justiça Estaduais.

O conciliador e o mediador devem apresentar capacidade de superar a resistência das partes, que não demonstram empatia e apresentam dificuldades para solucionar o conflito. Esses profissionais devem construir com austeridade um modo democrático e imparcial de observar a situação litigiosa. As figuras do mediador e do conciliador estão formalizadas pelo CPC, na forma expressa pelo artigo 165:

Art. 165. Os tribunais criarão centros judiciais de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição.

§ 1º A composição e a organização dos centros serão definidas pelo respectivo tribunal, observadas as normas do Conselho Nacional de Justiça.

§ 2º O conciliador, que atuará preferencialmente nos casos em que não houver vínculo anterior entre as partes, poderá sugerir soluções para o litígio, sendo vedada a utilização de qualquer tipo de constrangimento ou intimidação para que as partes conciliem.

§ 3º O mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos.

Os princípios que envolvem a conciliação e a mediação estão delineados no artigo 166 do novo CPC: “independência, imparcialidade, autonomia da vontade, confidencialidade, oralidade, informalidade e da decisão informada”. No que toca à figura do mediador, Sales (2010, p. 69) leciona o que segue:

O mediador é aquela terceira pessoa escolhida ou aceita pelas partes que, com técnicas próprias, facilita a comunicação, possibilitando um diálogo pacífico e um acordo satisfatório. O mediador é o condutor da mediação de conflitos – terceiro imparcial que auxilia o diálogo entre as partes com o intuito de transformar o impasse apresentado, diminuindo a hostilidade, possibilitando que as próprias partes encontrem uma solução satisfatória para o conflito. Deve o mediador ser capaz de entender o conflito, ser paciente, inteligente, criativo, confiável, humilde, objetivo, hábil na comunicação e imparcial com relação ao processo e ao resultado.

As Câmaras de conciliação e mediação trabalham atendendo a valores como: imparcialidade, discrição e sigilo. Os conciliadores e mediadores não impõem soluções a serem aderidas pelas partes, ou seja, seus papéis são ouvir as angústias das partes e as motivações do conflito, além de sugerir soluções inteligentes para a demanda. As técnicas de mediação e conciliação podem dirimir conflitos envolvendo áreas jurídicas variadas, tais

como: empresarial, civil, consumerista, trabalhista, previdenciária, penal com a prática da justiça restaurativa, entre outras.

6.1.2 Da conciliação

Na existência de relações simples, de um único vínculo entre as partes, ou seja, em que não há relacionamento anterior, a conciliação é método consensual mais adequado para a autocomposição do conflito. (BARCELLAR, 2016). Nessa prática busca-se a solução única e exclusivamente da questão objeto da controvérsia já materializada.

Diferentemente da mediação que busca restabelecer os laços e o diálogo entre as partes, a conciliação procura a construção de um acordo que trate dos pontos específicos da lide para que essa seja dirimida. Dessa forma, não existe resolução impositiva na conciliação, mas construída e acatada pelas partes.

O terceiro imparcial, o conciliador, deve seguir os princípios da boa-fé, da confidencialidade, da imparcialidade entre as partes e deve escutar toda a questão em pauta, diante da qual terá uma atitude mais ativa do que na mediação no que diz respeito ao mérito da questão, podendo intervir para trazer sugestões ou questionamentos às partes e mesmo propor soluções que podem ou não ser acatadas, sempre na busca da extinção do processo judicial. Os limites ao poder do conciliador encontram-se no Novo Código de Processo Civil que traz a impossibilidade de utilizar-se de quaisquer tipos de intimidação ou constrangimento para que as partes conciliem.

A previsão do artigo 334 do Código de Processo Civil das audiências de conciliação ou mediação surgiu da busca do Poder Judiciário por celeridade na tramitação e conclusão dos processos, além da tentativa de conscientização social da capacidade inerente às partes para a resolução dos conflitos. Os dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) acerca do assunto constam na 14ª edição do Relatório Justiça em números:

A conciliação é uma política adotada pelo CNJ desde 2006, com a implantação do Movimento pela Conciliação em agosto daquele ano. Anualmente, o Conselho promove as Semanas Nacionais pela Conciliação, quando os tribunais são

incentivados a juntar as partes e promover acordos nas fases pré-processual e processual. Por intermédio da Resolução CNJ 125/2010, foram criados os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs) e os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMEC), que visam fortalecer e estruturar unidades destinadas ao atendimento dos casos de conciliação. [...]

A Justiça que mais faz conciliação é a Trabalhista, que solucionou 25% de seus casos por meio de acordo - valor que aumenta para 38% quando apenas a fase de conhecimento de primeiro grau é considerada. O TRT23 apresentou o maior índice de conciliação do Poder Judiciário, com 31% de sentenças homologatórias de acordo. Ao considerar apenas a fase de conhecimento do 1º grau, o maior percentual é verificado no TRT9, com 49%.

Por mais que tenha se observado uma crescente produtividade do Poder Judiciário em termos de número, nota-se também um inexpressivo avanço das conciliações e um aumento linear do número de ações propostas, fato este que corrobora para o dilatamento do tempo de tramitação do processo e conseqüentemente para a demora da concessão da tutela jurisdicional.

A conciliação é um mecanismo apto a reduzir a grandiosidade dos feitos judiciais, além de efetivar a celeridade e a pacificação social. Nesse passo, o CNJ, por meio da veiculação virtual do Guia de Conciliação e Mediação, relata as benesses da mediação. Note-se:

A restauração da paz social, os baixos custos, a curta duração da pendência, o grande número de casos e a obtenção de soluções eficientes são os principais motivadores desta política, a qual não confronta nem exclui o sistema da “jurisdição tradicional”, que se vale do processo e da sentença para dirimir contendas, posto que os meios mais adequados são auxiliares das vias judiciais, guardada a premissa de que o enfrentamento de conflitos singelos deve ser promovido com métodos igualmente singelos. (CNJ, *ONLINE*, 2019).

A aplicação das técnicas de conciliação materializa o ativismo jurídico e demonstra a responsabilidade institucional e o dinamismo necessários à solução do litígio daquele que busca o Poder Judiciário como última forma de por um conflito a termo. Na lição de Sales (2004, p. 81), tem-se que: “O conflito pode ser entendido como luta, briga, transtorno e dor, levando o ser humano a repudiar esse momento”.

A composição em ambiência pública ou privada, paulatinamente, passa a contar com a adesão das partes litigantes e da comunidade jurídica. Os acordos judiciais ou extrajudiciais, além de solucionarem as demandas, inspiram o fim da animosidade entre as partes. A paz é uma condição para o bem-estar social em diversas áreas da vida humana

incluindo o trabalho, pois o salário, em geral, é usado em favor da sobrevivência do trabalhador e de sua família.

Nesse contexto, pode ser invocado o ensinamento de Canotilho (2009, p. 07): “O Estado é um instrumento razoável para garantir não apenas as liberdades fundamentais, a ordem e a segurança, mas também o desenvolvimento social”. Por essa razão, o ordenamento jurídico tende a abrigar, cada vez mais, normas destinadas a reduzir os conflitos sociais, como se perfaz o novo CPC que disciplina suas normas esposadas na conciliação e demais métodos de resolução de conflito.

O movimento permanente pela conciliação é de fundamental importância para a sociedade brasileira e para todos os órgãos públicos. Os Poderes que compõem esta República e todas as esferas federativas compreendam o valor do trabalho realizado pelo legislador constitucional, no sentido de assumir o compromisso de celeridade na tramitação dos feitos em âmbito administrativo e judicial.

Nos termos do artigo 3º, §3º, do CPC, o Poder Judiciário deverá analisar ameaça ou lesão a direito. Leia-se: “A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial”.

Em âmbito judicial, a conciliação é tão valorada que a ausência da parte interessada de forma injustificada no referido ato processual é considerada ato atentatório à dignidade da justiça. Assim, a falta injustificada à audiência de conciliação enseja a sanção de multa, que sofre variação de até 2% (dois) do valor da causa revertido em favor da União ou do Estado, nos termos do artigo 334, §8º, do CPC:

Art. 334. Se a petição inicial preencher os requisitos essenciais e não for o caso de improcedência liminar do pedido, o juiz designará audiência de conciliação ou de mediação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo ser citado o réu com pelo menos 20 (vinte) dias de antecedência.

[...]

§ 8º O não comparecimento injustificado do autor ou do réu à audiência de conciliação é considerado ato atentatório à dignidade da justiça e será sancionado com multa de até dois por cento da vantagem econômica pretendida ou do valor da causa, revertida em favor da União ou do Estado.

A exceção para a aplicação da multa é resguardada somente para as partes representadas pela Defensoria Pública, uma vez que são consideradas pobres na forma da lei.

6.1.3 Das comissões de conciliação prévia

As comissões de conciliação prévia passaram a vigorar no Brasil no ano 2000, a partir da vigência da Lei nº 9.958, que inseriu no bojo da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) os artigos ‘625 – A’ ao ‘625 – H’. Naquela época, o legislador pátrio impôs que, em momento anterior ao ajuizamento de uma ação judicial, deveria haver uma tentativa amistosa de resolução do conflito. Esse mecanismo tinha por escopo evitar a judicialização exacerbada das relações de trabalho, bem como reduzir o número de demandas judiciais.

Observe-se a disposição do artigo 625 – D da CLT: “Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria”. Segundo Vasconcelos, a conciliação é uma prática que deve adequar os interesses das partes para evitar o conflito jurídico:

A conciliação é focada no acordo. É apropriada para lidar com relações eventuais de consumo e outras relações causais em que não prevalece o interesse comum de manter um relacionamento, mas, fundamentalmente, o objetivo de equacionar interesses materiais ou questões jurídicas. (2014, p. 58).

Ainda sobre conciliação, deve ser dito que esse ato conta com a participação de um terceiro imparcial apto a explicar os benefícios de um eventual acordo e as possíveis consequências indesejada pelas partes decorrentes de uma sentença judicial. Sobre o assunto, Pereira (2019, *online*) assevera que:

A Conciliação é uma forma de resolução de conflitos, onde um terceiro, neutro e imparcial, chamado conciliador, facilita a comunicação entre pessoas que mantêm uma relação pontual na busca de seus interesses e na identificação de suas questões, através de sua orientação pessoal e direta, buscando um acordo satisfatório para ambas.

Nesse passo, obrigatoriamente, o litígio deveria ser submetido ao conhecimento da Comissão de Conciliação Prévia antes de ser levado ao Poder Judiciário. Depois da instauração das comissões de conciliação prévia foram feitas muitas denúncias para questionar situações como procedimentos irregulares, abusos cometidos por conciliadores despreparados, dentre outros, na forma relatada por Moraes Silva (2019, *online*):

Estruturadas as primeiras comissões, seguiram-se denúncias de irregularidades, deficiências e abusos cometidos por conciliadores e, até mesmo, a

instalação de “pseudotribunais” de conciliação, visando lucros e prejudicando os trabalhadores. Diante desta situação, o então Ministro do Trabalho e Emprego, acatando sugestão do presidente do TST à época, Ministro Francisco Fausto, editou a Portaria n. 329, de 14 de agosto de 2002, estabelecendo procedimentos para a instalação e o funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia e Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista, almejando, justamente, coibir os abusos feitos por alguns sindicatos. Tirante estes aspectos procedimentais envolvendo a instalação das mencionadas comissões, a maior discussão, tanto no âmbito doutrinário quanto jurisprudencial, concentrou-se na compatibilização do princípio do acesso à justiça.

O artigo 625 – D da CLT foi escrito sem o devido respeito ao princípio da inafastabilidade da jurisdição expresso no rol dos direitos fundamentais da Constituição Federal de 1988, mais precisamente, artigo 5º, inciso XXXV: “A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. As referidas comissões podem funcionar tanto dentro das empresas quanto nos sindicatos de cada categoria respectiva. Na visão superada do doutrinador Saad (2004, p. 462), a interpretação do artigo 625 – D da CLT não ostenta a mácula da inconstitucionalidade:

O artigo sob exame não diz, às claras, que o empregado deve, em primeiro lugar, apresentar à Comissão da empresa sua reclamação, onde houver sido constituído esse órgão. A certeza de que o legislador quer mesmo que a reclamação seja previamente apreciada pela Comissão resulta do exame conjunto do caput do artigo aqui comentado e dos seus parágrafos. De início, assenta que toda demanda de natureza trabalhista deve ser levada à Comissão e, mais adiante, no parágrafo 3º, admite o ajuizamento da ação na Justiça do Trabalho, sem a passagem pela Comissão, se “motivo relevante” impediu o trabalhador de ter esse procedimento. Assim, é fora de dúvida, que, onde houver Comissão de Conciliação Prévia — de empresa ou sindical — é o trabalhador obrigado a levar a seu conhecimento — para fins de mediação — o ou os fatos geradores de litígio com a empresa. A nosso ver, trata-se de nova condição de ação. Deve a reclamação ser escrita ou verbal. Neste último caso, é ela reduzida por termo por qualquer um dos membros da Comissão, ao qual cabe transmiti-la, por cópia, a todos os seus pares. O § 4º informa que, onde houver comissão de empresa e sindical, o empregado poderá optar por uma ou outra. Não tem o preceito a mácula da inconstitucionalidade. Tê-la-ia se, realmente, obstasse o acesso do empregado à Justiça (inciso XXXV do art.5º da CF). Mas, em verdade, o que esse preceito legal exige é que, antes de ir a Juízo apresentar sua reclamação, deve o empregado recorrer à Comissão de Conciliação — se ela existir. Tem ele a liberdade de aceitar, ou não, proposta que ponha fim ao dissídio. Frustrada a tentativa de conciliação, abre-se-lhe o caminho de acesso ao Judiciário.

Corroborando com o entendimento narrado anteriormente, Martins (2015, p. 06) leciona que: “Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviço, houver sido instituída a comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria”. O termo acordado entre as partes era dotado de execução por guardar natureza jurídica de título executivo extrajudicial,

conforme o artigo 625 – E, confirmado pela ementa da Lei nº 9.958/2000: “[...] dispõe sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho”.

Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu proposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

As transações realizadas perante a comissão de conciliação prévia poderiam ter seus termos estipulados de forma livre, nos termos do artigo 444 da CLT:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

A composição das comissões de conciliação prévia deveria ser paritária, ou seja, o mesmo número de representantes para empregadores e empregados. Assim, poderiam ser formadas por grupos de empresas ou intersindical. O número de componentes necessários a compor uma comissão era de no mínimo 02 (dois) e no máximo 10 (dez), de modo a tornar a tentativa de conciliação mais viável e organizada.

Dentro das empresas, a formação dos componentes da comissão tinha a metade de seus membros escolhidos pelo empregador e a outra metade eleita pelos empregados sob a fiscalização do sindicato da categoria.

Nos sindicatos as regras para a formação da comissão prévia de conciliação eram definidas em negociação coletiva e não precisava haver paridade de componentes, uma vez que o artigo 625 – C garante que: “A Comissão instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo”. Cunha (1994, p. 95) explica o direito de negociação coletiva nos termos a seguir:

O direito de negociação coletiva é um prolongamento do direito sindical, uma vez que um dos objetivos mais importantes das organizações de empregadores e de trabalhadores é a definição de salários e de outras condições de emprego mediante contratos coletivos em lugar de contratos individuais de trabalho.

Os acordos e convenções coletivas são fontes formais do direito do trabalho e podem ser aplicados mesmo em relação às normas constitucionais, caso sejam mais favoráveis aos empregados. Observe-se o artigo 7º da Constituição Federal de 1988: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

A formação das conciliações prévias nas empresas é feita por indicação e nos sindicatos por eleição. Há também a escolha de suplentes e o mandato durava o lapso temporal de 01 (um) ano, com a exclusão dos componentes que cometessem falta grave. O mandato de cada membro permitia uma recondução, este empregado continuava a desempenhar suas funções devendo atuar como conciliador em caso de convocação.

O tempo dedicado aos trabalhos da comissão é computado como efetiva prestação de serviço dentro da empresa e não pode haver prejuízos a remuneração do empregado. O representante eleito pelos empregados não pode ser dispensado pelo período de 01 (um) ano após o termino do mandato, a exceção da garantida da estabilidade provisória atinge somente os empregados que cometessem falta grave, conforme prevê o §1º do artigo 625 – B da CLT: “§ 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei”.

O artigo 625 – D da CLT, que teve seus efeitos suspensos por liminar concedida pelo STF, determina que a comissão deveria atuar no local da prestação do serviço, a audiência de conciliação deve ser realizada no prazo máximo de 10 (dez) dias, ultrapassado esse prazo sem a ocorrência da conciliação o empregado recebe um termo para buscar seus direitos diretamente na justiça.

Art. 625-F. As Comissões de Conciliação Prévia têm prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da provocação do interessado.

Parágrafo único. Esgotado o prazo sem a realização da sessão, será fornecida, no último dia do prazo, a declaração a que se refere o § 2º do art. 625-D.

A provocação da comissão prévia ou da Justiça do Trabalho o prazo prescricional fica suspenso na forma do artigo 625 – G da CLT: “O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no art. 625-F”.

O acordo entre as partes deveria ser reduzido a termo e caso não fosse possível conciliar os interesses o termo resultante da conciliação frustrada deveria integrar a documentação de eventual ação trabalhista. O cumprimento do acordo detém caráter liberatório em relação os deveres e obrigações decorrentes do contrato de trabalho encerrado. Caso o empregado e o empregador não se submetam a comissão de conciliação prévia ou que a tentativa de acordo reste frustrada, essa situação deve ser informada ao juízo competente em sede de petição inicial.

Após o reconhecimento da ilegalidade das normas apontadas, as comissões de conciliação prévia entraram em desuso e no presente é comum que os empregados e empregadores prefiram homologar pedidos de demissão ou dispensa (com ou sem justa causa) perante os sindicatos de cada categoria profissional.

É preciso averiguar as exigências para a extinção do contrato de trabalho nos termos do artigo 477 da CLT alterado pela Lei nº 13.467/2017: “Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo”.

O pagamento das verbas rescisórias a que o empregado fizer jus deve ser depositado em conta bancária, cheque ou na forma acordada entre as partes. O pedido de demissão ou o recibo de quitação de todas as verbas laborais que o empregado é titular devem constar no termo de rescisão de contrato de trabalho (TRCT) feito em duas vias, a ser entregue uma via ao empregador e outra via ao empregado.

É válido ressaltar que o empregado, além do TRCT, deve receber o termo de homologação de rescisão de contrato de trabalho. Esse dever decorre da ordem emanada o artigo 2º da Portaria nº 1.057, de 06 de julho de 2012, do Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE):

Artigo 2º Nas rescisões de contrato de trabalho em que não for utilizado o sistema Homolognet, deverão ser utilizados os seguintes documentos:

I - TRCT previsto no Anexo I desta Portaria, impresso em 2 (duas) vias, sendo uma para o empregador e outra para o empregado, acompanhado do Termo de Quitação de Rescisão do Contrato de Trabalho, previsto no Anexo VI, impresso em quatro vias, sendo uma para o empregador e três para o empregado, destinadas ao saque do FGTS e solicitação do seguro-desemprego, nas rescisões de contrato de trabalho em que não é devida assistência e homologação; e

II - TRCT previsto no Anexo I desta Portaria, impresso em 2 (duas) vias, sendo uma para o empregador e outra para o empregado, acompanhado do Termo de Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho, previsto no anexo VII, impresso em quatro vias, sendo uma para o empregador e três para o empregado, destinadas ao saque do FGTS e solicitação do seguro-desemprego, nas rescisões de contrato de trabalho em que é devida a assistência e homologação.

Parágrafo único. O TRCT previsto no Anexo I desta Portaria deve ser utilizado nas rescisões de contrato de trabalho doméstico.

As verbas que o empregado for titular devem ser quitadas em até 10 (dez) dias a contar a partir do término do contrato, porém, no presente, é usual que as empresas depositem o valor na conta utilizada pelo empregado para o recebimento do salário. A CLT, nos termos do §4º do artigo 477, assevera que para o empregado analfabeto a quitação das verbas poderá ser feita apenas em dinheiro ou depósito bancário.

No TRCT deve constar a causa da dissolução do contrato e a discriminação de cada parcela paga, pois a somente as verbas especificadas são consideradas quitadas. Por isso, as anotações descritas no TRCT não se impõem como óbice a futuros questionamentos judicial sobre as verbas eventualmente não quitadas e omitidas do referido termo, bastando que o sindicato responsável pela homologação faça a ressalva. Nesse passo, Di Pietro (2010, p. 196) explica que: “O particular tem o direito subjetivo de exigir da autoridade a edição de determinado ato, sob pena de, não o fazendo, sujeitar-se à correção judicial”.

A título de ilustração, é possível mencionar a empresa que no momento da rescisão se recusa a quitar o valor referente ao salário família para o ex-empregado com filhos com idade inferior a 14 (quatorze) anos na forma prelecionada na Lei nº 4.266, de 03 de outubro de 1963, que instituiu o salário família do trabalhador. Note-se: “Art. 2º. O salário-família será pago sob a forma de uma quota percentual, calculada sobre o valor do salário-mínimo local, arredondado esta para o múltiplo de mil seguinte, por filho menor de qualquer condição, até 14 anos de idade”. Nesse caso, o valor referente ao salário família pode ser cobrado em âmbito judicial por meio de reclamação trabalhista.

Destarte, o trabalho desempenhado pelas comissões prévias de conciliação que busca transparecer como uma inovação legislativa benéfica para os empregados solucionarem eventuais pendências em âmbito administrativo teve sua legalidade questionada perante o Supremo Tribunal Federal (STF) em decorrência da possível violação ao princípio da inafastabilidade da jurisdição retro mencionado. As ações diretas de inconstitucionalidade (ADI's) propostas perante o STF para questionar a matéria foram: ADI nº 2193 e ADI nº 2160.

A partir dos julgamentos das ADI nº 2193 e ADI nº 2160, o STF decidiu que a passagem de empregados e de empregadores pela comissão prévia de conciliação, que era obrigatória, passou a ser facultativa. Nesse passo, caso o empregado considere que a submissão de sua situação a comissão apontada não seja interessante, este pode se reportar diretamente ao Poder Judiciário.

Em momento anterior às decisões do STF, a submissão de litígios entre empregados e empregadores a comissão de conciliação prévia na empresa ou no sindicato era considerada como condição para a propositura da ação, sob pena de extinção do processo sem julgamento de mérito, conforme jurisprudência histórica colacionada a seguir:

TST-RR-58-279/2002-900-04-00.2 [...] Na forma do art. 625-D e seus parágrafos, é obrigatória a fase prévia de conciliação, constituindo-se em pressuposto para desenvolvimento válido e regular do processo. Historicamente a conciliação é fim institucional e primeiro da Justiça do Trabalho e, dentro do espírito do art. 114 da Constituição Federal, está a extensão dessa fase pré-processual delegada a entidades paraestatais. O acesso ao Judiciário não está impedido ou obstaculizado com a atuação da Comissão Prévia de Conciliação, porque objetivamente o prazo de 10 dias para realização da tentativa de conciliação não se mostra concretamente como empecilho ao processo judicial, máxime quando a parte tem a seu favor motivo relevante para não se enquadrar na regra. Revista conhecida, mas não provida. Relatora. Juíza Convocada Terezinha Céla Kneipp Oliveira, 3.a Turma, DJ 22.11.2002.

TSTRR- 2.335/2001-073-02-00.0. Recurso de revista. Obrigatoriedade da submissão da demanda à comissão de conciliação prévia. A submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia, estabelecida no art. 625-D da CLT, é obrigatória e, assim, constitui pressuposto para a constituição e desenvolvimento válido e regular do processo. Recurso de revista a que se dá provimento. Relator Min. Gelson de Azevedo, 5.a Turma, DJ 02.09.2005.

Considerando a importância de comentar a fase histórica da imposição de submissão à comissão de conciliação prévia, Garcia revela que:

A ausência de pressuposto de constituição e de desenvolvimento válido e regular do processo: submissão da demanda à comissão de conciliação prévia, art. 625, 'D', da CLT. A obrigatoriedade imposta no art. 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho, inserto no Título VI-A desse diploma legal, acrescentado pela Lei 9.958/2000, não afronta o princípio do livre acesso ao Poder Judiciário porque não impede o ajuizamento de ação destinada à satisfação das pretensões ressaltadas ou a declaração de nulidade do ajuste celebrado perante a comissão. (2012, P. 1143).

O referido entendimento retrógrado buscava fundamento na ideia de que a conciliação se constituía como um precedente fundamental da legislação obreira alçada à condição de princípio fundamental, nos termos do artigo 114 do texto constitucional: “Compete a Justiça do Trabalho processar e julgar: [...] os dissídios individuais e coletivos [...]”.

A facultatividade da submissão a comissão de conciliação prévia colocou esse tipo de trabalho em situação de desuso. Nesse momento, é oportuno ressaltar que a norma jurídica tem sua eficácia limitada à necessidade social de seu tempo. Por isso, o posicionamento do STF desprezou a obrigatoriedade relacionada a submissão de solução de conflitos em sede administrativa. Sobre a eficácia da lei, Nader avalia que:

Na vida do Direito a sucessão das leis é ato de rotina. Cada estatuto legal tem seu papel na história. Surge como fórmula adequada a atender às exigências de uma época. Para isto combina os princípios modernos da Ciência do Direito com os valores que a sociedade consagra. O conjunto normativo é preparado de acordo com o modelo fático; em consonância com a problemática social que se desenrola. (2014, p. 267).

Contrariando a jurisprudência retro, o STF passou a externar o entendimento de que o acesso ao Poder Judiciário estava impedido em razão da obrigatoriedade de submissão da relação empregatícia à comissão de conciliação prévia, independente de sua formação ser no ambiente da empresa ou do sindicato da respectiva categoria profissional.

Dessa forma, os ministros do STF afirmaram a forma do controle judicial e do direito de acesso à justiça por parte dos cidadãos. Para Moraes (2016, p. 158 – 159): “O Poder Judiciário, no exercício de sua jurisdição, deverá aplicar o direito ao caso concreto”.

Essa posição ratifica o entendimento do STF de que o Poder Judiciário, desde que seja comprovada a lesão ou a ameaça a direito, não poderá se abster de conceder resposta efetiva ao pedido de prestação judicial pretendida. O princípio da inafastabilidade da jurisdição é bem explicado por Lenza (2015, p. 1699-1700):

O princípio da inafastabilidade da jurisdição é também nominado direito de ação, ou princípio do livre acesso ao Judiciário, ou, como assinalou Pontes de Miranda, princípio da ubiquidade da Justiça. [...] As expressões “lesão” e “ameaça a direito” garantem o livre acesso ao judiciário para postular tanto a tutela jurisdicional preventiva como a repressiva.

As decisões decorrentes das ações diretas de inconstitucionalidade asseveram a indeclinabilidade da prestação judicial como princípio inafastável da jurisdição. Os conflitos sociais levados ao debate judicial devem obter uma resposta do Poder Judiciário, independente de lei especial que o outorgue, uma vez que não poderá haver barreiras a garantia de acesso a justiça.

Nas lições de Mazza (2016, p. 85), pode ser visto que: “O Poder Judiciário detém o monopólio da função jurisdicional”. Deste modo, é desnecessário esgotar a atuação em âmbito administrativo para buscar a efetivação de direitos junto ao Poder Judiciário.

Do contrário, vigoraria o modelo francês contencioso administrativo, que se caracteriza pela divisão da função jurisdicional entre o Poder Judiciário e os tribunais administrativos hodiernamente refutados no Brasil. Todavia, Mazza (2016, p. 87) esclarece que, no passado, o Brasil já adotou o sistema contencioso administrativo:

A Constituição Federal de 1988 adotou o sistema da jurisdição una (art. 5º, XXXV). Entretanto, já houve previsão constitucional de contencioso administrativo no Brasil. Sob a égide da Carta de 1967, a Emenda Constitucional n. 7, de 13 de abril de 1977, autorizou a criação de contenciosos administrativos³⁰ federais e estaduais para decisão de questões fiscais, previdenciárias e de acidentes de trabalho, mas que nunca chegaram a existir (“Art. 203. Poderão ser criados contenciosos administrativos, federais e estaduais, sem poder jurisdicional, para a decisão de questões fiscais e previdenciárias, inclusive relativas a acidentes do trabalho”).

Como pode ser lido na lição de Alexandrino (2015, p. 50), o Brasil adotou o sistema de jurisdição inglês. Dessa maneira, unificou o controle judicial dos litígios inclusive os de natureza administrativa privada. Note-se:

O Brasil adotou o chamado sistema inglês, sistema de jurisdição única ou sistema de controle judicial, em que todos os litígios – administrativos ou que envolvam interesse exclusivamente privado - pode ser resolvido pelo Poder Judiciário, ao qual é atribuída a função de dizer, em caráter definitivo, o direito aplicável aos casos submetidos a sua apreciação. O princípio da inafastabilidade (ou inarredabilidade) de jurisdição ou da unicidade de jurisdição encontra-se expresso como garantia individual, ostentando status de cláusula pétrea constitucional, no inciso XXXV do art. 5.º da Carta Política de 1988.

O sistema atual de jurisdição una é mais justo e moderno, portanto, é o que melhor se adéqua às necessidades da sociedade contemporânea, mormente em relação aos direitos laborais que tratam de verba alimentar. Conforme esclarecido, a submissão dos conflitos laborais passou a ser facultativa em virtude da violação ao princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição.

Assim sendo, os empregados podem renunciar o direito à participação de audiências de conciliação em caráter extrajudicial. Para Barros (*apud* Silva Pereira, 2016, p. 132), a renúncia para os direitos do trabalho deve ser exercida da forma que segue:

A renúncia é um instituto jurídico que se encontra presente desde o Direito Romano, nas Instituições de Gaio e Digesto. É conceituada pelos civilistas como a abdicação que o titular faz do seu direito, sem transferi-lo a quem quer seja. É o abandono voluntário do direito. Seus principais elementos são: manifestação de vontade consciente, dirigida à produção de um resultado prático previsto pelo ordenamento jurídico; ato unilateral, no Direito do Trabalho, podendo ser bilateral, no Direito Civil, conforme a natureza do direito a que se renuncia, pressupõe certeza do direito.

Por um longo tempo, a Corte Suprema de Justiça debateu a questão da obrigação de empregadores e de empregados se submeterem a comissão de conciliação prévia em momento anterior ao ajuizamento de uma demanda judicial. Esse posicionamento respeitava a determinação prescrita no artigo 625 – D da CLT, atacado por meio de ações diretas de inconstitucionalidade.

O STF não reconheceu repercussão geral para essa matéria, uma vez que considerou não ter havido violação aos princípios da ampla defesa, do contraditório, do devido processo legal e dos limites da coisa julgada.

A inobservância da norma laboral expressa no artigo 625 – D da CLT, conforme visto, ocasionava a extinção do processo sem o julgamento do mérito. Igualmente, caso não se operasse o fenômeno da prescrição, os direitos dos trabalhadores poderiam ser submetidos novamente a apreciação do Poder Judiciário sem nenhum prejuízo após a tentativa de solucionar o conflito perante as comissões de conciliação prévia.

Na realidade, o enfrentamento do procedimento administrativo funcionava como condição indispensável ao processamento do feito sob o argumento de que as partes poderiam construir de forma célere e autônoma a solução extrajudicial para o conflito advindo da relação laboral.

A ausência de intervenção estatal na solução da lide aparentava legalidade em razão de a solução ser, possivelmente, mais benéfica para as partes (empregador e empregado), além da autocomposição ser um meio de solução de conflitos mais desejável que uma decisão judicial apegada à letra fria da lei.

Esse entendimento restou superado pelo STF a partir dos julgamentos das ADI nº 2139 e ADI nº 2160, ocasião em que foi realizada a interpretação da matéria conforme a Constituição vigente. A interpretação conforme é pautada por observância a critérios hermenêuticos e parâmetros principiológicos. Destarte, os ministros constroem soluções que melhor se adaptam aos casos concretos levados ao conhecimento do Poder Judiciário. Os princípios apóiam a interpretação constitucional, de forma a superar o limite de revelar o conteúdo preexistente na norma para atingir a virtude do direito, que é a materialização da justiça.

Nesse contexto, ao artigo 625 – D da CLT foi conferida a interpretação conforme a Constituição Federal de 1988 para demonstrar que a Lei nº 9.958/2000 não poderia ter atribuído caráter compulsório à participação de empregadores e de empregados em audiência junto à comissão de conciliação prévia para a solução de litígios decorrentes da relação laboral.

Desde então, o artigo em comento perdeu sua força normativa e o empregado passou a poder entrar diretamente com a demanda judicial para cobrar seus direitos, sem houvesse possibilidade de o processo ser extinto sem a resolução do mérito. Demais disso, o STF passou a reconhecer a legitimidade ativa e solidária dos sócios de uma empresa em relação aos débitos trabalhistas, bem como que a fase de execução poderia ser processada em face do patrimônio de qualquer dos sócios sem a necessidade de que este tenha conhecimento prévio da demanda.

No que toca à desnecessidade de superação de fase administrativa para buscar a efetivação de direitos junto ao Poder Judiciário, na oportunidade do julgamento da ADI nº 2.160, o Ministro do STF Marco Aurélio compartilhou o seguinte entendimento:

ADI 2.160-5. JUDICIÁRIO – ACESSO – FASE ADMINISTRATIVA – CRIAÇÃO POR LEI ORDINÁRIA – IMPROPRIEDADE. Ao contrário da Constituição Federal de 1967, a atual esgota as situações concretas que condicionam o ingresso em juízo à fase administrativa, não estando alcançados os conflitos subjetivos de interesse. Suspensão cautelar de preceito legal em sentido

diverso. PROCESSO OBJETIVO – PETIÇÃO INICIAL. A petição inicial do processo objetivo deve ser explícita no tocante à causa de pedir. JURISDIÇÃO TRABALHISTA. FASE ADMINISTRATIVA. A Constituição Federal em vigor, ao contrário da pretérita, é exaustiva quanto às situações jurídicas passíveis de ensejar, antes do ingresso em juízo, o esgotamento da fase administrativa, alcançando, na jurisdição cível-trabalhista, apenas o dissídio coletivo”. Relator Min. Marco Aurélio, DJe de 13/05/2009.

Considerar que o correto seria contrariar o posicionamento anterior apontado seria o mesmo que chancelar a desobediência ao que dita ao princípio constitucional da isonomia, pois a lei processual e a Constituição estabelecem que todos são iguais perante a lei. Esse direito é inviolável e deve ser exercido sem distinção. Deste modo, se o cidadão comum pode acessar livremente a justiça, o trabalhador é dotado do mesmo direito.

Não é plausível e nem razoável que normas ordinárias, sob o argumento de evitarem a litigiosidade e tornaram eficaz a celeridade consigam êxito nesse intento sacrificando o livre acesso à justiça. Em relação à análise direta da submissão de conflitos laborais, a comissão de conciliação prévia o Ministro do STF Ricardo Lewandowski entendeu que inexistia a obrigatoriedade de fase administrativa para a análise do conflito pelo Poder Judiciário:

ARE 673.759. AGRAVO DE INSTRUMENTO. CONSTITUCIONAL E TRABALHISTA. DESNECESSIDADE DE SUBMISSÃO À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA DE CONFLITOS SUBJETIVOS DE INTERESSE. JULGADO RECORRIDO EM HARMONIA COM A JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. AGRAVO AO QUAL SE NEGA SEGUIMENTO. Ressalte-se, ainda, o caráter provisório da orientação adotada pelo Plenário do STF, ainda que proferido em sede de cognição sumária, não impede o julgamento imediato de causas que versem sobre a mesma controvérsia nem dá ensejo ao sobrestamento do feito. [...] Min. Ricardo Lewandowski, DJe de 12/03/2012.

No debate sobre a constitucionalidade da obrigação de submissão de conflitos trabalhistas, a comissão de conciliação prévia tornou a ser questionada perante o STF no bojo do recurso extraordinário com agravo nº 657.764/RS, de relatoria do Ministro Luiz Fux. Mais uma vez, o referido tribunal reafirmou o posicionamento externado nos precedentes anteriores (ADI nº 2139 e ADI nº 2160) para determinar a desnecessidade de enfrentamento dessa fase administrativa. Note-se:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 657.764 RIO GRANDE DO SUL. RELATOR: MIN. LUIZ FUX. RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. CONSTITUCIONAL E TRABALHISTA. DESNECESSIDADE DE SUBMISSÃO À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO

PRÉVIA DE CONFLITOS SUBJETIVOS DE INTERESSE. ADINS 2139 E 2160. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO AO ART. 5º, LIV [...]. 1. É desnecessária a submissão prévia dos conflitos subjetivos trabalhistas à Comissão de Conciliação Prévia, consoante entendimento fixado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento cautelar das ADIs 2139 e 2160, em que foi conferida interpretação conforme a Constituição Federal relativamente ao artigo 625-D, introduzido na CLT pela Lei nº 9.958/2000. Min. Luiz Fux. Brasília, 29 de setembro de 2014.

O STF caminhou bem ao interpretar que a adesão a atuação de conciliação prévia é uma medida facultativa, pois os cidadãos têm direito de acessar a justiça sem que haja empecilhos ordinários que violem garantias constitucionais. Entretanto, não se pode olvidar que a submissão do conflito trabalhista a referida comissão, mesmo a título de sugestão, poderia tornar a eficácia dos direitos dos trabalhadores mais célere sem a necessidade da judicialização.

Para solucionar esse conflito, bastava que o legislador ordinário inovasse o ordenamento jurídico para garantir celeridade aos processos judiciais dos trabalhadores submetidos à conciliação infrutífera em âmbito administrativo. De tal modo, a participação facultativa na audiência de conciliação perante a comissão perderia o caráter de constrangimento e passaria a ser dotada de efetividade de afirmação de direitos, ou seja, poderia ser considerada como uma salutar providência rápida e segura de solução extrajudicial de conflitos laborais.

A redução das demandas judiciais, por sua vez, é uma providência que auxilia a agilidade do trabalho do magistrado, pois para sua apreciação sobriariam as demandas mais complexas e/ou de considerável interesse social.

De forma a incentivar a autocomposição, o legislador poderia prevê que os conflitos analisados pelas comissões prévias de conciliação deveriam ter o processamento e julgamento no ato da audiência de instrução ou criar outros mecanismos aptos a acelerar as lides advinda da comissão, além de tornar imediata a execução de acordos eventualmente não cumpridos. Até o presente momento, o legislador permanece silente sobre a matéria e o posicionamento do STF impôs o desuso desse mecanismo extrajudicial de solução de conflitos, que é a conciliação.

Embora seja eivada de legalidade, por privilegiar o acesso à justiça, a desnecessidade de participação de empregadores e empregados na audiência perante a comissão de conciliação prévia desobedece a nova tendência conciliatória expressa no Código

de Processo Civil vigente. Os valores e princípios constitucionais são máximas que devem permear as relações jurídicas como se perfaz o contrato de trabalho. Em relação à atuação das comissões de conciliação prévia ganha maior destaque a celeridade processual e a eficácia imediata dos direitos e garantias titularizadas pelos trabalhadores.

Não se pode negar que o princípio da inafastabilidade da jurisdição deve imperar sob a obrigatoriedade de enfrentamento de processo administrativa para a solução de contendas. Entretanto, é preciso considerar que o Brasil é um país que sofre com a anacrônica problemática de ausência de celeridade processual. Por isso, mecanismos de soluções de conflitos extrajudiciais ganham cada vez mais espaços na legislação como ocorreu com o Código de Processo Civil vigente.

A atuação das comissões de conciliação prévia, mesmo que de forma facultativa, demonstra o esforço de empregadores e de sindicatos em promover o deslinde rápido dos conflitos advindos das relações laborais. Na realidade, as comissões de conciliação prévia não deveriam ter sido reduzidas ao status de desuso, pois sua atuação é importante. Essa tentativa extrajudicial de evitar a judicialização das relações de trabalho poderia auxiliar a redução das demandas junto a Justiça do Trabalho.

O fato de o STF ter tornado sem efeito a obrigatoriedade de submissão de conflitos a conciliação prévia é correto, porém os ministros poderiam ter feito a ressalva para recomendar a utilização desse tipo de tentativa de solução de conflitos extrajudicial. Afinal as ações judiciais, por vezes, enfrentam um longo lapso temporal para serem concluídas e, como disse Rui Barbosa: “A justiça tardia nada mais é do que injustiça institucionalizada”.

A celeridade na resolução dos conflitos é um meio de efetivar a harmonia e a paz social, fins do Estado Democrático de Direito atual. A submissão do conflito trabalhista a comissão prévia de conciliação pode funcionar como uma forma célere e não burocrática de fazer valer os direitos dos trabalhadores.

No entanto, as empresas e os sindicatos devem instituir as Comissões de Conciliação Prévia de composição paritária, com representantes tanto dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de solucionar os conflitos do trabalho. Por fim, conclui-se que as formas de solução extrajudicial de conflito devem ser incentivadas, com a devida

coerência, pois são meios legais que concedem às partes a autonomia para dirimir o conflito decorrente das relações de trabalho.

6.1.4 Da mediação

Inicialmente, traz-se a noção de mediação como arte e técnica de resolução de conflitos intermediada por um terceiro mediador (agente público ou privado) que busca a pacificação das divergências existentes, preservando as relações humanas dos envolvidos, ou trazendo a essas o menor desgaste possível, fortalecendo os compromissos e vínculos que os circundam. (BACELLAR, 2016).

Esse mecanismo de solução consensual de conflitos, que envolve relações pessoais ou profissionais continuadas, é cooperativo e inclusivo, trazendo um terceiro imparcial para construir pontes de empatia e auxiliar a prática do diálogo, para que as partes elaborem o desenlace da divergência existente.

Conceituando de maneira mais didática, Fabiana Marion Spengler (2012, p. 39) descreve como “uma maneira de instaurar a comunicação rompida entre as partes em função da posição antagônica instituída pelo litígio”. A restauração da comunicação e da compreensão e apaziguamento do cerne da questão através de um facilitador imparcial, busca fazer com que as partes detentoras do poder de decisão construam a solução mais efetiva e duradoura para a questão da qual são protagonistas.

No ano de 2015, o Brasil consagrou oficialmente o incentivo dessa prática através da Lei nº 13.140/15, denominada de “Lei da Mediação”, que trouxe mudança no paradigma da gestão de conflitos no País. A mudança advém essencialmente na perspectiva de lide adversarial propagada inicialmente na judicialização dos conflitos, para uma nova visão de colaboração construída entre os profissionais e as partes. Em seu corpo, a lei traz o conceito de mediação como a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia.

No mesmo ano, o Código de Processo Civil (Lei nº 13.105 de março de 2015) trouxe a previsão da estimulação por parte dos juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial das práticas de

conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos, consagrando tais práticas não apenas como subsidiárias, mas como tentativas iniciais de resolução dos conflitos através das audiências de conciliação ou mediação previstas no artigo 308.

A mudança trazida na lei advém essencialmente na perspectiva de lide adversarial propagada inicialmente na judicialização dos conflitos, para uma nova visão de colaboração construída entre os profissionais e as partes. Em seu corpo a lei traz o conceito de mediação como a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia.

O mediador, orientado pelos princípios da imparcialidade e isonomia entre as partes, informalidade, autonomia de vontade das partes, sigilo e boa-fé deve ser um profissional capacitado com técnicas que busquem facilitar o diálogo cooperativo, dirimir os conflitos tangenciais existentes e encontrar o cerne do conflito, para que o poder de decisão existente nas partes seja usufruído da melhor forma na construção conjunta da solução do conflito.

No tocante ao processo de Dissídio Coletivo, o parágrafo único do art. 1º da Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015, dá a definição de mediação, a saber: “Parágrafo único. Considera-se mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia”. Ou seja, é um método de solução de conflitos ou de dissídios não adversarial, utilizada por todas as áreas do direito, que corresponde uma nova postura social perante o litígio ou dissídio e tem por objetivo a aproximação das partes por meio de um terceiro eleito por elas, de comum acordo. Os incisos do artigo. 2º da respectiva lei trazem os princípios que devem orientar a mediação:

- I- imparcialidade do mediador;
- II- isonomia entre as partes;
- III- oralidade;
- IV- informalidade;
- V- autonomia da vontade das partes;
- VI- busca do consenso;
- VII- confidencialidade;
- VIII- boa-fé.

Sussekind et al. (1997, p. 1100) considera a mediação uma forma útil de composição de conflito, desde que as partes estejam dispostas a superar as divergências.

A mediação representa um instrumento de composição do conflito que mais efetivo se mostra à medida em que as partes concordam avançar etapas que compõem o seu todo. Pode ser utilizada tanto no curso da negociação, para superar dissenso, em torno de determinada cláusula, quanto no momento em que são exauridas as possibilidades de continuação do diálogo direto.

O Decreto nº 1.572, de julho de 1995, instituiu a mediação nas negociações coletivas, a saber:

Art. 1º A mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista será exercida de acordo com o disposto neste Decreto.

Art. 2º Frustada a negociação direta, na respectiva data-base anual, as partes poderão escolher, de comum acordo, mediador para composição do conflito.

§1º Caso não ocorra a escolha na forma do caput deste artigo, as partes poderão solicitar, ao Ministério do Trabalho, a designação de mediador.

§2º A parte que se considerar sem as condições adequadas para, em situação de equilíbrio, participar de negociação direta, poderá, desde logo, solicitar ao Ministério do Trabalho a designação de mediador.

§3º A designação de que tratam os parágrafos anteriores poderá recair em:

a) mediador previamente cadastrado nos termos do art. 4º desde que as partes concordem quanto ao pagamento dos honorários por ele proposto por ocasião da indicação; ou

b) servidor do quadro do Ministério do Trabalho, sem ônus para as partes.

Art. 3º Nos casos previstos nos §§ 1º e 2º do artigo anterior, a designação do mediador competirá:

I- ao Delegado Regional do Trabalho, quando se tratar de negociação de âmbito local ou regional; ou

II- ao Secretário de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho, na hipótese de negociação de âmbito nacional.

Art. 4º O Ministério do Trabalho manterá cadastro de profissionais para o exercício da função de mediador para subsidiar a escolha pelas partes.

§1º A inscrição no cadastro far-se-á, mediante requerimento do interessado, perante a Delegacia Regional do Trabalho, desde que o requerente demonstre:

a) comprovada experiência na composição dos conflitos de natureza trabalhista;

b) conhecimentos técnicos relativos às questões de natureza trabalhista.

§2º Preenchidos os requisitos referidos no parágrafo anterior, caberá ao Delegado Regional do Trabalho expedir o competente ato declaratório, que será publicado no Diário Oficial da União.

§3º O credenciamento terá validade pelo prazo de três anos contados da data de sua publicação, facultado ao Delegado Regional do Trabalho o respectivo cancelamento, mediante despacho fundamentado.

§4º É vedado o credenciamento de servidores públicos ativos.

Art. 5º O mediador designado terá o prazo máximo de trinta dias para a conclusão do processo de negociação, salvo acordo expresso com as partes interessadas.

Parágrafo único. Tendo em vista circunstâncias de ordem pública, o Delegado Regional do Trabalho poderá solicitar redução no prazo de negociação.

Art. 6º Não alcançado o entendimento entre as partes, na negociação direta ou por intermédio de mediador, lavrar-se-á, de imediato, ata contendo:

I- as causas motivadoras do conflito;

II- as reivindicações de natureza econômica.”

A Lei nº 10.192 de 14 de fevereiro de 2001 que dispõe sobre medidas complementares ao plano real e dá outras providências e que converteu a Medida Provisória nº 2.074-73 de 2001 discorre em seu artigo 11 acerca dos procedimentos e da figura do mediador nos dissídios coletivos.

“Art. 11. Frustrada a negociação entre as partes, promovida diretamente ou através de mediador, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo.

§1º O mediador será designado de comum acordo pelas partes ou, a pedido destas, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, na forma da regulamentação de que trata o §5º deste artigo.

§2º A parte que se considerar sem as condições adequadas para, em situação de equilíbrio, participar da negociação direta, poderá, desde logo, solicitar ao Ministério do Trabalho e Emprego a designação de mediador, que convocará a outra parte.

§3º O mediador designado terá prazo de até trinta dias para a conclusão do processo de negociação, salvo acordo expresso com as partes interessadas.

§4º Não alcançado o entendimento entre as partes, ou recusando-se qualquer delas à mediação, lavrar-se-á ata contendo as causas motivadoras do conflito e as reivindicações de natureza econômica, documento que instruirá a representação para o ajuizamento do dissídio coletivo.

§5º O Poder Executivo regulamentará o disposto neste artigo.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) destina as orientações Normativas nº 11, 21 e 22. A 11 exige que, para mediação do MTE, o sindicato comprove, por meio do registro sindical, a sua capacidade de negociar em nome da categoria que representa; a 21 dispõe que a mediação de conflitos coletivos de trabalho pelo MTE abrange controvérsias envolvendo a celebração de convenção ou de acordo coletivo, descumprimento desses instrumentos normativos e conflitos intersindicais relativos à representação legal das categorias; a 22 diz respeito que não é privilégio do Auditor- Fiscal do Trabalho o exercício da mediação pública no âmbito das mesas-redondas do MTE. Portanto, observado os

normativos vigentes, nada obsta que as entidades sindicais utilizem a mediação como meio de solucionar os conflitos inter e intersindicais, diretamente, sem a interferência e interveniência do Estado.

A mediação de conflitos é um mecanismo de acesso à justiça na tarefa de inovar a cultura de animosidade pelo consenso entre as partes. Para Alves (2015, p. 211), tem-se que: “Na sociedade moderna e contemporânea, a heterocomposição instalou-se como mecanismo oficial de solução de conflitos, função precípua do Poder Judiciário”. O incentivo à adesão dos métodos alternativos de resolução de litígio, em momento algum, esvazia as competências do Poder Judiciário. Sobre essa questão, Alencar (2004, p. 28) ensina que:

É importante destacar que a Mediação de conflitos não existe para substituir o Poder Judiciário nem para com este concorrer. A Constituição Federal resguarda o direito ao princípio da inafastabilidade da prestação jurisdicional, por meio do qual determina que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito (CF, at. 5º. XXXV). Deste dispositivo subentendesse que o cidadão poderá sem qualquer obstáculo procurar o Poder Judiciário para a resolução de seu litígio.

Nesse passo, novamente ensina Canotilho (2009, p. 07) que: “O Estado ainda tem força suficiente para promover os instrumentos fundamentais de proteção aos seus cidadãos”. Nessa toada intelectual, Lavor (2015, p. 24) destaca que: “A Constituição é a identidade de uma nação, é primeira voz de seu povo, por isso, esse normativo incentiva as demais legislações a evoluir”.

A evolução legislativa deve incentivar que o ser humano alcance novos estágios civilizatórios. Assim, a mediação auxilia a celeridade processual. Por vezes, os estudiosos da ciência do direito confundem os conceitos de mediação e conciliação. De modo a solucionar esse tipo de problema, o CNJ, em seu sítio eletrônico oficial, explica a distinção entre os termos referenciados:

A Mediação é uma forma de solução de conflitos na qual uma terceira pessoa, neutra e imparcial, facilita o diálogo entre as partes, para que elas construam, com autonomia e solidariedade, a melhor solução para o problema. Em regra, é utilizada em conflitos multidimensionais, ou complexos. A Mediação é um procedimento estruturado, não tem um prazo definido, e pode terminar ou não em acordo, pois as partes têm autonomia para buscar soluções que compatibilizem seus interesses e necessidades. A conciliação é um método utilizado em conflitos mais simples, ou restritos, no qual o terceiro facilitador pode adotar uma posição mais ativa, porém neutra com relação ao conflito e imparcial. É um processo consensual breve, que busca uma efetiva harmonização social e a restauração, dentro dos limites possíveis, da relação social das partes. (CNJ, *ONLINE*, 2019).

As duas técnicas efetivam princípios processuais, como a economia processual, celeridade, oralidade, respeito à ordem pública, simplicidade etc. A conciliação se tornou uma medida tão eficaz que tribunais de todo o país passaram a organizar movimentos denominados ‘semana da conciliação’. Os representantes do CNJ defendem o posicionamento de que a ‘semana da conciliação’ dissemina e fortalece a cultura do diálogo. A audiência de mediação poderá solucionar o conflito em ato uno, a partir da dispensa de formalidade e participação ativa das partes. A mediação é bem explicada por Alencar (2004, p. 29):

A mediação busca oferecer forma de resolução pacífica e célere dos problemas que circundam a população. Esse meio traz consigo, além de novas alternativas, a possibilidade de mudanças de mentalidade que proporciona o desenvolvimento no seio da sociedade de uma cultura de diálogo, a qual possibilita que, em um litígio, as próprias partes envolvidas ajam como atores responsáveis pela resolução de suas controvérsias. Assim, percebe-se que, em vez de a mediação concorrer com o Poder Judiciário na resolução das querelas da sociedade, coloca-se ao lado deste, contribuindo para a diminuição dos processos protocolados nos fóruns estaduais e federais e possibilitando o desenvolvimento da responsabilidade, da autonomia e da paz entre as pessoas.

Em sua obra ‘Mediare’, a autora Sales (2010, p. 46) leciona sobre o processamento da mediação:

Desde do primeiro momento da mediação, todo o cuidado deverá ser direcionado pelo mediador e pela equipe que recebe as pessoas interessadas no processo de mediação. Inicialmente, as partes devem ser bem recebidas e bem acomodadas pela equipe que recebe as pessoas interessadas no processo de mediação. Esse tratamento mostrará que eles são considerados cidadãos, portanto merecedores de respeito e atenção, e não apenas partes em um conflito ou número de uma estatística. Cada ser humano é único e merece atenção diferenciada. Esse tratamento é o início da quebra das barreiras para o diálogo, para a comunicação.

Vezzulla (2001, p. 17) ressalta que a diferença na escolha entre a conciliação e a mediação: “reside na existência ou não de relacionamentos circunstanciais sem desejo de continuá-los ou acrescentá-los (batidas de carro, compra e venda de objetos, agressões entre desconhecidos) permitem a aplicação rápida e economia da conciliação”.

Em geral, a mediação atende a pretensão das partes, sendo mais eficaz do que a imposição de sentença judicial apegada à letra fria da lei. Ademais, são muitas as benesses advindas da adoção da mediação: solução célere, redução de gastos financeiros e de desgastes emocionais. Dessa maneira, a mediação transforma o cotidiano social de forma positiva por meio da pacificação dos conflitos e da busca pela justiça.

A Lei Complementar nº 123/2006, em seu art.75, §2º, estabelece que as micro e pequenas empresas serão estimuladas a utilizar a mediação, arbitragem e a conciliação prévia de seus litígios.

Na existência de relações simples, de um único vínculo entre as partes, ou seja, em que não há relacionamento anterior, a conciliação é método consensual mais adequado para a autocomposição do conflito. (BARCELLAR, 2016). Nessa prática, busca-se a solução única e exclusivamente da questão objeto da controvérsia já materializada. Diferentemente da mediação que busca restabelecer os laços e o diálogo entre as partes, a conciliação procura a construção de um acordo que trate dos pontos específicos da lide para que essa seja dirimida. Dessa forma, não existe resolução impositiva na conciliação, mas construída e acatada pelas partes.

O terceiro imparcial, o conciliador, deve seguir os princípios da boa-fé, da confidencialidade, da imparcialidade entre as partes e deve escutar toda a questão em pauta, diante da qual terá uma atitude mais ativa do que na mediação no que diz respeito ao mérito da questão, podendo intervir para trazer sugestões ou questionamentos às partes e mesmo propor soluções que podem ou não ser acatadas, sempre na busca da extinção do processo judicial. Os limites ao poder do conciliador encontram-se no Novo Código de Processo Civil, que traz a impossibilidade de se utilizar de quaisquer tipos de intimidação ou constrangimento para que as partes conciliem.

A previsão do artigo 334 do Código de Processo Civil das audiências de conciliação ou mediação surgiu da busca do Poder Judiciário por celeridade na tramitação e conclusão dos processos, além da tentativa de conscientização social da capacidade inerente às partes para a resolução dos conflitos. Os dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) acerca do assunto constam na 14ª edição do Relatório Justiça em números:

A conciliação é uma política adotada pelo CNJ desde 2006, com a implantação do Movimento pela Conciliação em agosto daquele ano. Anualmente, o Conselho promove as Semanas Nacionais pela Conciliação, quando os tribunais são incentivados a juntar as partes e promover acordos nas fases pré-processual e processual. Por intermédio da Resolução CNJ 125/2010, foram criados os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs) e os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMEC), que visam fortalecer e estruturar unidades destinadas ao atendimento dos casos de conciliação. (...)

A Justiça que mais faz conciliação é a Trabalhista, que solucionou 25% de seus casos por meio de acordo - valor que aumenta para 38% quando apenas a fase de conhecimento de primeiro grau é considerada. O TRT23 apresentou o maior índice de conciliação do Poder Judiciário, com 31% de sentenças homologatórias de acordo. Ao considerar apenas a fase de conhecimento do 1º grau, o maior percentual é verificado no TRT9, com 49%.

Por mais que tenha se observado uma crescente produtividade do Poder Judiciário em termos de número, nota-se também um inexpressivo avanço das conciliações e um aumento linear do número de ações propostas, fato este que corrobora para o dilatamento do tempo de tramitação do processo e consequentemente para a demora da concessão da tutela jurisdicional. Portanto, perfeitamente pertinente o uso da conciliação entre as entidades sindicais como meio de solucionar os seus conflitos inter e intrasindicais.

6.1.5 Da arbitragem e das câmaras arbitrais

A arbitragem foi formalizada no Brasil no ano de 1996, a partir da vigência da Lei nº 9.307, que, recentemente, foi alterada pela Lei nº 13.129/2015. O CPC vigente também abrigou em seu bojo a técnica da arbitragem. Observe-se: “Art. 3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito. § 1º É permitida a arbitragem, na forma da lei”. Destaque-se que a arbitragem não é acordo, mas uma solução de conflitos privada, ou seja, inexistente a interferência estatal. A atividade jurisdicional que administra o interesse das partes não se impõe como monopólio do Estado.

Sendo uma das maneiras mais antigas de composição de conflitos por meio de um terceiro imparcial impositivo, a arbitragem foi prevista no Código de Processo Civil de 1973, porém ainda necessitava da homologação do laudo arbitral, assim chamado na época, fazendo com que o Poder Judiciário atuasse como “segundo grau de jurisdição” da arbitragem.

O fim da necessidade dessa homologação veio com a Lei 9.307, de 23 de setembro de 1996, em seu artigo 18, que tratou a decisão do árbitro como sentença, ou seja, constituindo título executivo judicial. Posteriormente, a Lei nº 13.129, de 26 de maio de 2015, alterou a Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996, e a Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, ampliando o âmbito de aplicação da arbitragem e revogando os dispositivos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Veja-se:

A arbitragem pode ser definida, assim, como o meio privado, jurisdicional e alternativo de solução de conflitos decorrentes de direitos

patrimoniais e disponíveis por sentença arbitral, definida como título executivo judicial e prolatada pelo árbitro, juiz de fato e de direito, normalmente especialista na matéria controvertida. (SCAVONE JUNIOR, 2016, p.3)

A arbitragem requer necessariamente um terceiro, o árbitro, preparado e especializado para a resolução daquele tipo de lide específica, ou seja, diferentemente da mediação e da conciliação, concede a um terceiro estranho ao conflito o poder de decisão imperativo. Em outras palavras, a arbitragem resulta de negócio jurídico mediante o qual as partes optam pela solução arbitral, abdicando da jurisdição estatal em razão dos seus direitos patrimoniais e disponíveis. (SCAVONE JUNIOR, 2016, p.2)

A maior vantagem vislumbrada pelo Poder Judiciário é a celeridade da decisão de mérito, porém a especialização com o qual é tratada, haja vista que o árbitro pode ser especializado na matéria controvertida, sem que haja a demora da invocação de um perito, como na Justiça e a irrecorribilidade, posto que a sentença proferida possui o mesmo valor de uma sentença judicial transitada em julgado não sendo, assim, passível de recurso, além do maior grau de informalidade e de confidencialidade são outros grandes atrativos desse método de resolução de conflitos.

Existem alguns limites a serem observados para a utilização da arbitragem. Primeiramente, o procedimento não pode ser adotado quando envolver a participação de incapazes. A segunda exceção ocorre no que toca à matéria, pois a arbitragem somente é aplicável a direitos disponíveis. A terceira e última limitação incide na facultatividade do procedimento, isto é, a arbitragem deve ser uma opção das partes, até porque sua imposição compulsória não tem validade.

Desde o ano de 2015, a administração pública direta pode dirimir conflitos relacionados a direitos patrimoniais disponíveis por intermédio da arbitragem com a devida observância ao princípio da publicidade. A autoridade competente para realizar o procedimento arbitral também poderá promover acordos e transações entre as partes.

A eleição da arbitragem para a solução dos conflitos contratuais deve constar como cláusula contratual, bem como se faz importante a descrição das condições acordadas livremente entre as partes desde que não haja desrespeito à ordem pública e aos bons costumes. Deve ser ressalvado que não há impedimentos para o uso das regras internacionais de comércio.

A decisão das partes em optar pela arbitragem faz constar por escrito no contrato ou em documento apartado: a chamada cláusula compromissória. Em relação aos contratos de adesão, têm-se a ressalva de que o compromisso arbitral somente será eficaz se o contratante aderir espontaneamente. Ademais este poderá estabelecer cláusulas de seu interesse. Veja-se:

Lei nº 9.307/1996 – Art. 5º Reportando-se as partes, na cláusula compromissória, às regras de algum órgão arbitral institucional ou entidade especializada, a arbitragem será instituída e processada de acordo com tais regras, podendo, igualmente, as partes estabelecer na própria cláusula, ou em outro documento, a forma convencionada para a instituição da arbitragem. (BRASIL, *ONLINE*, 2019).

Na hipótese de não haver manifestação expressa sobre a eleição da arbitragem para a resolução de conflitos, a parte interessada poderá dar início a arbitragem convidando a outra parte por qualquer meio de comunicação, convocando em dia, hora e local certo para a formalização do compromisso. A ausência da parte convidada ou sua recusa em firmar o compromisso arbitral caracterizará resistência e o procedimento poderá ser instaurado junto ao Poder Judiciário, nos termos do artigo 7º da Lei nº 9.307/1993:

Lei nº 9.307/1996 – Art. 7º Existindo cláusula compromissória e havendo resistência quanto à instituição da arbitragem, poderá a parte interessada requerer a citação da outra parte para comparecer em juízo a fim de lavrar-se o compromisso, designando o juiz audiência especial para tal fim.

§ 1º O autor indicará, com precisão, o objeto da arbitragem, instruindo o pedido com o documento que contiver a cláusula compromissória.

§ 2º Comparecendo as partes à audiência, o juiz tentará, previamente, a conciliação acerca do litígio. Não obtendo sucesso, tentará o juiz conduzir as partes à celebração, de comum acordo, do compromisso arbitral.

§ 3º Não concordando as partes sobre os termos do compromisso, decidirá o juiz, após ouvir o réu, sobre seu conteúdo, na própria audiência ou no prazo de dez dias, respeitadas as disposições da cláusula compromissória e atendendo ao disposto nos arts. 10 e 21, § 2º, desta Lei.

§ 4º Se a cláusula compromissória nada dispuser sobre a nomeação de árbitros, caberá ao juiz, ouvidas as partes, estatuir a respeito, podendo nomear árbitro único para a solução do litígio.

§ 5º A ausência do autor, sem justo motivo, à audiência designada para a lavratura do compromisso arbitral, importará a extinção do processo sem julgamento de mérito.

§ 6º Não comparecendo o réu à audiência, caberá ao juiz, ouvido o autor, estatuir a respeito do conteúdo do compromisso, nomeando árbitro único.

§ 7º A sentença que julgar procedente o pedido valerá como compromisso arbitral. (BRASIL, *ONLINE*, 2019).

A eventual nulidade contratual poderá não atingir a cláusula compromissória. A decisão caberá ao árbitro, que poderá reconhecer ou não a nulidade, de ofício ou a pedido das partes. Para ter validade, o compromisso arbitral deverá qualificar as partes e o árbitro, além

de destacar o objeto da arbitragem e o local em que será proferida a sentença arbitral. O compromisso arbitral poderá conter outras informações como:

Lei nº 9.307/1996 – Art. 11. Poderá, ainda, o compromisso arbitral conter:

- I - local, ou locais, onde se desenvolverá a arbitragem;
- II - a autorização para que o árbitro ou os árbitros julguem por equidade, se assim for convencionado pelas partes;
- III - o prazo para apresentação da sentença arbitral;
- IV - a indicação da lei nacional ou das regras corporativas aplicáveis à arbitragem, quando assim convencionarem as partes;
- V - a declaração da responsabilidade pelo pagamento dos honorários e das despesas com a arbitragem; e
- VI - a fixação dos honorários do árbitro, ou dos árbitros.

Parágrafo único. Fixando as partes os honorários do árbitro, ou dos árbitros, no compromisso arbitral, este constituirá título executivo extrajudicial; não havendo tal estipulação, o árbitro requererá ao órgão do Poder Judiciário que seria competente para julgar, originariamente, a causa que os fixe por sentença. (BRASIL, *ONLINE*, 2019).

O compromisso arbitral poderá ser extinto caso o árbitro eleito desista ou venha a falecer e as partes tenham formalizado cláusula de não aceitação de substituto. O árbitro poderá ser qualquer cidadão que seja eleito e disponha da confiança das partes. Poderá haver nomeação de mais de um árbitro, todavia sempre em números ímpares.

O árbitro deverá se portar de forma imparcial, diligente, com descrição e imparcialidade. Não poderá haver impedimento ou motivos de suspeição entre o árbitro e as partes, sob pena de responsabilização na esfera civil. Poderá haver recusa do árbitro na hipótese de sua nomeação não ter sido escolha das partes ou caso haja recusa de sua nomeação. Havendo interesse da parte em recusar o árbitro, será necessário o cumprimento dos procedimentos expressos na norma a seguir delineada:

Lei nº 9.307/1996 – Art. 20. A parte que pretender argüir questões relativas à competência, suspeição ou impedimento do árbitro ou dos árbitros, bem como nulidade, invalidade ou ineficácia da convenção de arbitragem, deverá fazê-lo na primeira oportunidade que tiver de se manifestar, após a instituição da arbitragem.

§ 1º Acolhida a arguição de suspeição ou impedimento, será o árbitro substituído nos termos do art. 16 desta Lei, reconhecida a incompetência do árbitro ou do tribunal arbitral, bem como a nulidade, invalidade ou ineficácia da convenção de arbitragem, serão as partes remetidas ao órgão do Poder Judiciário competente para julgar a causa.

§ 2º Não sendo acolhida a arguição, terá normal prosseguimento a arbitragem, sem prejuízo de vir a ser examinada a decisão pelo órgão do Poder Judiciário competente, quando da eventual propositura da demanda de que trata o art. 33 desta Lei. (BRASIL, *ONLINE*, 2019).

A exceção da regra acima apontada se concentra na possibilidade de o árbitro não aceitar sua nomeação para intervir na possível ocorrência de lide decorrente do contrato formalizado entre as partes. No caso de falecimento do árbitro ou de impossibilidade do cumprimento das competências arbitrais, assumirá o suplente também escolhido pelas partes. Caso este não possa assumir o encargo, o terceiro suplente que pode ter sido escolhido pelas partes ou nomeado pelos árbitros anteriores.

Na ausência de substituto e caso as partes não elejam novo árbitro, poderão ser aplicadas as normas do órgão arbitral institucional. A título de ilustração, é possível mencionar as câmaras de arbitragem dos grandes centros industriais, como ocorre no Estado de São Paulo. (DALMAS, 2013).

O árbitro exerce funções equiparadas as de um funcionário público na condição de juiz de fato e de direito no que pertine à legislação penal. Por isso, o artigo 331 do Código Penal é plenamente aplicável. Note-se: “Art. 331 - Desacatar funcionário público no exercício da função ou em razão dela: Pena - detenção, de seis meses a dois anos, ou multa. Exploração de prestígio”.

Ademais, as sentenças arbitrais não estão sujeitas a recurso ou homologação por parte do Poder Judiciário. A revelia de uma das partes não impede a feitura da sentença arbitral. Em momento anterior ao início do procedimento arbitral, as partes poderão buscar junto ao Poder Judiciário a concessão de tutelas cautelares e/ou medidas de urgência. Entretanto, a partir da instituição da arbitragem, poderá haver a modificação ou revogação da medida judicial, bem concessão desse tipo de medida pelo árbitro.

A sentença arbitral é proferida no prazo estipulado pelas partes. Caso não exista a concordância temporal, o prazo que dispõe o árbitro é de 6 (seis) meses. A sentença arbitral deve ser reduzida a termo e constar os votos de todos os árbitros participantes. Demais disso, é preciso que a sentença arbitral seja composta por requisitos como: relatório, qualificação das partes, resumo da lide, fundamentos de fato e de direito, assinatura do(s) árbitro(s) e informações de data e de local em que foi proferida.

Após o recebimento da sentença arbitral, as partes dispõem de 5 (cinco) dias para apontar a necessidade de correção de erro material na sentença arbitral; esclarecimento de obscuridades e contradições ou apresentar manifestação a respeito da decisão. O princípio da

dialeticidade recursal pode ser invocado por analogia para evidenciar os motivos de fato e de direito suficientes para a reforma da sentença prolatada. (SALES, 2010).

O aditamento da sentença deve ser feito no prazo de 10 (dez) dias. Supridas essas fases, a sentença arbitral surtirá seus efeitos legais. Caso seja condenatória, converter-se-á em título executivo. A sentença arbitral poderá ser questionada em juízo, caso se enquadre no que determina o artigo 33 da Lei nº 9.307/1996:

Lei nº 9.307/1996 – Art. 33. A parte interessada poderá pleitear ao órgão do Poder Judiciário competente a declaração de nulidade da sentença arbitral, nos casos previstos nesta Lei.

§ 1º A demanda para a declaração de nulidade da sentença arbitral, parcial ou final, seguirá as regras do procedimento comum, previstas na Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 (Código de Processo Civil), e deverá ser proposta no prazo de até 90 (noventa) dias após o recebimento da notificação da respectiva sentença, parcial ou final, ou da decisão do pedido de esclarecimentos.

§ 2º A sentença que julgar procedente o pedido declarará a nulidade da sentença arbitral, nos casos do art. 32, e determinará, se for o caso, que o árbitro ou o tribunal profira nova sentença arbitral.

§ 3º A decretação da nulidade da sentença arbitral também poderá ser requerida na impugnação ao cumprimento da sentença, nos termos dos arts. 525 e seguintes do Código de Processo Civil, se houver execução judicial.

§ 4º A parte interessada poderá ingressar em juízo para requerer a prolação de sentença arbitral complementar, se o árbitro não decidir todos os pedidos submetidos à arbitragem. (BRASIL, *ONLINE*, 2019).

O trabalho dos árbitros, em regra, é desenvolvido nas Câmaras Arbitrais. Nesse passo, deve ser dito que os centros industriais, de forma geral, tendem a criar suas próprias câmaras de mediação, conciliação e arbitragem no intuito de solucionar os conflitos decorrentes de suas atividades. Não se pode negar que no plano fático permanece a preferência pelo ajuizamento de demandas judiciais em razão de uma forte resistência das partes em aceitar uma forma alternativa de composição de conflitos.

As câmaras arbitragem trabalham em conformidade com a legislação apontada e buscam se tornar ferramentas na busca de efetivar a celeridade auxiliando a excelência da prestação jurisdicional. As câmaras de arbitragem, no exercício de suas competências, realizam um trabalho pautado pela ética na busca efetiva da realização da justiça com a efetiva participação das partes litigantes.

Trilhar o caminho da arbitragem deve ser uma vontade manifestada e inequívoca das partes litigantes, inclusive, em alguns contratos, a cláusula de eleição do foro arbitral vem

se destacando e exigindo a assinatura das partes, ratificando a aceitação desse mecanismo alternativo de solução de conflitos. De outro modo será utilizado o foro judiciário local.

As Câmaras Arbitrais são mais tradicionais, entretanto o novo CPC autorizou a criação de Câmaras Privadas de Conciliação e Mediação de conflitos. Em conformidade com essas previsões, bem como com a Resolução nº 125 do CNJ, os Tribunais de Justiça vêm realizando cursos para a formação de conciliadores e de mediadores. As técnicas de mediação e de conciliação têm por objetivo realizar um desfecho célere e proveitoso da demanda apresentada.

Deve ser dito que a maior pretensão dos meios alternativos de conflito é reduzir as demandas judiciais e direcionar a judicialização somente para as demandas mais complexas, onde a resistência das partes faça imperar a necessidade da intervenção de um magistrado e a imposição de uma sentença e/ou acórdão terminativo, de forma a por termo ao conflito.

6.2 Mesa Redonda

Mesa Redonda é o mecanismo de negociação onde as partes, de forma paritária, sentam em uma mesa redonda, com fito a discutir os seus conflitos. Busca-se, também, a troca de experiências entre as entidades sindicais e seus representantes, além de servir para a troca das boas práticas sindicais. Pode ou não ter um facilitador.

A ideia central é a busca do consenso, nos conflitos existentes entre as entidades sindicais, a exemplo de filiações, base territorial, registro de categoria diferenciada, etc.

É um modelo de bate-papo entre os representantes das entidades sindicais, a partir das experiências vividas por outras lideranças, como uma oportunidade de aprimorar a gestão de suas entidades, sobretudo no que se refere à promoção do associativismo, discutir os imbróglis, superar dificuldades e gerar resultados positivos, inclusive no tocante aos conflitos existentes entre as entidades sindicais. O capítulo a seguir encerra a pesquisa tratando da atuação sindical em prol da defesa dos direitos dos trabalhadores, bem como da

fragilização dessas entidades em decorrência das alterações perversas decorrentes da Lei nº 13.467/2017, a Reforma Trabalhista.

CAPÍTULO VII

OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA E O COMPROMETIMENTO DA ATUAÇÃO SINDICAL

Desde a vigência da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), criou-se a reconfiguração da atuação sindical, principalmente em relação à prevalência da negociação entre patrões e empregados sobre o que dita a lei e a facultatividade da contribuição sindical.

As negociações coletivas, ou seja, as tratativas entre sindicatos e empregadores em âmbito privado não podem mais ser alvos de judicialização, salvo em relação ao cumprimento das formalidades descritas em lei.

Nesses termos, tem-se a redução do relevante e histórico papel da Justiça do Trabalho na defesa do trabalhador hipossuficiente. Demais disso, é preciso destacar que a

facultatividade da contribuição sindical é uma medida de finalidade ambígua, pois, ao mesmo tempo em que põe em risco o financiamento das atividades sindicais, também realiza uma espécie de seleção para que a atuação sindical perdure somente em relação às entidades realmente comprometidas com os trabalhadores pertencentes à categoria que representam.

Nesse sentido, é possível mencionar a manobra para o enfraquecimento das entidades sindicais em decorrência da contribuição sindical facultativa e da prevalência do negociado sobre o legislado. Essas medidas em nada contribuem para fortalecer a atuação sindical sem a interferência estatal nos termos prelecionados no inciso I do artigo 8º da CLT.

Embora haja liberdade na atuação sindical, sua regulamentação deveria seguir princípios e normas próprias, ou seja, as entidades deveriam ser autoras dos próprios regimentos sem a incidência de normas que são criadas no intuito de atender a classe de empregadores em detrimento da fragilização da condição do empregado, conforme fez a requestada reforma trabalhista.

No presente, as demandas intra e intersindicais são solucionadas com fulcro em normas que não atendem aos melhores interesses da massa trabalhadora, por isso, pensadores como John Rawls defendem a ideia de que o princípio da equidade permite a criação de normas, direitos e deveres básicos para determinar de forma apropriada a atuação das entidades sindicais livre da interferência estatal.

7.1 A facultatividade da contribuição sindical e a autorregulamentação sindical

A massa trabalhadora brasileira, em sua esmagadora maioria, é extremamente mal remunerada. Além disso, a nação enfrenta constantes crises econômicas que fazem o trabalhador priorizar gastos distintos da contribuição sindical. É oportuno dizer que o pagamento da contribuição sindical, verba que financia as atividades dessas instituições em prol das classes laborais, diferentemente do que ocorre nas nações europeias, não se perfaz como um costume dos brasileiros.

Nesse contexto, é esperado que haja o enfraquecimento das instituições sindicais por conta da ausência de verba para o custeio de suas atividades. No presente, para que a contribuição sindical seja repassada aos sindicatos o trabalhador deve entregar ao empregador uma autorização por escrito. Essa situação, conforme sobredito, pode ocasionar a seleção de contratados priorizando candidatos que não tenham interesse em ser sindicalizado.

Como se sabe, os sindicatos lutam por melhorias para a classe de trabalhadores representada, porém a ausência de trabalhadores interessados em autorizar a contribuição sindical incentiva a quebra dessas entidades e a fragilização da representação dos trabalhadores.

No presente, tem-se o estabelecimento de uma profunda crise econômica em um dos maiores sindicatos do Brasil, a saber, o sindicato da construção civil. Os representantes sindicais vão constantemente aos canteiros de obra conscientizar os trabalhadores sobre a importância da atuação sindical para a promoção de melhorias nas condições laborais e representatividade da classe perante os empregadores e sindicatos patronais.

Entretanto, na atualidade, esse esforço tem sido em vão, uma vez que os empregadores podem pressionar os trabalhadores a não se filiarem a entidade sindical sob pena de dispensa. Essa condição decorre da possibilidade de dispensa imotivada, sem que essa condição acarrete qualquer tipo de sanção ao empregador. É oportuno mencionar o que leciona Lima (2016, p. 31) sobre as diretrizes da Convenção n. 158 da OIT que vetam a possibilidade de encerramento da relação laboral em razão da participação dos trabalhadores em atividades sindicais:

O centro da discussão encontra-se em torno da necessidade de justificativa, pelo empregador, para dispensar os empregados vinculados, elidindo a figura da dispensa sem justa causa no Brasil. Assim, nos termos do artigo 4, a norma não permite o término da relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço. Destaca, ademais, que não podem constituir motivos de justificação para o término da relação laboral a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho; ser candidato a representante dos trabalhadores, atuar ou ter atuado nessa qualidade; apresentar uma queixa ou participar de um procedimento estabelecido contra um empregador or supostas violação de leis ou regulamentos, ou recorrer perante autoridades administrativas competentes [...].

De tal modo, a facultatividade da contribuição sindical no Brasil não manifesta respeito à liberdade dos empregados em ser sindicalizado, mas põe em risco a atuação em prol dos trabalhadores no âmbito das lutas de classe.

Desde a implementação da facultatividade da contribuição sindical, a arrecadação financeira das entidades, segundo a Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI nº 5.794, foi reduzida em aproximadamente 80% (oitenta por cento). Demais disso, os pequenos sindicatos tendem a encerrar suas atividades, situação que se reflete de forma negativa também na arrecadação das federações para procederem a suas atividades em prol da classe trabalhadora que representam.

A reforma trabalhista acarretou notório desprestígio à atividade sindical, fazendo uso do princípio da liberdade sindical de forma deturpada no intuito de inviabilizar a existência das entidades. O comprometimento da fonte de renda sindical põe em risco a representatividade e incentiva o enfraquecimento das categorias. Na mesma ADI, a Confederação Nacional dos Notários e Registradores – CNR destacou que a redução da contribuição também reduziu o número de negociações coletivas.

Nesse contexto, é indubitosa que tal medida é extremamente radical para ser adotada de forma abrupta em um país que enfrenta crises econômicas sucessivas e que não detém a cultura de contribuir facultativamente com as atividades sindicais.

A queda drástica na arrecadação dos sindicatos também resulta na redução dos quadros de trabalhadores, sem recursos, os sindicatos foram obrigados a promover demissões em massa. Esse argumento foi trazido à baila na ADI apontada pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores em Empresas de Telecomunicação e Operadores de Mesas Telefônicas (FENATTEL).

Embora a compulsoriedade da contribuição não aparente o modelo ideal de regime sindical, no Brasil tal medida se faz necessária. O sistema sindical no Brasil tem 3 (três) pilares, a saber, unicidade sindical, representação compulsória e contribuição sindical. Por isso, a retirada de um dos pilares serve apenas para desestabilizar esse sistema.

Na voz do ministro Edson Fachin, pertencente aos quadros do Supremo Tribunal Federal, em manifestação na ADI nº 5.794: “Entendo que, sem alteração constitucional, a

mudança de um desses pilares desestabiliza todo o regime sindical e não pode, sem ofensa à Constituição Federal de 1988, ocorrer de forma isolada”.

As ideias elaboradas pelo julgador destacam que a contribuição sindical é essencial para a realização dos movimentos sindicais e, em vista disso, deve permanecer compulsória, dotada de natureza compulsória e submetida à fiscalização do Tribunal de Contas da União - TCU. Encerrando seu voto, o ministro fez a seguinte reflexão:

Ao manter na CF a unicidade sindical e obrigação de representação de toda a categoria, incluindo associados e não associados, a inexistência de uma fonte de custeio obrigatório inviabiliza a atuação do próprio regime sindical previsto na CF. Foi a opção da CF, estejamos ou não de acordo com ela. A facultatividade da contribuição pode se tornar um instrumento que obsta o direito a sindicalização que inequivocamente foi reconhecido pela CF.

No magistério experiente em matéria trabalhista de Rosa Weber, também do STF em manifestação na mesma ADI, tem-se o reconhecimento da possível inconstitucionalidade relativa à alteração da forma de financiamento da atividade sindical. Desta feita, a julgadora proferiu a seguinte indagação: “Como vamos mexer numa parte sem que haja alteração no todo?”. A ministra considera que a falta de custeio pode levar ao exaurimento da representatividade da categoria, pois o financiamento é uma das bases da estrutura sindical:

CF, sem materializar em sua completude o princípio da liberdade sindical, de forma expressa afasta o pluralismo, e impõe a unicidade para legitimidade da representação da atuação sindical, em cuja perspectiva se insere a contribuição compulsória de todos os membros para manutenção do ser coletivo.

Corroborando os entendimentos anteriormente apontados, Dias Toffoli acompanhou os votos por entender que era preciso haver, ao menos, um período de transição para o encerramento da compulsoriedade da contribuição sindical. Contudo, a ADI apontada decidiu pela continuação da constitucionalidade da contribuição sindical facultativa no Brasil.

Lamentavelmente, o STF desprezou a relevância da atividade sindical no país desconsiderando os critérios de equidade e justiça. As conquistas sindicais se estendem a toda a categoria, isto é, independente de pagar a contribuição sindical todos os trabalhadores são beneficiados. Essa condição funciona como um desestímulo a contribuição sindical, pois independente do pagamento todos os empregados são beneficiados.

O justo seria que somente os contribuintes tivessem acesso aos serviços assistenciais e conquistas decorrentes da atividade sindical, incluindo negociação salarial e demais benefícios obtidos por meio de convenção coletiva. Os sindicatos não podem desenvolver suas atividades sem contrapartida que deve ser concedida pelos trabalhadores da categoria.

A alteração do financiamento do modelo sindical atual deveria, ao menos, ter previsto um período de transição para essa travessia fosse enfrentada de forma menos tenebrosa e com menor risco de encerramento de atividades das entidades sindicais. A redução do financiamento mina as antigas fortalezas sindicais que não terão mais acesso a verba necessária para a contratação de profissionais de excelência, sobretudo, banca de juristas para enfrentar a força das classes patronais durante a feitura de acordo se convenções coletivas, bem como perante o Poder Judiciário. Observando essa realidade Calháo Filho (2018, p. 77) explica que:

Vê-se, também, uma consequência negativa trazida por esta mudança pois, de acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, o Brasil já possui mais de dezesseis mil organizações de representação dos interesses econômicos e sociais e mais de dez mil sindicatos de trabalhadores. Este enorme número de sindicato nos permite prever, por exemplo, o expressivo número de trabalhadores que dependem diretamente do seu funcionamento e sobrevivência, sejam eles, médicos, secretários, motoristas, dentistas, advogados ou ocupantes de quaisquer outros cargos no corpo de colaboradores de uma entidade. Ora, como dito, a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical afetará diretamente no funcionamento e nos compromissos assumidos por estas entidades, cuja consequência pode ser um aumento significativo no número de desempregos.

Uma boa ideia para a substituição da contribuição sindical seria a criação da contribuição para o financiamento de negociações coletivas proposto durante o Fórum Nacional do Trabalho (FNT) no ano de 2004. Nesse caso, os filiados e contribuintes deveriam ter participação direta na negociação coletiva, mas os benefícios continuariam a ser estendidos por todos os integrantes da categoria. Apesar disso, o Congresso Nacional descartou a referida alteração optando por manter, naquele momento, a continuidade da contribuição sindical compulsória revogada pela reforma.

O ideal é a preservação da liberdade sindical nos termos previstos na Convenção nº 87 da OIT, mas, com a contribuição em caráter voluntário, as normas internacionais perdem a aplicabilidade em razão da fragilização e, quiçá, exaurimento da atividade sindical no Brasil.

Os sindicatos devem ser livre para a promoção de sua autorregulação nos termos constitucionais, por essa razão, a cobrança do imposto sindical não deveria ser legalmente facultativa, mas uma decisão soberana de cada entidade sindical. Os sindicatos devem determinar as ações em prol dos interesses da classe laboral representada, os objetivos traçados criam um estado de equilíbrio e valoriza a figura do trabalhador.

No Brasil, como sobredito, a atividade sindical vem sendo afeta em função da facultatividade da contribuição sindical, essa previsão legal se investe de fator externo ao ambiente sindical destinado a prejudicar futuras conquistas dos trabalhadores, portanto, viola a capacidade de autorregulamentação sindical.

As entidades sindicais devem ser livres para determinar o destino de suas ações, processos administrativos e satisfação aos representados. No Brasil, no Senado Federal, tramita a proposta de sugestão legislativa n. 12/2018 para a criação do Estatuto do Trabalho, a redação referenciada tem o escopo de reconquistar direitos amputados do trabalhador após a vigência da reforma trabalhista de 2017 e tornar real o direito a autorregulamentação sindical.

A questão da possibilidade legal de prevalência do negociado sobre o legislado não traz garantia nenhuma aos trabalhadores, pois na prática a força dos empregadores, bem como seu poderio econômico diminui a força dos fragilizados sindicatos que, em muitos casos, não contam com a contribuição sindical da classe representada para o financiamento de suas atividades.

Muitos doutrinadores buscam a defesa da prevalência do negociado sobre o legislado considerando somente práticas econômicas e de mercado, portanto, desmerecendo a figura do trabalhador cada vez mais oprimido pelo sistema capitalista que se apresenta. Sobre a matéria, pode ser mencionado o que leciona Roseniura Santos (2019, p. 263):

A prevalência do negociado sobre o legislado retoma a ideia de liberdade contratual e autorregulação segundo a qual a economia deve ser dirigida apenas por meio de transações mercantis individuais com a promessa de que a busca do interesse individual conduzirá ao progresso geral da sociedade (promessas de geração de emprego e renda). Não se ignora as teses juridicamente sustentáveis que pugnam pela inconstitucionalidade da prevalência do negociado sobre o legislado, todavia o estudo tem como premissa a possibilidade de tais teses não serem reconhecidas pelo STF, considerando o estímulo constitucional à negociação coletiva pelo que se buscou construir uma alternativa interpretativa.

Dessa forma, o livre exercício da autorregulamentação sindical será compatibilizada com as diretrizes constitucionais e demais normas laborais que integram o ordenamento jurídico brasileiro. A aprovação da norma apontada, certamente, trará ao cenário laboral pátrio a garantia de direitos e a justiça social perdidas desde a promoção da reforma trabalhista.

Além da autorregulamentação, o Estatuto do Trabalho prevê a inclusão social das famílias, com a garantia de estabilidade no trabalho, salários em conformidade com a preservação da dignidade do trabalhador, incentivo a formação dos trabalhadores contrariando as normas trabalhistas que compõe a Consolidação das Leis do Trabalho na atualidade. No presente, os trabalhador é explorado, pejotizado, sem qualificação, com remuneração ínfima, além de ter seus direitos precarizados por meio da terceirização, dentre outros males.

7.2 A redução do papel da Justiça do Trabalho no Brasil

Desde a vigência da reforma, a Justiça do Trabalho passou a ser regida pelo princípio da intervenção mínima em relação à autonomia da vontade coletiva. O princípio em comento não somente reduz a interferência da justiça nas relações laborais, como veda a possibilidade de revisão jurídica de normas estabelecidas em acordos e convenções trabalhistas. Note-se:

Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei

no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

As normas de direito comum permanecerão como fontes subsidiárias do direito do trabalho, porém as súmulas e a jurisprudência, emanadas do Tribunal Superior do Trabalho ou dos Tribunais Regionais do Trabalho, não poderão restringir direitos positivados ou criar obrigações fora do contexto legal.

Essas previsões se justificam pelo fato de que não cabe ao julgador legislar, bem como vetar as inovações interpretativas que, historicamente, criavam súmulas e enunciados, com vistas a solucionar as demandas de forma célere e garantir a materialização dos direitos constitucionais reservados aos trabalhadores.

A aplicação da norma esposada anteriormente, no plano fático, limita a atuação dos juízes no sentido de que somente podem fazer cumprir a lei, na forma compromissada no momento de sua posse, como membros do Poder Judiciário. Nesse sentido, em relação aos acordos e convenções coletivas de trabalho, a análise judicial deve se ater apenas à observância de critérios como: cumprimento das formalidades legais, capacidade das partes, regularidade da assembleia, cumprimento de *quorum* estatutário, dentre outros que não digam respeito diretamente aos direitos acordados.

Destarte, o juiz do trabalho não pode examinar uma cláusula coletiva que possivelmente se apresente como violadora de uma lei de ordem pública social estrita ou da Constituição Federal de 1988. Esse tipo de interpretação, como determina a reforma trabalhista é inconstitucional, uma vez que o inciso XXXV, do artigo 5º, da norma constitucional garante o livre acesso ao Poder Judiciário por meio do princípio da inafastabilidade da jurisdição.

O artigo 8º da CLT, nos termos que se encontra vigente, impõe-se como um negócio jurídico cujo conteúdo é imune à jurisdição, portanto, constitui uma norma com aparência de inconstitucionalidade. Para ter validade real, seria necessário fazer uma interpretação conforme a Constituição, para inserir, em seu bojo, todas as questões que devem ser consideradas como objetos lícitos e possíveis (FELICIANO, 2017).

Ao se falar em negociado sob o legislado, faz-se indispensável adentrar no campo da hierarquia normativa, ou seja, a norma negociada em face da norma estatal constitucional ou infraconstitucional.

O primeiro grau de discussão deve buscar soluções para os possíveis conflitos de normas, o *caput* do artigo 611 – A apresenta a seguinte redação: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do *caput* do artigo 8º da Constituição, tem prevalência sobre a lei [...]”. No conteúdo dessa norma, reside a autorização legal para a prevalência do acordado sob o legislado, no entanto, a jurisprudência poderá fazer uma interpretação racional em prol do empregado, no sentido de que tal norma apresenta indícios de inconstitucionalidade.

A redução de direitos laborais denota patente violação ao princípio da vedação do retrocesso social. Do mesmo modo, as convenções e acordos coletivos somente podem ter validade se dispuserem de melhorias na condição do trabalhador, caso contrário, haverá violação da norma constitucional expressa no *caput* de seu artigo 7º: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...]”.

O legislador constitucional foi explícito ao garantir a impossibilidade de castração de direitos de forma a prejudicar a melhoria na condição social do trabalhador. Nesse passo, o negociado somente poderá se sobrepor ao legislado se a norma for mais benéfica para o trabalhador.

Da forma proposta no §2º do artigo 611 – A da CLT, o negociado vale sobre o legislado de forma abstrata, uma vez que omissão de contrapartidas recíprocas não tem força para anular a convenção ou acordo coletivo. Veja-se: “A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico”.

A norma jurídica é um objeto jurídico causal, portanto, a causa concreta faz parte do negócio jurídico. Por isso, se não houver a melhoria na condição de vida do trabalhador, por violação à Constituição, o negócio jurídico deve ser considerado nulo.

O artigo 620 da CLT também traz uma redação de constitucionalidade contestável: “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão

sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”. Nesse caso, mais uma vez, deve ser dito que o acordo coletivo somente poderá se sobrepor à convenção coletiva se o seu teor for mais benéfico para o trabalhador.

O princípio da intervenção mínima, idealizado pelos autores da reforma trabalhista, foi que a Justiça do Trabalho se abstenha de adentrar nas questões determinadas por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho, desconsiderando o princípio da inafastabilidade da jurisdição. O freio à atuação da Justiça do Trabalho pode ser lido nos moldes do artigo 8º da CLT:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

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

Demais disso, o artigo 9º garante que os atos com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicabilidade das normas esposadas na CLT serão considerados nulos de pleno direito. Nesse sentido, na hipótese de haver decisão judicial desconstituindo violações à promoção de melhorias na condição social do trabalhador poderia ser considerada como nula. Mais uma vez, tem-se a violação do princípio da vedação do retrocesso social e da inafastabilidade da jurisdição.

Contudo, mesmo enfraquecida, a prevalência da atuação sindical é imprescindível para a promoção dos meios alternativos de conflito (mediação, conciliação e arbitragem) estudados anteriormente.

Mesmo enfrentando um cotidiano de limitações de garantias, os trabalhadores brasileiros não devem cultivar um sentimento de passividade e aceitação. Diante disso, as ações sindicais são deflagradas com o escopo de alterar esse cenário conformista e buscar

novos direitos. Os líderes sindicalistas conclamam as classes laborais para manifestações, disseminando a ideia de que a união os fortalece e faz com que seus empregadores escutem suas aspirações, visando melhorias sociais e de condições de trabalho.

A adaptação às necessidades do mercado de trabalho não pode conduzir os trabalhadores, principalmente os que ocupam funções de menor padrão de qualificação profissional, à aceitação da exploração. Em combate a essa prática tão comum e danosa, é que surge a solidariedade prevalente nos movimentos sindicais.

A solidariedade, nas relações de trabalho, conduz à ideia de reciprocidade de interesses e obrigações, que se materializa no direito de um reclamar por todos e vice-versa. O princípio da solidariedade social encontra respaldo jurídico no artigo 3º, inciso I, do texto constitucional, observe-se: “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I – construir uma sociedade livre, justa e solidária”.

Em ambiência trabalhista, é notória a influência da solidariedade social, valor que integra o rol dos princípios sociais da República. Desse modo, a solidariedade ganha maior relevância quando associada às previsões do artigo 1º, que traz como fundamentos do Estado Democrático de Direito: a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Contudo, o cumprimento dos direitos sociais se choca diretamente com a castração de direitos laborais decorrentes da reforma trabalhista de 2017. Os efeitos imediatos da vigência da Lei n. 13.467/2017 foi a formalização da precarização das condições dos trabalhadores que foram sumariamente dispensados e, posteriormente, convocados para a recontração, com base nas novas regras que potencializam os lucros da livre iniciativa (classe empresarial) em detrimento do sustento do trabalhador.

O processo do trabalho foi desconfigurado pela legalização de situações anteriormente inaceitáveis, como a aplicação de pena de confissão para o reclamante; imposição de pagamento de custas processuais e ônus de sucumbências superiores ao reconhecimento de direitos para o trabalhador; a aceitação do falso preposto e tantas outras alterações inseridas na CLT. O afastamento da Justiça do Trabalho do dever de tutela do trabalhador afirma a velha máxima liberal de que os conflitos oriundos das relações de trabalho não interessam ao Estado.

Uma das medidas mais cruéis, destinadas a vedar o acesso universal à justiça, diz respeito à possibilidade do indeferimento da gratuidade judiciária, que implicará em despesas para os empregados que buscam receber, na justiça, créditos de natureza alimentar. Nos termos do artigo 790, §3º, serão beneficiários da gratuidade judiciária as pessoas que receberem o salário no valor de até 40% (quarenta) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, devidamente comprovados pelo pleiteante.

Art. 790. Nas Varas do Trabalho, nos Juízos de Direito, nos Tribunais e no Tribunal Superior do Trabalho, a forma de pagamento das custas e emolumentos obedecerá às instruções que serão expedidas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

§ 1º Tratando-se de empregado que não tenha obtido o benefício da justiça gratuita, ou isenção de custas, o sindicato que houver intervindo no processo responderá solidariamente pelo pagamento das custas devidas.

§ 2º No caso de não-pagamento das custas, far-se-á execução da respectiva importância, segundo o procedimento estabelecido no Capítulo V deste Título.

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

Em momento anterior à vigência da reforma trabalhista, a União respondia pela quitação dos honorários periciais, contudo, essa regra foi retirada da lei, e o artigo 790-B determina que o pagamento deve ser feito pelo sucumbente na pretensão da prova pretendida com a perícia que, na maioria dos casos, será o empregado. A dispensabilidade do pagamento dos honorários periciais somente é possível nos casos em que o beneficiário da gratuidade judiciária não obtiver o recebimento de créditos capaz de suportar esse encargo, nessa hipótese, esse custo é assumido pela União.

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.

A concessão da gratuidade judiciária é condicionada à comprovação dos valores de vencimento do empregado, que podem superar o limite apontado, isso se deve ao fato de o inciso LXXIV, do artigo 5º, da Constituição Federal, abrigar o termo ‘comprovarem’: “LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”.

Entretanto, ao que parece, o legislador ordinário não considerou com tanta veemência o termo ‘integral’, pois, embora comprovando a impossibilidade de pagamento de custas processuais, o deferimento da gratuidade judiciária para o trabalhador passou a ser uma exceção, além de não retirar do considerado hipossuficiente o ônus de pagar honorários advocatícios e periciais.

Demais disso, o beneficiário impossibilitado de comparecer à audiência de conciliação deverá ter o seu processo arquivado sem julgamento de mérito e, para entrar com nova demanda, deverá obrigatoriamente arcar com as custas processuais. Nesse contexto, é inegável que as novas regras processuais trabalhistas têm o objetivo de afastar o trabalhador do exercício do direito de acesso universal à justiça.

A situação atual do Brasil contrasta aos direitos dos trabalhadores vigentes em países desenvolvidos. No continente europeu os trabalhadores podem acessar livremente o Poder Judiciário, nesses termos, Proença (2017, p. 75) leciona que:

A garantia da via judiciária de salvaguarda do direito da EU encontra-se consagrada expressa e explicitamente, ainda que cingida às jurisdições nacionais, no segundo parágrafo do n.º 1 do artigo 19.º do TUE, onde se determina que “Os Estados membros estabelecem as vias de recurso necessárias para assegurar a tutela jurisdicional efetiva nos domínios abrangidos pelo direito da União”. Esta incumbência, introduzida no direito positivo pelo Tratado de Lisboa, vai de encontro a uma velha exigência decorrente dos Tratados, para o qual o TJ há muito chamou a atenção e à qual subjaz o princípio da cooperação leal hoje previsto no n.º 3 do artigo 4.º do TUE.

Na União Europeia, a tutela jurisdicional obedece ao *due process of law*, esse processo é considerado justo e adequado para conceder aos cidadãos europeus o acesso aos tribunais da União e a proteção dos direitos fundamentais. (PROENÇA, 2017). O duplo grau de jurisdição se impõe como um direito consagrado na processualística europeia, além disso,

os tribunais são independentes e imparciais. No Brasil, a reforma trabalhista vetou a possibilidade do Tribunais do Trabalho criarem orientações jurisprudenciais e outras formas de unificação de entendimentos desatrelados ao que dita a lei positivada. Em comparação com o direito europeu, as alterações legislativas realizadas na área trabalhista representam a adesão do Brasil a um inegável retrocesso social.

7.3 Comentários aos efeitos deletérios da Reforma Trabalhista

Nos moldes históricos, o movimento sindical lícito promove o chamamento de trabalhadores para o debate de temas importantes para conciliar a preservação do bem-estar dos obreiros, o valor social do trabalho e os interesses da livre iniciativa que se firmam como pilares do Estado Democrático de Direito.

Embora os trabalhadores disponham de direitos constitucionais de caráter imutável, no presente, diante da vigência da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), o cenário é de insegurança em relação ao exercício dos direitos. Em razão disso, a atuação das entidades sindicais denota maior importância e indispensabilidade. No Brasil, embora exista o princípio da unicidade sindical, o que se nota é a fragmentação exacerbada das categorias representadas.

Não obstante a legislação atual não demonstrar a valorização ideal da condição de hipossuficiência do trabalhador, o empregado precisa ser conscientizado que, sem a disposição da mão de obra humana, os maquinários não funcionam como desejam os empregadores. Assim sendo, a relação de trabalho continua a ser uma troca sinalagmática, onde o empregado cumpre obrigações em troca de sua remuneração salarial e respeito às leis que amparam seu bem-estar. A existência da organização sindical é condicionada à investidura retratada pelo artigo 515 da CLT, *in verbis*:

DO RECONHECIMENTO E INVESTIDURA SINDICAL

Art. 515. As associações profissionais deverão satisfazer os seguintes requisitos para serem reconhecidas como sindicatos:

a) reunião de um terço, no mínimo, de empresas legalmente constituídas, sob a forma individual ou de sociedade, se se tratar de associação de empregadores; ou de um terço dos que integrem a mesma categoria ou exerçam a mesma profissão liberal se se tratar de associação de empregados ou de trabalhadores ou agentes autônomos ou de profissão liberal;

b) duração de 3 (três) anos para o mandato da diretoria;

c) exercício do cargo de presidente por brasileiro nato, e dos demais cargos de administração e representação por brasileiros.

Parágrafo único. O ministro do Trabalho, Indústria, e Comércio poderá, excepcionalmente, reconhecer como sindicato a associação cujo número de associados seja inferior ao terço a que se refere a alínea a.

A unicidade sindical é retratada nos ditames do artigo 516 da CLT: “Art. 516. Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial”. Os diretores sindicais devem ser eleitos de forma democrática, contando com a participação voluntária dos trabalhadores sindicalizados.

A realidade moderna exige um novo método de relacionamento entre empregadores e empregados hipossuficientes, baseado no diálogo e na participação. A ausência dessa comunicação prejudica as relações de trabalho. Lamentavelmente, até o presente momento, ainda não se tem uma fórmula ideal de reestruturar o sistema capitalista de forma a tornar mais justa e igualitária a condição de hipossuficiência dos trabalhadores. O sistema de produção capitalista é explicado por Lopez (2001, p. 16), na forma que segue transcrita:

No sistema de produção capitalista, o processo de produção de bens e serviços expressa-se através da combinação dos diversos fatores que intervêm no mesmo, a partir de uma relação básica, que é a troca de trabalho assalariado por salário. Mediante a prestação de trabalho assalariado ou por conta de outrem, os trabalhadores trazem ao sistema produtivo a força de trabalho necessária à realização dos bens com destino ao mercado. Em contrapartida o empresário titular dos meios de produção retribui, por conseguinte, através da prestação salarial, a incorporação da mão-de-obra necessária ao funcionamento da empresa.

O modelo social capitalista oprime os empregados e lhes imputa uma condição social de inferioridade, desconsidera a indispensabilidade de sua mão de obra para o desenvolvimento da economia e proporciona o crescimento da concentração de riquezas nas mãos dos empregadores.

A alienação, fundada no medo do enfrentamento de infortúnios e de privações decorrentes do desemprego, fortalece a mentalidade conformista de grande parte da classe trabalhadora. Por isso, a atuação sindical é tão importante. Esse cenário de instabilidade e insegurança faz parte do cotidiano do trabalhador brasileiro.

O direito coletivo, buscado pelos sindicatos, não identifica a massa trabalhadora, pois são identificados apenas os dirigentes sindicais que gozam de estabilidade na relação de emprego. Dessa maneira, não se podem frustrar as atividades sindicais e nem impor sanções aos que lutam por melhores condições sociais e de trabalho.

As conquistas sindicais buscam preservar os postos de trabalho, o reconhecimento de novos direitos e a promoção da segurança em relação à sobrevivência digna dos empregados e de seus dependentes. No que se refere à segurança, José Afonso da Silva (2009, p. 15) leciona que: “A segurança é um dos valores que informam o direito positivo. Em verdade, a positividade do direito é uma exigência dos valores da ordem, da segurança e da certeza jurídicas”.

A formalização das relações laborais, negadas por muitos empregadores, é uma garantia primordial da relação de emprego. A ausência dessa garantia põe o trabalhador à margem de todos os direitos laborais, salvo se provocar o Judiciário para prover o reconhecimento.

O trabalhador, que tem negada a formalização de seu vínculo laboral, permanece desassistido e indevidamente tolhido em seus direitos fundamentais, especialmente os que integram as classes que exigem menos qualificação, visto que, entre esses, é mais comum a ignorância em relação ao conhecimento de seus direitos e deveres. A exploração capitalista esbarra no limite legal de proteção aos trabalhadores, independente da classe laboral que integrem. Nesse passo, Antunes (1981, p. 11) destaca que:

É necessário não incorrer em erro quando se analisa o processo de mundialização do capital e seus efeitos sobre o trabalho. [...] A exclusão se reportar aos grupos sociais que foram desalojados socialmente: os chefes de família desempregados, as minorias étnicas, os jovens sem possibilidades de entrar para o mercado de trabalho, as mulheres em ocupações precárias e com tempo parcial, os velhos, os desprovidos de seguridade social, etc. Esse seria o perfil dos novos pobres. [...] São a ponta mais fragilizada daqueles que Marx caracterizou como “os que não têm mais nada a perder”.

O proletariado não deve ser reduzido à condição de mero objeto e nem ser submetido a situações precárias de trabalho em razão de sua desqualificação profissional. O trabalhador não é mais uma mera peça de engrenagem. Atualmente, devido à solidariedade organizacional, cada profissão, desde a mais simples a mais complexa, impõe sua importância. Portanto, é aceitável que mercado de trabalho seja seletivo.

Entretanto, os trabalhadores menos qualificados não podem ser tratados como indignos de direitos e garantias. O senso comum deve concordar com o que ditam as leis, uma vez que, somente assim, aos trabalhadores serão oportunizadas condições dignas de trabalho.

Nesse contexto, é destacada a existência de sindicatos livres e autônomos que atuam no sentido de preservar o direito dos trabalhadores que integram sua categoria. Por essa razão, a materialização do que professa o inciso I, do artigo 8º da Constituição Federal de 1988 é tão importante no que toca a conceder aos sindicatos a criação de normas de regência sem a interferência estatal.

7.4 Da facultatividade da contribuição sindical no Brasil e suas consequências

A situação anteriormente narrada se refletiu negativamente no cenário atual, pois os trabalhadores brasileiros aceitaram tacitamente que a contribuição sindical passasse a ser facultativa. A primeira ideia decorrente dessa regra é que haverá uma seleção natural e somente permanecerão atuantes os sindicatos que realmente defendem a categoria representada.

Entretanto, se forem associados o fato de os trabalhadores brasileiros terem desenvolvido uma ideia deturpada e negativa da atividade sindical em decorrência da atuação de sindicatos pelegos às pressões dos empregadores para que os empregados não se filiem ao sindicato da categoria, é possível enxergar o considerável risco do encerramento das atividades sindicais e, conseqüentemente, da conquista de novos direitos pelos trabalhadores brasileiros.

É preciso considerar também que o Brasil é um país que enfrenta constantes crises econômicas, por isso, retirar do orçamento familiar, voluntariamente, o valor referente a um dia de trabalho para contribuir com um sindicato não é uma ação que denota consideráveis chances de acontecer. O trabalhador brasileiro diferentemente do trabalhador europeu não tem a cultura de contribuir de forma espontânea com a atividade sindical. Além disso, a massa trabalhadora brasileira, em sua esmagadora maioria, é extremamente mal remunerada.

A cultura de fortalecimento e contribuição sindical de países desenvolvidos advém da história da mão de obra livre. Como visto, no Brasil, a mão de obra inicial foi escravocrata e somente após a abolição e a chegada de imigrantes europeus foi que os brasileiros passaram a compreender as finalidades da atividade sindical.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 visa assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, e tem como valores supremos a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça. Conforme visto, o artigo 7º da redação constitucional objetiva garantir aos trabalhadores a melhoria de sua condição social, estabelecendo direitos fundamentais dos trabalhadores.

A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), ao tornar a contribuição sindical facultativa, parece atender às aspirações dos trabalhadores que, por vezes, eram representados de forma precária e/ou suscetível à intervenção patronal, classe responsável pelo repasse das contribuições necessárias à manutenção das entidades sindicais.

Deste modo, havia casos em que os sindicatos não atuavam incisivamente na defesa dos direitos do trabalhador, sobretudo, no momento da homologação de cálculos rescisórios que, posteriormente, poderiam ser discutidos em âmbito judicial. A insegurança jurídica não atingia somente a classe dos empregadores, os empregados também não demonstravam confiabilidade na atividade sindical, uma vez que, em muitos casos eram compelidos a aceitar o acordo da forma proposta pelo empregador.

Naquele momento, identificar os sindicatos que realmente lutavam por melhorias da classe que representavam era um desafio. A tarefa de distinguir sindicatos que lutavam por melhorias nas condições de trabalho e novos direitos para a categoria representada era realmente complexa.

A análise crítica do sistema de custeio dos sindicatos no Brasil enseja uma reflexão sobre as contribuições sindicais, o princípio da liberdade sindical e o uso responsável dos recursos provenientes das contribuições pagas pelos trabalhadores. No rol dos direitos fundamentais, exarados na redação constitucional, podem ser identificados a liberdade de associação e a liberdade sindical. Observe-se:

Art. 5º [...] XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar; [...] XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado; ----- Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato.

A atuação dos sindicatos pelegos associada à obrigatoriedade em contribuir para o seu sustento fez com que o trabalhador cultivasse um sentimento de aversão em reverter o valor de um dia de seu trabalho anual em subsídio financeiro de contribuição sindical. A nova forma de desconto da contribuição sindical, prevista na nova redação do artigo 579 da CLT, exige a autorização prévia do empregado:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Segundo Alencar (2004, p. 201): “A nova legislação prevê que para o recolhimento da Contribuição Sindical deve ser exigida a prévia e expressa autorização dos integrantes das categorias econômicas ou profissionais”.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou as Convenções n. 87 e 98 para tratar sobre a liberdade sindical com escopo de garantir o direito de negociação plena dos trabalhadores, bem como proteção as condutas antissindicais. A Convenção n. 87 da OIT ainda não foi ratificada pelo Brasil. Na atualidade, as contribuições sindicais facultativas aliadas à contribuição assistencial sindical representam as fontes de financiamento da atuação sindical.

O sistema sindical brasileiro abriga 4 (quatro) tipos de contribuições sindicais, a saber, as contribuições confederativas, as mensalidades sindicais, taxas e o desconto assistencial previsto em norma coletiva, que são quitadas por pessoas que se associam as entidades sindicais.

A contribuição sindical foi a única forma de custeio da atividade sindical que fez parte da reforma trabalhista brasileira. Em momento anterior a reforma, no mês de março de cada ano, havia o desconto em folha de um dia de trabalho do empregado para a quitação da contribuição sindical compulsória, esse valor era descontado diretamente pelo empregado sem a necessidade de anuência do empregado.

Desde a reforma, o desconto da contribuição sindical passou a ser facultativo, situação que tornou o custeio da atividade sindical um grande problema para os representantes das categorias. Para que seja realizada a contribuição sindical se faz indispensável que o empregado, de forma prévia e expressa, manifeste sua vontade em contribuir. A cobrança compulsória da contribuição sindical se tornou irregular.

A reforma trabalhista garantiu que o empregado inerte não será obrigado a contribuir com o sindicato de sua categoria, por isso, mesmo obrigado por assembleia, o trabalhador que não manifestar a vontade contribuir perante o empregador não terá essa verba descontada diretamente de seu salário. Segundo Alencar (2004, p. 201): “A nova legislação prevê que para o recolhimento da Contribuição Sindical deve ser exigida a prévia e expressa autorização dos integrantes das categorias econômicas ou profissionais”.

O empregador colhe a manifestação dos empregados e formaliza a contribuição perante os sindicatos. Caso haja o desconto da contribuição sindical na ausência de autorização, o empregado poderá requerer a devolução dos valores junto ao empregador e não obtendo êxito, junto a Justiça do Trabalho.

Nesse contexto, resta aos sindicatos angariar associados de forma meritória, para tanto, deve demonstrar a eficiência de sua atuação para obter a anuência dos empregados à contribuição sindical. A relação entre sindicato e representados deve ser harmônica, ética e pautada pela honestidade em relação ao exercício de ações e de suas finalidades. Dentre os pontos negativos da facultatividade da contribuição sindical, Calháo Filho (2018, p. 77) esclarece:

Vê-se, também, uma consequência negativa trazida por esta mudança pois, de acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, o Brasil já possui mais de dezesseis mil organizações de representação dos interesses econômicos e sociais e mais de dez mil sindicatos de trabalhadores. Este enorme número de sindicatos nos permite prever, por exemplo, o expressivo número de trabalhadores que dependem diretamente do seu funcionamento e sobrevivência, sejam eles, médicos, secretários, motoristas, dentistas, advogados ou ocupantes de quaisquer outros cargos no corpo de colaboradores de uma entidade. Ora, como dito, a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical afetará diretamente no funcionamento e nos compromissos assumidos por estas entidades, cuja consequência pode ser um aumento significativo no número de desempregos.

Embora o empregador continue concentrando a tarefa de repasse da contribuição sindical dos empregados que anuírem a essa prática, não se pode olvidar que é possível que o empregador assedie os empregados a não se filiarem ao sindicato de sua categoria ou que se filiem ao sindicato que a empresa escolher sob pena de não contratação.

Desta feita, estaria, em tese, garantida a continuidade dos sindicatos pelegos que atendem aos interesses da classe patronal. Comentando sobre a evolução da forma de cobrança e pagamento da contribuição sindical, Calháo Filho (2018, p. 76) explica que:

A contribuição sindical feita pelos trabalhadores era compulsória, ou seja, obrigatória para todos os funcionários, pois, em que pese não serem obrigados a filiar-se a nenhum sindicato, toda categoria profissional era representada pelo seu respectivo sindicato e, por isso, compulsória era o pagamento do chamado imposto sindical. [...] Trata-se, então, de uma grande mudança, pois retira o caráter obrigacional do pagamento da contribuição sindical ao sindicato da respectiva categoria, independentemente de filiação e o deixa facultativo, ou seja, condicionado a uma autorização.

Nesse contexto, tem-se a expectativa de no primeiro momento ocorra o fechamento de inúmeros sindicatos. Entretanto, insta ressaltar que ao longo dos anos estes não demonstraram o real interesse em defender a classe trabalhadora e possivelmente não receberão a contribuição sindical de forma voluntária, perdendo, assim, a fonte de financiamento de suas atividades.

A expectativa é que a seleção dos sindicatos que permanecerão atuantes será feita diretamente pelo trabalhador a partir de sua decisão de contribuir para a existência de uma entidade sindical forte e capaz de representar uma categoria, com eficiência e sem aceitar a incisiva intervenção patronal de outrora.

O que o legislador ordinário talvez não esperasse foi a pressão dos empregadores diante da iminente evasão de sindicalização dos empregados. No presente, tem-se o

estabelecimento de uma profunda crise econômica em um dos maiores sindicatos do Brasil, a saber, o sindicato da construção civil.

Os representantes sindicais vão constantemente aos canteiros de obra conscientizar os trabalhadores sobre a importância da atuação sindical para a promoção de melhorias nas condições laborais e representatividade da classe perante os empregadores e sindicatos patronais.

Contudo, na atualidade, esse esforço tem sido em vão, uma vez que os empregadores podem pressionar os trabalhadores a não se filiarem a entidade sindical sob pena de dispensa. Essa condição decorre da possibilidade de dispensa imotivada, sem que essa condição acarrete qualquer tipo de sanção ao empregador.

A análise da facultatividade da contribuição sindical requer amplitude, tendo em vista ser preciso considerar que retirar de forma abrupta a obrigatoriedade da principal fonte de financiamento da atividade sindical num país que enfrenta uma profunda crise econômica e que seus trabalhadores não têm a cultura de contribuir voluntariamente com esse tipo de instituição, impondo-se como uma medida temerária que pode trazer como efeito colateral a ruptura desenfreada da atuação sindical.

Os sindicatos devem exercer uma tarefa além de suas competências, a saber, convencer os trabalhadores da necessidade da prevalência de sua atuação para fazer valer os direitos e o melhor interesse coletivo, pois, somente assim, os empregados conscientizar-se-ão da necessidade de uma entidade representativa para determinada categoria.

As justificativas para o exercício da liberdade sindical nos locais de trabalho têm dois planos distintos. Segundo o plano principiológico, o direito de empresa pode ser compreendido como uma comunidade de trabalhadores em que todos os seus sujeitos devem dela participar, integrar com a prerrogativa de assim exercerem o seu direito sindical. (VERDIER, 1978, p. 7). Já no plano prático, o sindicato é uma entidade que exerce a função de representação de seus trabalhadores, bem como de formação e informação, além da ação de promoção. Por sua vez, as exigências, correspondem a: a) exigências técnicas da ação sindical, concernentes a homens, materiais, e procedimentos apropriados de soluções dos conflitos submetidos ao exercício do direito sindical; b) exigências relativas ao papel representativo do sindicato no âmbito da empresa. (VERDIER, 1978, p. 8).

No presente, em função do negociado se sobrepor ao que dita a lei, a presença das entidades sindicais dentro das empresas para a feitura de resolução alternativas de conflito, ou seja, para a promoção de mediação, conciliação e arbitragem é imprescindível para desjudicializar as relações laborais e garantir a preservação e a conquista de direitos para os trabalhadores. Destarte, para que a tutela dos direitos dos trabalhadores hipossuficiente logre êxito, se faz imperiosa uma atuação forte por parte das entidades sindicais.

7.5 A necessidade da imposição de um sistema de autorregulamentação das entidades sindicais

A autorregulamentação sindical, ou seja, a atuação livre e autônoma dos sindicatos sem a interferência estatal é essencial para que a cultura de preservação e luta por direitos para os trabalhadores continue em marcha progressiva. Na obra de Rawls (1993, p. 27) pode ser lido que:

A justiça é a virtude das instituições, tal como a verdade o é para os sistemas de pensamento. [...] numa sociedade justa a igualdade de liberdades e direitos entre cidadãos é considerada como definitiva; os direitos garantidos pela justiça não estão dependentes da negociação política ou cálculo dos interesses sociais.

Para que seja sedimentada a liberdade sindical plena, faz-se mister a criação de mecanismos que zelem pelos valores sindicais. Um sistema de autorregulamentação que tenha como princípios básicos a equidade e a liberdade de organização e de atuação, onde as próprias entidades sindicais decidem os seus caminhos e procedimentos, aproveitando as experiências vividas, bem como os ensinamentos do Ministério Público do Trabalho e a jurisprudência sedimentada dos Tribunais do Trabalho.

Neste esteio, construiriam, com segurança jurídica, normas e princípios, dispostos em um acordo nacional democrático, contendo as melhores práticas sindicais, consistente num sistema de valores sindicais.

A Constituição Federal de 1988, no inciso I do artigo 8º, concede aos sindicatos o direito de laborar de forma independente, ou seja, com ausência da interferência estatal.

Apesar disso, até o presente momento, as entidades sindicais ainda não se organizaram no sentido de produzir normas e procedimentos condizentes com a relevância de suas atividades em prol dos trabalhadores do Brasil.

CONCLUSÃO

A atuação sindical no Brasil, tradicionalmente, tem por finalidade a conquista de direitos em prol da classe laboral representada. Demais disso, o inciso I do artigo 8º da Constituição Federal de 1988 garante a autonomia sindical. Entretanto, o ordenamento jurídico pátrio, em relação aos direitos dos obreiros, vem enfrentando profundas alterações de modo a fragilizar a condição do empregado nas relações de trabalho.

A Convenção nº 87 da OIT, ratificada pelo Brasil, não foi observada pelo legislador ordinário que preferiu promover inovações no bojo da CLT, desconsiderando os compromissos assumidos em âmbito internacional. Além disso, desconsiderou a incidência do princípio da isonomia e da liberdade sindical, situação que resultou na indevida interferência estatal em relação à atuação dos sindicatos.

Nos termos da norma constitucional apontada, tem-se a ideia de que a autonomia reservada aos sindicatos deveria legitimar a competência dessas entidades para criarem normas e procedimentos próprios, a fim de regulamentar sua atuação e a resolução de eventuais problemas intra e intersindicais livre da interferência estatal.

No intuito de aprofundar essa ideia, a pesquisa foi estruturada em sete capítulos. É importante destacar que no inicial se tem comentários à história do trabalho no continente europeu, com o objetivo de explicar a influência dessa cultura na criação das normas laborais e organizações sindicais brasileiras. A imigração, sobretudo dos italianos, trouxe novas concepções de direitos para uma nação que acabara de abolir a escravidão.

Conforme demonstrado, em relação aos direitos laborais, a legislação europeia era bem avançada em detrimento do Brasil. Nesse contexto, deve ser afirmado que foram as lutas sindicais que obtiveram êxito na conquista de direitos para a classe dos trabalhadores. A pesquisa também comprova a luta operária capitaneada pelo Partido Comunista do Brasil, o progresso legislativo durante o governo de Getúlio Vargas, o movimento operário durante o regime militar e a criação da CUT.

O tema liberdade sindical foi destacado no âmbito das normas nacionais e internacionais, com observância das convenções da OIT, tratando dos aspectos históricos da liberdade sindical e sua classificação de direito fundamental. A liberdade sindical também foi

analisada no contexto internacional, com menções aos modelos português, italiano, espanhol e alemão.

Ainda tratando sobre a liberdade sindical, tem-se a análise da representação sindical, a condição dos empregados, a autonomia organizacional e administrativa das entidades sindicais, os representantes sindicais e a proteção a atuação sindical livre. Os mecanismos alternativos de resolução de conflitos (conciliação, mediação e arbitragem) foram debatidos juntamente com a gestão judiciária e a atuação das mesas redondas.

Encerrando o presente estudo, é oportuno destacar que a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) promoveu a reconfiguração do processo do trabalho devido aos procedimentos enxertados na CLT, bem como determinou a facultatividade da contribuição sindical e reduziu as competências pertencentes à Justiça do Trabalho, tudo com a finalidade de beneficiar as classes patronais.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 visa assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, e tem como valores supremos a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça, e seu artigo 8º, inciso I, garante a liberdade da atuação sindical.

Destarte, o tema proposto nesse trabalho merece atenção maior dos legisladores, doutrinadores e operadores do direito do trabalho, porque a autorregulamentação, como manifestação da liberdade e da autonomia sindical, restou prejudicada em razão de medidas legais, como a contribuição sindical facultativa, uma vez que a entidade sindical perdeu sua principal fonte de custeio. É preciso buscar medidas alternativas de arrecadação para a luta sindical não seja cessada no Brasil.

Entre as inúmeras consequências lesivas decorrentes da reforma trabalhista, a facultatividade da contribuição sindical acarretou uma maior pressão da classe patronal para que os empregadores não sejam sindicalizados. Essa medida, embora seja adotada em países desenvolvidos, não faz sentido no Brasil.

É preciso rememorar que o Brasil é um país em desenvolvimento que enfrenta crises de diversas naturezas, com maior destaque para a economia e a moralidade. Com os índices de desempregos altos, os empregados se intimidam em desobedecer às ordens do

empregador e se sindicalizar. Deste modo, cada vez menos os sindicatos terão verbas para realizar suas atuações, precarizando lutas e conquistas por mais direitos laborais.

Nesse cenário de enfraquecimento da atuação sindical no Brasil e, por conseguinte, de inviabilização da conquista de novos direitos por parte dos trabalhadores, é que o legislador ordinário determinou que as negociações entre as classes patronais e os sindicatos dos trabalhadores devem prevalecer em face do crivo da lei. O risco é de a classe patronal se aproveitar dos sindicatos enfraquecidos e impor condições sem razoabilidade para tolher, ainda mais, os direitos reservados aos trabalhadores.

A reforma trabalhista desestabilizou o sistema legal de proteção historicamente conquistado pelos trabalhadores e ainda impôs riscos à atuação sindical, fragilizando sua forma de arrecadação. O que se verifica na atualidade é que o Supremo Tribunal Federal (STF) tem um posicionamento favorável à facultatividade da contribuição sindical, preferindo não desafiar os interesses da classe empresarial que apoia financeiramente a candidatura dos políticos que atenderam aos seus ideais de precarização das relações laborais no Brasil.

A vigência da reforma torna exíguo o espaço dos trabalhadores e sindicatos para empreenderem lutas pela conquista de mais direitos sociais. No Brasil, em momento anterior à reforma, o direito do trabalho tinha como função principal conter os problemas do sistema capitalista, limitando a exploração humana exacerbada em nome do aumento do lucro, da concentração de renda, do aprofundamento abissal das desigualdades sociais. Essa lógica restou invertida e os trabalhadores nacionais não encontram abrigo legal para a tutela de seus melhores interesses e o reconhecimento de sua hipossuficiência.

A reforma trabalhista avançou os limites da competência do legislador ordinário, violou diversas normas constitucionais, precarizou as relações de trabalho, reduziu a expectativa para o futuro dos trabalhadores e disseminou o pessimismo no seio da sociedade brasileira. O enfraquecimento das entidades sindicais significa a fragilização da condição dos empregados no Brasil, uma vez que a conquista de direitos, em razão de fonte de custeio das atividades sindicais, enfrentará cada vez mais dificuldades.

BIBLIOGRAFIA

FONTES BIBLIOGRÁFICAS

ALENCAR, Emanuela Cardoso Onofre de Alencar. **Mediação em perspectiva conflitos**. Fortaleza: Unifor, 2004.

ALMEIDA, Justino Mendes de. et al. Universidade Autónoma de Lisboa. Observatório de Relações Exteriores - **Conferência Portugal-Espanha: «o que separa também une»**. Lisboa: Universidade Autónoma Editora, 1997. 294 p.

ALMEIDA, Renato Rua. A visão histórica da liberdade sindical. Palestra proferida durante o Congresso Internacional de Direito do Trabalho realizado na Faculdade de Direito da **USP**. 2005. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/default.asp?site_Acao=MostraPagina&PaginaId>. Acesso em: 06 nov. 2018.

_____. **Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos Direitos Humanos do trabalhador. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 52, abr. 2008. Disponível em: <http://ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2510&revista_caderno=25>. Acesso em: 06 nov. 2018.

_____. COLGNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Direito internacional do trabalho e convenções internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2012.

ALVES, Jéssica Souza et al. **Diálogo Ambiental, Constitucional e Internacional**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2015.

ANTUNES, Ricardo C.; NOGUEIRA, Arnaldo. **O que são comissões de fábrica**. São Paulo: Brasiliense, 1981.

_____. **O Que é Sindicalismo**. São Paulo: Brasiliense, 1979.

AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. **Organização sindical no Brasil: passado, presente, futuro (?)**. São Paulo: LTr, 2013.

BACELLAR, Roberto Portugal. **Mediação e arbitragem**. – 2. ed. – São Paulo: Saraiva, 2016.

SANTOS, Jonabio Barbosa dos. **Liberdade Sindical e Negociação Coletiva como Direitos Fundamentais do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 2018.

BARROS, Cássio Mesquita. Representação dos trabalhadores no grupo de empresas. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 63, n. 2, p.162-163, fev. 1999.

BARROS, Alice Monteiro de. Condutas anti-sindicais: procedimento. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 29, n. 59, p. 29-44, jan./jun.1999.

_____. Representante dos empregados no local de trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 28, n. 58, p. 179-188, jan./dez.98.

BARROSO, Fábio Túlio; MELO FILHO, Hugo Cavalcanti (Org.). **Direito do Trabalho: valorização e dignidade do trabalhador no Século XXI**. São Paulo: Ltr, 2012.

BARTOLOTTI, Rudimar Roberto da. **Os aspectos da representatividade no atual direito sindical brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores: atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BERTELLI, Fabio Augusto Cabral. Representação sindical e não-sindical dos trabalhadores nas empresas e a Convenção 135 da OIT. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3950, 25 abr. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/27894>>. Acesso em: 3 dez. 2016.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

_____. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2008.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT - Proposta de Inserção da Comissão de Empresa**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012. 383 p.

_____. **A sindicalização no serviço público**. Curitiba: Genesis, 1996.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Especialistas afirmam que Brasil deve ratificar convenção da OIT sobre liberdade sindical**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/1582577>. Acesso em: 6 out. 2018.

_____. **Direito Sindical: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT - Proposta de Inserção da Comissão de Empresa**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2000.

_____. **Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2018.

CALHÃO FILHO, Luiz Antonio V. **Nova Era Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2018.

CANÊDO, Leticia Bicalho. **A classe operária vai ao sindicato**. São Paulo: Editora Contexto, 1988.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Neoconstitucionalismo e o Estado de Direito. **Revista Jurídica Consulex**. São Paulo, Ano XIII, n. 297, maio. 2009

_____. **Direito Constitucional: e Teoria da Constituição**. 4. ed. Coimbra: Almedina, 2000.

CHAGAS, Eduardo Francisco. A crítica à política em Marx. **UFC**. Fortaleza, 2008.

CORDEIRO, Antonio Menezes. **Direito do Trabalho I**. Coimbra: Almedina, 2018.

_____. **Direito do Trabalho II**. Coimbra: Almedina, 2018.

COULANGES, Fustel de. **A Cidade Antiga**. Trad. Frederico Ozanam. São Paulo: Edameris, 1961.

CUNHA, Alexandre Teixeira de Freitas Bastos. **Liberdade Sindical e o Sindicato Único: O paradoxo do modelo brasileiro**. Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais. 2004. Disponível em: <http://www.anpocs.org/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=4099&Itemid=217>. Acesso em: 07 set. 2016.

CUNHA, Edilson Alkmim. **A liberdade sindical**. São Paulo: LTr, 1994.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de direito constitucional**. 5. ed. Salvador: Juspodivm, 2011.

DALMAS, Samir Bahlis. SILVA, Eduardo Silva da. Câmara de arbitragem da AGU e modelo arbitral brasileiro: aproximações e distinções. **Revista de Processo**. Ano 2013, v. 38, n. 217, mês MAR, p. 341-369.

DELGADO, Gabriela Neves. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 59-76, jul./set. 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

_____. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.

_____. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. In: **Revista do Ministério Público do Trabalho**, ano XVI, n. 31. Brasília, 2006.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria Geral dos Direitos Fundamentais**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2007.

DRAY, Guilherme Machado. **O princípio do proteção do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2015.

SANTOS, Antonio Duarte dos. **O que todo cidadão precisa saber sobre trabalhismo e social democracia**. São Paulo: Global, 1985.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe operária na Inglaterra**. Porto: Aparato, 1975.

EULÁLIO, Alberto; PASSOS, João Ferreira. **A história de lutas dos trabalhadores da Ford**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2016.

FERNANDES, Ananda Simões. A ditadura brasileira e a vigência sobre seu “inimigo interno” no Uruguai (1964 – 1967). **Associação Nacional de História**. Disponível em: <http://eeh2008.anpuh-rs.org.br/resources/content/anais/1210691256_ARQUIVO_textoanpuh2008.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2018.

FERNANDES, Antonio de Lemos Monteiro. **Noções fundamentais de Direito do Trabalho** 1. 4. ed. Coimbra: Livraria Almedina, 1981.

_____. **Noções fundamentais de Direito do Trabalho** 2. 4. ed. Coimbra: Livraria Almedina, 1981.

FONSECA, Emerson Raphael Oliveira. **Contra a criminalização da juventude, o caminho é a revolução!** Disponível em: <<https://anovademocracia.com.br/no-158/6116-contr-a-criminalizacao-da-juventude-o-caminho-e-a-revolucao>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2015.

GARMY, René. **Orígenes del capitalismo y de los sindicatos**. México, D. F.: América Libreria Ariel, 1937.

GIANNOTTI, Vito. **História das lutas dos trabalhadores no Brasil**. Rio de Janeiro: Mauad X, 2007.

GRABOIS, Maurício. **Marxists Internet Archive**. Disponível em: <<https://www.marxists.org/portugues/grabois/index.htm>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

IDIAKEZ, Francisco Javier Arrieta. **Bases para el estudio del derecho del trabajo**. 4. ed. Bilbon: Gomylex, 2016.

LENIN, Vladimir Ilich Ulianov. **Sobre os sindicatos**. São Paulo: Livramento, 1979.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Carta de Liberdades Sindicais**. Fortaleza: Ministério Público do Ceará, 2016.

LISBOA, Roberto Senise. **Manual de Direito Civil**. São Paulo: Saraiva, 2010.

LOPES, Ana Maria D'Ávila. **Democracia hoje**. Passo Fundo: UPF, 2001.

LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque. Trad. Moreira. António. **Direito do Trabalho e Ideologia**. Coimbra: Almedina, 2001.

LOURO, Henrique da Silva. **As centrais sindicais na ordem jurídica brasileira**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI83003,81042-As+Centrais+Sindicais+na+ordem+juridica+brasileira>>. Acesso em: 10 set. 2018.

MARCO, Carolinsk. **Liberdade Sindical**. Disponível em: <<https://carolinsk.jusbrasil.com.br/artigos/324494746/liberdade-sindical>>. Acesso em: 10 dez. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São PAULO: Atlas, 1999.

MATOS, Álvaro et al. **Temas laborais luso brasileiros**. São Paulo: LTr, 2006.

MATTOS JÚNIOR, Ruy Ferreira. Direitos fundamentais e direito de liberdade. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 6, n. 6, 2009.

MARX, Karl. **O Capital**. Trad. Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo editorial, 1957.

MELLO, Celso D. de Albuquerque. **O §2º do art. 5º da Constituição Federal**. In: TORRES, Ricardo Logo (Org.). *Teoria dos direitos fundamentais*. 2a Ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

MENEZES, Mauro de Azevedo. Definição do sindicato (mais) representativo: pressupostos, problemas e alternativas. **UFPE**. Disponível em: <<https://www.=pt->

autonomia%2C+haver%C3%A1+de+ser+avaliado+o+eventual+atrelamento+do+sindicato+ao+empregador+ou+ao+Estado%2C+sob+o+pressuposto+de+que+a+entidade+mais+independente+tem+maior+for%C3%A7a+e+melhores+condi%C3%A7%C3%B5es+para+falar+em+&btnK=Pesquisa+Google&oq=No+que+concerne+%C3%A0+autonomia%2C+haver%C3%A1+de+ser+avaliado+o+eventual+atrelamento+do+sindicato+ao+empregador+ou+ao+Estado>.

Acesso em: 12 jan. 2018.

MORAES, Alexandre. **Direito Constitucional**. 19. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2006.

MORO, Luís Carlos et al. **Temas laborais luso brasileiros**. São Paulo: LTr, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2016.

NOVAIS, Jorge Reis. **Direitos Sociais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2010.

PEREIRA, Astrojildo. Lutas Operárias que antecedem a fundação do Partido Comunista do Brasil. **Revista Mensal da Cultura Política**. n. 39. Mar.-Abr. 1952. Disponível em: <<https://www.marxists.org/portugues/astrojildo/1952/04/lutas.htm>>. Acesso em: 10 dez. 2018.

PROENÇA, Carlos Carranho. **Tutela jurisdicional efetiva no Direito da União Europeia**. Lisboa: Petrony Editora, 2017.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho – Parte II – Situações Laborais Individuais**. 3. ed. Lisboa: Almedina, 2010.

RAWLS, Jonh. **Uma Teoria da Justiça**. Lisboa: Presença, 1993.

RODRIGUES, Silvana Maria de Oliveira Prince. **Organização sindical - estrutura externa**. *Cognitio Juris*, João Pessoa, Ano II, Número 5, agosto 2012. Disponível em <<http://www.cognitiojuris.com/artigos/05/08.html>>. Acesso em: 12 set. 2018.

SALES, Lília Maia de Moraes. **Mediare: um guia prático para mediadores**. Fortaleza: Expressão Gráfica, 2004.

_____. **Mediare: um guia prático para mediadores**. 3. ed. Fortaleza: Universidade de Fortaleza, 2010.

SANTOS, Roseniura. **Reforma Trabalhista Uma reflexão dos Auditores-Fiscais do Trabalho sobre os efeitos da Lei n. 13.467/2017 para os trabalhadores**. São Paulo: LTr, 2019.

SIMÃO, Azis. **Ensaio 78 – Sindicato e Estado**. São Paulo: Ática, 1981.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

SIQUEIRA, Sandra M. M.; PEREIRA, Francisco. **Marx e Engels: luta de classes, socialismo científico e organização política**. Salvador: Lê Marx, 2014.

SPIES, André Luís. **As ações que envolvem o exercício do Direito de Greve – Primeiras impressões da EC 45/2004**. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/44244/o-comum-acordo-e-a-representatividade-sindical>>. Acesso em: 10 dez. 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

_____. **Direito Internacional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

VALENTE, Manuel Monteiro Guedes; SOUSA, Antônio Francisco. **Declaração Universal dos Direitos Humanos – Estudos Comemorativos do 60.º Aniversário**. Lisboa: Universidade Autônoma Editora, 2011.

VERDIER, Jean-Maurice. “**Syndicats et Droit Syndical**”, Paris, Dalloz, Vol. II, 1978.

VEZZULLA, Juan Carlos. **Mediação: Guia para usuários e profissionais**. Florianópolis: IMAB, 2001.

VIANNA, Segadas. **O sindicato no Brasil**. São Paulo: Ministério do Trabalho Indústria e Comércio, 1957.

VICENTINO, Cláudio. **História Geral**. São Paulo: Scipione, 2000.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Direito do Trabalho**. Lisboa: Verbo, 2011.

FONTES DOCUMENTAIS:

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 jul. 2018.

_____. **Constituição Política do Império do Brasil de 1824.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm>. Acesso em: 10 jul. 2018.

_____. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1891.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em: 10 jul. 2018.

_____. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1937.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm>. Acesso em: 10 jul. 2018.

_____. (CNJ). **Resolução n. 125/2010.** Disponível em: <www.cnj.jus.br>. Acesso em: 05 jul. 2018.

_____. (CNJ). **Guia de Conciliação e Mediação.** Disponível em: <www.cnj.jus.br>. Acesso em: 05 jul. 2018.

_____. (CNJ). **14ª edição do Relatório Justiça em Números.** Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/08/167.pdf>>. Acesso em: 01 de fev. 2019.

_____. **Decreto – Lei n. 2.848,** de 07 de dezembro de 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm>. Acesso em: 02 jul. 2018.

_____. **Decreto n. 131,** de 22 de maio de 1991. Ementa: Promulga a Convenção nº 135, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre a Proteção de Representantes de Trabalhadores. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0131.htm>. Acesso em: 04 set. 2018.

_____. **Decreto Lei n. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Ementa: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 04 set. 2018.

_____. **Decreto n. 58.822**, de 14 de Julho de 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58822.htm>. Acesso em: 10 fev. 2018.

_____. **Decreto nº 1.572**, de julho de 1995. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D1572.htm>. Acesso em: 10 fev. 2018.

_____. **Emenda Constitucional n. 1**, de 1969. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon/1960-1969/emendaconstitucional-1-17-outubro-1969-364989-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 04 set. 2018.

_____. **Emenda Constitucional n. 45**, de 30 de dezembro de 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm>. Acesso em: 04 set. 2018.

_____. **Lei n. 605**, de 5 de janeiro de 1949. Ementa: Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm>. Acesso em: 04 set. 2018.

_____. **Lei n. 6.019**, de 3 de janeiro de 1974. Ementa: Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 04 set. 2018.

_____. **Lei n. 9.270**, de 17 de abril de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm>. Acesso em: 02 jul. 2018

_____. **Lei n. 9.307**, de 23 de setembro de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm>. Acesso em: 02 jul. 2018.

_____. **Lei n. 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 02 jul. 2018.

_____. **Lei n. 13.105**, de 16 de março de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 02 jul. 2018.

_____. **Lei n. 13.129**, de 26 de maio de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13129.htm>. Acesso em: 02 jul. 2018.

_____. **Lei n. 13.140**, de 26 de julho de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm>. Acesso em: 02 jul. 2018.

_____. **Lei n. 13.467**, de 13 de julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 04 set. 2018.

_____. **Medida Provisória n. 808**, de 14 de novembro de /2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 04 set. 2018.

Carta dos Direitos Fundamentais da UE. Disponível em: <<https://www.cnpd.pt/bin/legis/internacional/CARTAFUNDAMENTAL.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2019.

Constituição da República Portuguesa: De acordo com a revisão de 2005. 19. ed. Lisboa: Quid Juris, 2015.

Constituição de 1919 da OIT. Disponível em: <www.ilo.org>. Acesso em: 17 nov. 2018.

Convenção Europeia dos Direitos Humanos. Disponível em: <https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_POR.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2019.

OIT. **Promoção do Trabalho Docente no Brasil**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/WCMS_302660/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 dez. 2018.

_____. **Convenção n. 87**, de 17 de junho de 1948. Ementa: Aplicação dos princípios do Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Disponível em: <https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/86d323ba-a2c8-4ad5-ac4a-bf75a43c54c5/Convencao_87_OIT_Sindicalismo.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-86d323ba-a2c8-4ad5-ac4a-bf75a43c54c5-kQPNDq>. Acesso em: 04 set. 2018.

_____. **Convenção n. 98**, de 8 de junho de 1949. Ementa: Aplicação dos princípios do Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/union_freedom/doc/convention_98_171.pdf>. Acesso em: 04 set. 2018.

_____. **Convenção n. 135**, de 30 de junho de 1973. Ementa: Proteção de Representantes de Trabalhadores. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/489>>. Acesso em: 04 set. 2018.

FONTES JURISPRUDENCIAIS

BRASIL. (STF). **ADI n. 5766**. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5250582>>. Acesso em: 17 ago. 2017.

_____. (STF) **ADI n. 5.794**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5288954>>. Acesso em: 02 out. 2018.

_____. (STF) **ADI n. 2.139**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1804602>>. Acesso em: 02 out. 2018.

_____. (STF) **ADI n. 2.160**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1809852>>. Acesso em: 02 out. 2018.

_____. (STF) **Agravo no Recurso Extraordinário n. 673.759**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4204716>>. Acesso em: 02 out. 2018.

_____. (STF) **Recurso Extraordinário com Agravo n. 657.764**. Disponível em: <
<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4143298>>. Acesso em: 02 out. 2018.