

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO**

**“SINDICATO PARA QUÊ?”: UMA ANÁLISE DAS FUNÇÕES E OBJETIVOS
DO SINDICATO À LUZ DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO**

GABRIEL REBELLO GOMES CASTRO

RIO DE JANEIRO

2024

GABRIEL REBELLO GOMES CASTRO

“SINDICATO PARA QUÊ?”: UMA ANÁLISE DAS FUNÇÕES E OBJETIVOS DO
SINDICATO À LUZ DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Monografia de final de curso elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação da Profa. Dra. Titular Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.

RIO DE JANEIRO

2024

CIP - Catalogação na Publicação

C355" Castro, Gabriel Rebello Gomes
"Sindicato para quê?": uma análise das funções e objetivos do sindicato à luz do Direito Coletivo do Trabalho / Gabriel Rebello Gomes Castro. -- Rio de Janeiro, 2024.
94 f.

Orientadora: Sayonara Grillo Coutinho.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2024.

1. Sindicato. 2. Direito Coletivo do Trabalho.
I. Coutinho, Sayonara Grillo, orient. II. Título.

GABRIEL REBELLO GOMES CASTRO

“SINDICATO PARA QUÊ?”: UMA ANÁLISE DAS FUNÇÕES E OBJETIVOS DO
SINDICATO À LUZ DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Monografia de final de curso elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Profa. Dra. Titular Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva.

Data da Aprovação: 02/07/2024

Banca Examinadora:

SAYONARA GRILLO COUTINHO
Orientadora

THIAGO PATRÍCIO GONDIM
Membro da Banca

STELLA MENDES DE CASTRO REIS
Membro da Banca

RIO DE JANEIRO
2024

*Desce até a origem das coisas
E encara a ferida que liga a desgraça a você
Tece, com raiva e paciência,
As tramas da fuga pra além dos pulmões do poder
Jura vingança ao massacre
Cultiva a recusa e abraça aqueles que estão
Sempre a contravento,
Em contramão...*

“Incêndios”. El Efecto – Memórias do Fogo (2019)

RESUMO

A presente pesquisa analisa o sindicato como figura detentora de uma miríade de funções nos ordenamentos jurídicos democráticos, sobretudo as de representação, assistência e negociação. Seu estudo é elaborado sob o método histórico-dialético, entendendo o fenômeno sindical a nível internacional sem desconsiderar as possíveis influências materiais dos variados contextos sociojurídicos. Nesse sentido, enfatiza-se a liberdade e autonomia sindicais como direitos fundamentais do homem, fundamentos principiológicos do Direito Coletivo do Trabalho e condições para o efetivo exercício das destacadas funções. Para isso, examina-se criticamente as Convenções 87 e 98 da OIT, tomadas como chave de análise para todo o desdobramento da pesquisa, apontando-se as contradições debatidas pela doutrina. Além disso, são perscrutadas algumas especificidades das referidas funções, como a característica política imanente à representatividade sindical, a legitimidade para exercer atividades assistenciais e a defesa do direito de greve em sua interpretação menos restritiva.

Palavras-chave: sindicato; funções; liberdade sindical; autonomia sindical; representação; negociação coletiva; greve.

RESUMEN

La presente investigación analiza al sindicato como figura poseedora de una miríada de funciones en los ordenamientos jurídicos democráticos, especialmente las de representación, asistencia y negociación. Su estudio se elabora bajo el método histórico-dialéctico, comprendiendo el fenómeno sindical a nivel internacional sin desconsiderar las posibles influencias materiales de los variados contextos sociojurídicos. En este sentido, se enfatiza la libertad y autonomía sindicales como derechos fundamentales del hombre, fundamentos principiológicos del Derecho Colectivo del Trabajo y condiciones para el ejercicio efectivo de las destacadas funciones. Para ello, se examinan críticamente los Convenios 87 y 98 de la OIT, tomadas como clave analítica, señalando las contradicciones debatidas por la doctrina. Además, se indagan algunas especificidades de dichas funciones, como la característica política inmanente a la representatividad sindical, la legitimidad para ejercer actividades asistenciales y la defensa del derecho de huelga en su interpretación menos restrictiva.

Palabras clave: sindicato; funciones; libertad sindical; autonomía sindical; representación; negociación colectiva; huelga.

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1. INTRODUÇÃO | 8 |
| 1.2. COMENTÁRIOS SOBRE A DELIMITAÇÃO DO TEMA, SUA JUSTIFICATIVA E ATUALIDADE | 13 |
| 2. SINDICATO E SINDICALISMO | 17 |
| 2.1. ASPECTOS HISTÓRICOS DO SINDICALISMO NO MUNDO | 17 |
| 2.2. ASPECTOS HISTÓRICOS DO SINDICALISMO NO BRASIL | 23 |
| 2.3. NATUREZA JURÍDICA DO SINDICATO | 31 |
| 2.4. SISTEMAS DE REGULAÇÃO SINDICAL | 33 |
| 2.4.1. CORPORATIVISMO | 33 |
| 2.4.2. LIBERDADE SINDICAL | 37 |
| 2.4.2.1. CRÍTICA À DIMENSÃO INDIVIDUAL NEGATIVA DA LIBERDADE SINDICAL | 41 |
| 2.4.2.2. A CONVENÇÃO Nº 87 DA OIT | 44 |
| 2.4.2.3. A CONVENÇÃO Nº 98 DA OIT | 49 |
| 2.4.2.4. CRÍTICA À TITULARIDADE DA LIBERDADE SINDICAL | 51 |
| 3. FUNÇÕES DO SINDICATO NAS DEMOCRACIAS CONSTITUCIONAIS MODERNAS | 55 |
| 3.1. REPRESENTAR: DAR VOZ | 56 |
| 3.1.1. ORGANIZAR-SE: INDEPENDÊNCIA E AUTONOMIA SINDICAL | 61 |

| | |
|--|----|
| 3.1.2. ORGANIZAR: CONSCIÊNCIA POLÍTICA E EMANCIPAÇÃO | 66 |
| 3.2. ASSISTIR: SUPORTE EXISTENCIAL PARA ALÉM DO MATERIAL | 72 |
| 3.2.1. ASSISTIR JURIDICAMENTE: REPRESENTAÇÃO SINDICAL INDIVIDUAL | 74 |
| 3.3 NEGOCIAR: GARANTIR DIREITOS E AMPLIAR CONQUISTAS | 78 |
| 3.3.1 A CONVENÇÃO Nº 154 DA OIT | 81 |
| 3.3.2. PARALISAR: A PRODUÇÃO, A CIRCULAÇÃO, O TRABALHO, A CIDADE... | 82 |
| CONCLUSÃO | 85 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 87 |

1.

INTRODUÇÃO

Os homens, ainda que condicionados por circunstâncias postas pelo passado, fazem sua própria história. São o sujeito concreto a superar ativa e constantemente a resistência do objeto. Essa superação ocorre senão através do trabalho - qualidade que, na concepção hegeliana, "é a mola que impulsiona o desenvolvimento humano" (KONDER, 2008, p. 23)¹.

Desde antes das primeiras formações sociais o homem trabalhou. Isto porque é "o carecimento material, enquanto motor do processo de reprodução individual ou social" que "põe efetivamente em movimento o complexo do trabalho" (LUKÁCS, 1978, p. 5) - ou seja, trabalhou-se desde que houve a necessidade de provimentos materiais para a subsistência de nossos antepassados.

Assim sendo, no trabalho estão gravadas em germe todas as determinações que constituem a essência de tudo que é novo no ser social e nos mais variados portentos que dele resultam. Deste modo, o trabalho pode ser considerado o fenômeno originário, o modelo do ser social, a atividade pela qual o ser humano pôde dar o salto qualitativo entre mera existência orgânica à sociabilidade típica de nosso gênero (LUKÁCS, 2013, p. 34).

Nesse sentido, assim como Lukács fez em sua análise da ontologia do ser social, parece metodologicamente adequado preceder a análise do sindicato e suas funções, verdadeiro objeto desta pesquisa, com a análise da categoria-trabalho e da formação do trabalhador enquanto ser coletivo, ainda que de forma sucinta e menos abrangente.

Como dito, a movimentação do "complexo do trabalho" pode ser observada mesmo antes da afirmação do *homo sapiens sapiens* como espécie humana prevalente. O que diferencia, então, o trabalho humano do trabalho desenvolvido por outras formas de vida? Para MARX (2004), o trabalho humano se diferencia da atividade produtiva dos outros seres vivos porque encerra em si consciência

¹ "Para Hegel, o trabalho é um vínculo, uma relação, e, sob esse aspecto, seu lugar no ser espiritual que é o homem é a "consciência". Pois esta é a relação vivida, presente enquanto tal, do sujeito com o objeto que o nega, que o irrita e, desse modo, o mobiliza. Relação prática, ativa, o trabalho é então, já que toda atividade é negatividade, uma negação dele mesmo, da diferença, nele, do sujeito e do objeto, pelo momento imediatamente atuante que comporta, momento do sujeito ávido de restabelecer em seu seio a identidade a si constitutiva do espírito, isto é, de suprimir a relação consciencial da qual é o portador. Mas, como o trabalho é a negação, pelo sujeito, de um objeto que não lhe é indiferente [...], um tal ser do objeto negado, que é em si o próprio ser do sujeito que nega ou que age, tem necessariamente por sentido reagir a este, resistir-lhe; o trabalho é exatamente um agir refreado. No entanto, o objeto que constitui assim um obstáculo, uma objeção ao sujeito que trabalha, este objeto é, sempre por seu sentido, afirmado por ele como seu Outro, portanto em si submetido a esse sujeito que o afirma, e assim cabe-lhe exprimir tal sujeito em sua própria objetividade; no objeto que ele trabalha e que é sua objetivação, o sujeito tende essencialmente a objetivar-se como sujeito. Eis aí, como todo processo cujos momentos acabam de ser lembrados, uma necessidade ontológica, exigida pelo próprio sentido do ser que trabalha." Cf. BOURGEOIS, Bernard. Hegel: os atos do espírito. Tradução de Paulo Neves. Coleção Ideias, v. 14. p. 77. Rio Grande do Sul: Editora Unisinos, 2004 *apud* OLIVEIRA, Renato Almeida de. A concepção de trabalho na filosofia do jovem Marx e suas implicações antropológicas. Revista Kínesis, Vol. II, nº 03, Abril-2010, p. 72 – 88, p. 83.

e vontade em um comportamento único. Nessa perspectiva, ao trabalhar, o ser humano não executa apenas uma atividade animal e instintiva para satisfazer suas demandas imediatas. É certo que, como ser natural e biológico, essas demandas irão influenciar e estimular sua atividade produtiva; no entanto, a atividade laboral humana não se limita a essa determinação. O ser humano também produz de forma racional, ou seja, pensa, planeja e pode dar sentido a tudo o que faz, sendo apto a concretizar no plano material tudo aquilo que concebeu no plano das ideias. O produto do trabalho, diz Marx, é sempre um resultado que no início do processo existia “já na representação ideal do trabalhador” (LUKÁCS, 1978, p. 4).

A esse diferencial do trabalho humano Lukács denominou “pôr teleológico”, sendo ele o “momento separatório” entre a vida humana e a vida animal (LUKÁCS, 1978, p. 4). Em síntese, Marx pressupõe a dimensão positiva do trabalho

numa forma em que ele diz respeito unicamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e uma abelha envergonha muitos arquitetos com a estrutura de sua colmeia. Porém, o que desde o início distingue o pior arquiteto da melhor abelha é o fato de que o primeiro tem a colmeia em sua mente antes de construí-la com a cera. No final do processo de trabalho, chega-se a um resultado que já estava presente na representação do trabalhador no início do processo, portanto, um resultado que já existia idealmente. Isso não significa que ele se limite a uma alteração da forma do elemento natural; ele realiza neste último, ao mesmo tempo, seu objetivo, que ele sabe que determina, como lei, o tipo e o modo de sua atividade e ao qual ele tem de subordinar sua vontade. (MARX, 2013, pp. 255-256).

Assim, fica nítida a importância dessa aproximação ao trabalho não como uma ideia ausente de determinações materiais e históricas, mas como uma categoria central e fundamental na ontologia da humanidade, sem a qual fica impossibilitada a análise do sindicato como instituto jurídico e fenômeno social. Ressalta-se essa concepção em face de algumas abordagens sobre o mundo do trabalho² que têm enfatizado elementos idealistas, desconsiderando suas mediações e determinações, singularidades e universalidades, dando lugar à imediatividade, ao efêmero e à fragmentação, corroborando para uma concepção de perenidade e naturalização da sociabilidade burguesa.

É evidente que as conformações dessa atividade tenham se transformado em muito ao longo dos anos, acompanhando as mudanças no tecido social, nas forças produtivas e as técnicas acumuladas. Há, entretanto, um fio condutor que pode ser traçado desde a Antiguidade, quando começam a despontar os primeiros indicativos de segmentação social. Esse fio é a divisão da sociedade em estamentos ou classes, que estiveram sempre “uma guerra ininterrupta, ora franca, ora

² Podemos citar como expoentes dessa visão o atual Ministro do Trabalho Ives Gandra Martins Filho e seus convivas, como Almir Pazzianotto Pinto, ex-presidente do TST, o jurista José Pastore, o professor associado da USP Hélio Zylberstajn e afins.

disfarçada” (MARX, 2005, p. 40).

Nesta esteira, dada a natureza dialética da história, a transição do artesanato à maquinofatura e a otimização das matrizes energéticas no contexto da Revolução Industrial não poderiam rebentar sozinhas no ramo da técnica sem que bruscas mudanças ocorressem também nas esferas econômica e sociojurídica. A emergência da burguesia como classe, fruto das Revoluções Liberais iniciadas no século XVIII e continuadas no século XIX, foi o marco social mais latente.

Para mobilizar a operação do nascente modelo fabril, os detentores dos meios de produção precisavam também de novas relações de trabalho, organizadas de modo diferente, que acompanhassem as mudanças trazidas pela queda do Antigo Regime. A mão de obra ao estilo feudal, pautada por uma moral familiar de lealdade e obediência no seio das corporações de ofício, não era adequada às conformações do novo século.

Assim, os recém-formados Estados liberais-constitucionalistas dispuseram sua outra classe nascente, o proletariado, sob um controle dúplice. Por um lado, na esfera privada, o controle econômico é retido nas mãos das forças de mercado, cuja principal motriz passa a ser o contrato de trabalho aliado à garantia legal da propriedade privada, orientado sempre pelos ideais liberais clássicos de igualdade formal, individualismo e autonomia da vontade. Por outro, na esfera pública, disciplina-se o trabalhador através do direito penal, controlando sua movimentação pela cidade e sua prestação laboral, sancionando-o nos casos de absenteísmo ou outros descumprimentos contratuais (SILVA, 2007, pp. 55-56).

Desse modo, o contrato de compra e venda laboral na forma-jurídica, cujo elemento mais atomizado é o “sujeito de direitos”, surge necessariamente como uma justificativa, como parte essencial da superestrutura a legitimar e universalizar a circulação do elemento mais atomizado na esfera da produção, a forma-mercadoria. O direito universal à propriedade em última instância define o sujeito da sociedade burguesa e também o verdadeiro sentido do Estado burguês: intermediar relações entre proprietários de mercadorias e vendedores de trabalho. A força de trabalho muta-se, portanto, de “homens revolucionários, cidadãos ativos na derrubada do despotismo político do antigo regime, a proletários coisificados, pacificados e domados pelo regime despótico fabril.” (SILVA, 2007, p. 58). Diz MARX (2013, p. 219):

As mercadorias não podem ir por si mesmas ao mercado e trocar-se umas pelas outras. Temos, portanto, de nos voltar para seus guardiões, os possuidores de mercadorias. [...] Para relacionar essas coisas umas com as outras como mercadorias, seus guardiões têm de estabelecer relações uns com os outros como pessoas cuja vontade reside nessas coisas e que agir de modo tal que um só pode se apropriar da mercadoria alheia e alienar a sua própria mercadoria em concordância com a vontade do outro, portanto, por meio de um ato de vontade comum a ambos. Eles têm, portanto, de se reconhecer mutuamente como proprietários privados. Essa relação jurídica, cuja forma é o contrato, seja ela legalmente

desenvolvida ou não, é uma relação volitiva, na qual se reflete a relação econômica. O conteúdo dessa relação jurídica ou volitiva é dado pela própria relação econômica. Aqui, as pessoas existem umas para as outras apenas como representantes da mercadoria e, por conseguinte, como possuidoras de mercadorias. Na sequência de nosso desenvolvimento, veremos que as máscaras econômicas das pessoas não passam de personificações das relações econômicas, como suporte [Träger] das quais elas se defrontam umas com as outras.

Firmado, então, o capitalismo como modo de produção dominante, aflora a dimensão negativa do trabalho, dialeticamente oposta à sua dimensão positiva de criação/ontologização do ser humano. O trabalhador, que não mais possui meios de produzir por conta própria, encontra-se alheio ao produto final, em um processo de estranhamento para com resultado de seu próprio trabalho - e, por consequência lógica, para consigo mesmo.

O trabalhador, após depositar seu trabalho no objeto, entrega-o para seu patrão, que devolve-o uma certa quantia em dinheiro, o seu salário. Neste processo, o capitalista reduz a força humana de trabalho ao mesmo patamar da matéria prima ou dos instrumentos, entendendo-os como meras etapas do processo produtivo e no mesmo cálculo de renda e lucro, reificando o homem e personificando as coisas (ou, como Marx aponta, a “valorização do mundo das coisas” ao passo da “desvalorização do mundo dos homens”).

O valor-trabalho (expresso na forma de salário), correspondente à remuneração pelo trabalho necessário, ou seja, pelo valor da força de trabalho que dá conta dos meios de subsistência mínimos para a sua reprodução - utilidades como habitação, vestuário, nutrição e outros, de acordo com o “elemento histórico e moral” (MARX, 2013, p. 246) de determinado país ou setor econômico, será quantificado invariavelmente pelo patrão. O capitalista compra a força de trabalho do trabalhador por um período de tempo suficiente para que produza não só o bastante para sua reprodução, mas também um excedente. Esse sobretrabalho produz um sobre-produto que, assim como a produção original, não pertence ao trabalhador e nem produz para ele qualquer valor. Este sobre-produto não custa nada ao capitalista, pois seus custos de produção foram pagos na primeira parte da jornada. Assim, todo o excedente criado na segunda parte da jornada constitui apropriação de mais-valor ao capitalista, acumulação de capital que no momento da circulação vira lucro.

Desta maneira, o destino do trabalhador já não se situa em suas próprias mãos, já não cabe à ele mesmo definir o valor de seu trabalho, dado que o fator determinante disso se encontra alienado de si, agora engendrado na mercadoria de forma “fantasmagórica”, utilizando as palavras do próprio Marx. É exatamente a esse condicionamento da existência do trabalhador externo a si, à transferência de poder (*lato sensu*) do trabalhador para o objeto, que se atribui o caráter fantasmagórico da mercadoria:

O trabalhador se torna tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador se torna mercadoria tão mais barata quanto mais mercadorias cria. Com a valorização do mundo das coisas (sachenwelt), aumenta, em proporção direta, a desvalorização do mundo dos homens (menschenwelt). O trabalho não produz somente mercadorias; ele produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e isto na medida em que produz, de fato, mercadorias em geral. Este fato nada mais exprime, senão: o objeto (gegenstand) que o trabalho produz, o seu produto, se lhe defronta como um ser estranho, como um poder independente do produtor. [...] Na determinação de que o trabalhador se relaciona com o produto de seu trabalho como [com] um objeto estranho, estão todas estas conseqüências. (MARX, 2010, p. 80-81).

A sociedade é cindida em “uns poucos Rothschilds e Vanderbilts, proprietários de todos os meios de produção e de subsistência” e “a enorme massa de assalariados, que possui apenas a sua própria força de trabalho” (ENGELS, 2010, p. 348). Nos grandes centros urbanos, são formadas grandes massas de trabalhadores sujeitos às mais degradantes condições, com uso de mão de obra infantil, jornadas abusivas, ausência de descanso etc.³ Já aos cidadãos ociosos, constituintes do exército industrial de reserva, eram aplicadas penalidades que poderiam chegar até ao castigo físico e ao trabalho compulsório, como no exemplo das “Workhouses”, retratadas na literatura por Charles Dickens.

A grave situação das classes trabalhadoras no sistema capitalista não pode ser e não é aceita pacificamente. O proletariado luta e se opõe de várias maneiras, desde as mais individuais e ineficazes até as mais organizadas e politicamente poderosas. Uma das principais tarefas foi e tem sido a constante tentativa de gerar unidade, enquanto a burguesia incentiva divisões e competições. A importância de reconhecer-se como coletividade em “referência recíproca” à sua figura antagônica, ou seja, afirmar sua existência social a partir das relações de produção e das contradições que daí emergem, é posta já por MARX (2017, p. 154 apud LUKÁCS, 2013, p. 184):

As condições econômicas tinham a princípio transformado a massa da população do país em trabalhadores. A dominação do capital criou para essa massa uma situação comum, interesses comuns. Assim, essa massa já é uma classe diante do capital, mas não o é para si mesma. Na luta (...), essa massa se reúne, se constitui em classe para si mesma.

E por ENGELS (2010, p. 160):

Os trabalhadores começam a sentir-se, em sua totalidade, como uma classe; descobrem que, fracos individualmente, unidos constituem uma força; o terreno é propício para sua autonomização em face da burguesia, para a formação de concepções próprias dos operários e adequadas à sua posição no mundo; eles começam a dar-se conta de que são oprimidos e adquirem importância política e social. As grandes cidades são o berço do movimento

³ Para um panorama das condições de vida da classe operária à época, ver HOBBSAWM, Eric J. Da revolução industrial inglesa ao imperialismo. Capítulo 4: “Os resultados humanos da revolução industrial, 1750-1850”. São Paulo: Forense Universitária, 2011. E também: HOBBSAWM, Eric J. “O Padrão de vida inglês de 1790 a 1850” in: Hobsbawm, Eric J. Os Trabalhadores: estudos sobre a história do operariado. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981

operário: foi nelas que, pela primeira vez, os operários começaram a refletir sobre suas condições e a lutar; foi nelas que, pela primeira vez, manifestou-se o contraste entre proletariado e burguesia; nelas surgiram as associações operárias, o cartismo e o socialismo. Sob as relações patriarcais que ocultavam hipocritamente a escravidão do operário, este permanecia apenas como simples indivíduo, morto de espírito, ignorando por completo seus próprios interesses. Somente quando se afastou do patrão e tornou-se estranho a ele, quando pôde perceber que os únicos laços que os uniam eram os do interesse privado, do lucro, quando a cordialidade aparente, que não resiste à mínima prova, foi dissolvida, somente então o operário começou a compreender sua posição e seus interesses e a desenvolver-se de modo independente; só então deixou de ser escravo da burguesia em seus pensamentos, em seus sentimentos e na manifestação de sua vontade.

E então, a partir do momento que o proletariado dá as primeiras demonstrações de existência como classe não só “em-si”, mas como classe “para-si”, começam a surgir os primeiros piquetes, greves, associações de ajuda mútua e, finalmente, os sindicatos.

Foram muitos os desdobramentos do sindicato entre suas formações embrionárias, seu surgimento e posterior institucionalização. O questionamento das funções e objetivos destes entes, porquanto pareça simples, prescinde da análise histórica desses desdobramentos, que será desenvolvida no capítulo “II” desta pesquisa.

1.2.

COMENTÁRIOS SOBRE A DELIMITAÇÃO DO TEMA, SUA JUSTIFICATIVA E SUA ATUALIDADE

É bem verdade que há, hoje, certa efervescência no movimento sindical a nível global. A atualidade do tema é facilmente demonstrada pela observação da realidade material. As principais empresas do ramo de tecnologia, verdadeiros titãs do mercado, têm enfrentado ondas de “ressuscitação” de temas ligados à sindicalização. A Amazon, por exemplo, vem tomando diversas medidas antissindicais, como a censura de palavras como “greve”, “sindicato”, “luta” etc. dentro do aplicativo de comunicação interna dos trabalhadores.⁴ Demissões em massa, perseguições a líderes sindicais e repressão violenta de greves também vêm sendo registradas.⁵ Alphabet, Apple e Starbucks são exemplos de empresas com criação recente (e inédita) de sindicatos. Em Hollywood, roteiristas e demais profissionais da indústria cinematográfica emplacaram uma greve vitoriosa que durou quase metade do ano de 2023⁶. Em Tokyo, o sindicato dos entregadores arrochou sua plataforma política e

⁴ <https://www.theguardian.com/technology/2022/apr/05/amazon-banned-words-list-union-internal-app>. Acesso em 30/06/2022.

⁵ <https://www.washingtonpost.com/technology/2022/06/13/amazon-union-retaliation-allegations/>. Acesso em 30/06/2022.

⁶ <https://www.vox.com/culture/2023/9/24/23888673/wga-strike-end-sag-aftra-contract>. Acesso em 13/11/2023.

agora não tem o direito de sequer negociar com o patronato.⁷

No contexto brasileiro, destaca-se a atuação dos trabalhadores de plataformas de aplicativo, que em 2020, no auge da pandemia, organizaram uma greve de alcance nacional, mobilizaram-se em associações e sindicatos, e permanecem negociando com as empresas e com o Estado até o presente momento⁸.

Entretanto, ainda que o movimento esteja pulsante e em estreita renovação, é fato que falar em “sindicato” como ente sociojurídico hoje não é o mesmo que falar de “sindicato” algumas décadas atrás. No contexto global, duras derrotas se acumulam. A ascensão do Toyotismo como modelo industrial gerou uma desmobilização em massa nos sindicatos, principalmente nos países centrais do capitalismo (FLORIDA e KENNEY, 1993). São muitos os estudos que apontam uma súbita corporativização e diminuição de atividade dos sindicatos norte americanos a partir dos influxos japoneses de reorganização das forças produtivas (tais como TOLLIDAY e ZEITLIN, 1987⁹). Para uma análise numérica mais abrangente dessas tendências, consultar RODRIGUES (1998).

No Brasil não é diferente. Ao longo das últimas três décadas houve uma reconfiguração da infraestrutura econômica nacional, que adentrou passiva e subordinadamente a era da globalização neoliberal. Isso causou o aumento da dependência externa, ocorrido através do retorno à especialização produtiva e da “reprimarização exportadora” da economia (POCHMANN, 2022).

Essa transformação teve consequências significativas para a estrutura social, afetando as classes trabalhadoras e suas frações. A taxa de sindicalização nacional, que era superior a 30% dos trabalhadores no final da década de 1980, caiu para 11,2% em 2019. Além disso, o número de greves, que chegava a cerca de 4 mil por ano, diminuiu para menos de 600 em 2019 (POCHMANN, 2022).

Impossível deixar de mencionar, é claro, a Reforma Trabalhista de 2017, impulsionada por uma narrativa de flexibilização das relações de trabalho e modernização da legislação, que apresentou diversas medidas que, na prática, fragilizaram os sindicatos e, conseqüentemente, a luta coletiva empenhada pelos trabalhadores.

Há inclusive grande candência acadêmica sobre uma assim-chamada “crise do trabalho” e “crise do sindicalismo”, com intelectuais teorizando uma suposta perda de centralidade do trabalho na atual configuração das estruturas produtivas (ver por exemplo ANTUNES, 2018).

Diante desse quadro de perdas contínuas, a palavra “sindicato” foi gradualmente sendo desassociada de seu significado e de sua importância. Mutou-se, sob os olhos do senso comum e da

⁷ <https://mainichi.jp/english/articles/20240126/p2a/00m/0na/007000c>. Acesso em 26/01/2024.

⁸ <https://www.febramoto.com.br/noticia/229/o-conselho-nacional-dos-sindicatos-de-motoboys-e-motoentregadores-a-alianca-nacional-dos-motoboys-e-motoentregadores-e-centrais-sindicais-dizem-nao-para-as-propostas>. Acesso em 15/11/2023.

⁹ É possível encontrar um resumo gráfico desse movimento nas tabelas 1 e 2 da obra, entre as páginas 160 e 189.

mídia hegemônica, em um ente amorfo, fantasmagórico, desassociado de seus fundamentos centrais: sua função e seus modos de atuação, suas prerrogativas e propósitos.

Umberto ROMAGNOLI (2006, *apud* BAYLOS GRAU, 2021, pp. 25-26, tradução livre) sintetiza esse processo de forma pungente:

Non é incomum que uma palavra tenha o ritmo biológico dos seres humanos. Nasce, vive, adoce e, se não é tratada como devido, morre. A enfermidade é facilmente reconhecível quando a palavra em questão já não quer dizer mais nada. Os que a continuam usando já não sabem se falam da mesma coisa ou de coisas distintas. Me parece que até agora não foi dada importância a como a palavra “sindicato” tem dado sinais de mal-estar, justo quando obteve a licença para circular livremente no linguajar comum. Digo, ainda que seja uma palavra de esquerda, já deixou de ser percebida como uma palavra ameaçadora para o establishment político-cultural dos países mais avançados do capitalismo ocidental; exatamente como a palavra “greve”, à qual acompanhava no imaginário coletivo. Ambas as palavras, de fato, viveram seus melhores dias em suas infâncias, quando eram consideradas transgressões linguísticas merecedoras de desaprovação.¹⁰

Desse modo, a busca de uma representatividade que se adeque às novas forças produtivas e conformações do capitalismo tardio, que inevitavelmente se traduz na busca do resgate de um significado, de um conjunto de propósitos, sintetizam as aspirações que orientam hoje a luta sindical. Nesse esforço, os sindicatos procuram alternativas às tendências recentes que, em geral, empurram os sindicatos ao seu fim ou à sua completa depleção de sentido.

Ou seja, a remanescência do sindicalismo em um período de revezes e em um cenário muitas vezes negativo não se explicaria sem a compreensão de diversos fatores que demonstram, em alguma medida, sua suma essencialidade nas democracias constitucionais e no terreno da luta de classes. Ainda que haja mudanças de forma e de objeto, é urgente que se restabeleça com clareza seus elementos essenciais; afinal, para que serve, hoje, um sindicato? Quais as suas funções em uma democracia constitucional moderna?

Há também algo de pessoal na escolha do tema. Por quase cinco anos vivi de perto o ambiente sindical, convivendo com os trabalhadores que o compõem, atendendo os trabalhadores representados e em diversas oportunidades junto às lideranças sindicais. Por dois anos fui estagiário

¹⁰ Do original: “No es infrecuente que una palabra tenga el ritmo biológico de los seres humanos. Nace. Vive. Se enferma y, si no se cura como debiera, muere. El síndrome de la enfermedad que puede aquejarla es fácilmente reconocible: la palabra ya no habla. En efecto, cuantos siguen usándola no saben ya con precisión si hablan de la misma cosa o de otra distinta. En definitiva la palabra está enferma porque deja de poseer un significado unívoco y constante. No me parece que hasta ahora se haya subrayado adecuadamente cómo la palabra “sindicato” ha comenzado a dar señales de malestar justo cuando ha obtenido el permiso para circular libremente en el lenguaje común. Es decir, cuando, aun siendo una palabra de la izquierda, ha dejado de ser percibida como una palabra amenazadora para el establishment político-cultural de los países más avanzados del capital occidental; exactamente como la palabra “huelga”, a la cual de hecho acompañaba en el imaginario colectivo. Ambas palabras, de hecho, han vivido sus mejores días como instrumento fiable de comunicación en el período de su infancia, durante el cual eran consideradas transgresiones lingüísticas merecedoras de desaprobación.”

do SEPE/RJ - Sindicato Estadual dos Profissionais da Educação do Rio de Janeiro. Por mais dois anos estagiei no SINDIPETRO/RJ, o Sindicato dos Petroleiros do Rio de Janeiro, e ao fim do contrato de estágio trabalhei por cerca de 10 meses como assistente jurídico.

Durante esses anos de experiência, tive a oportunidade de estar envolvido em atividades bastante diversificadas. Tive contato muito próximo com os trabalhadores representados, fazendo desde a triagem no primeiro atendimento, elaborando peças processuais e acompanhando as reclamações trabalhistas. Viviam intensamente o cotidiano do setor jurídico, ajudando meus colegas em uma profusão de outras atividades. Devido à experiência prévia e ao destaque obtido entre o grupo de estagiários, colaborei, no SINDIPETRO/RJ, com as três “bancas” da assessoria jurídica à época: processos individuais, processos coletivos e processos estratégicos.

Nesse período pude observar diversas questões de ordem operacional e estratégica sendo discutidas por dentro, e diariamente ouvir dos filiados o que aquele sindicato representava para eles, o que esperavam das entidades sindicais e o que buscavam quando iam presencialmente à sede do sindicato. Cheguei a mais dúvidas do que conclusões, e isto se reflete no objeto central desta pesquisa.

Assim sendo, o presente trabalho busca retratar a figura do sindicato a partir dessas duas perguntas aparentemente simples porém complexas, escorando-se nos aportes fornecidos não só pelo Direito Coletivo do Trabalho como também pela Sociologia do Trabalho. Identificar as funções do sindicato a partir dessas duas perspectivas é a tenção central, enquanto levantar e analisar a doutrina atinente ao conceito de sindicato e suas funções é a meta específica.

Quanto ao método, ambas as atribuições foram pautadas sempre pelo materialismo histórico-dialético, como ficou claro já na exposição introdutória; e, por vezes, pelo exame da Forma-Jurídica. O direito, por vezes apresentado como um conjunto de normas neutras e atemporais, esconde em suas entranhas uma profunda conexão com as relações sociais e de poder existentes em cada momento histórico. Dessa forma, em geral e especialmente se tratando do direito coletivo do trabalho, é essencial que para além da compreensão da dogmática jurídica o estudo do direito seja acompanhado de uma compreensão crítica de suas origens, funções e impactos na sociedade. Nesse contexto, o materialismo histórico-dialético se apresenta como uma ferramenta valiosa para a análise jurídica.

A sustentação da pesquisa é bibliográfica, uma vez que seus princípios argumentativos e seu embasamento teórico foram extraídos de publicações acadêmicas, artigos, jornais e periódicos jurídicos conceituados no país, na América Latina e no mundo. Além disso, para enriquecer o trabalho, também foram utilizadas fontes documentais, como leis, decretos, resoluções, convenções, evidências históricas, recortes historiográficos de época etc.

Durante a investigação buscou-se privilegiar as fontes primárias, recorrendo a comentários

qualificados sempre que a complexidade da fonte assim o necessitasse. Não foram priorizados os estudiosos brasileiros ou estrangeiros, posto que o objeto perscrutado tem relevância global e, além disso, o recorte de sindicato adotado não foi o da experiência brasileira, mas o da experiência sindical como um todo. Virtualmente qualquer Estado-membro da OIT pode relatar a sua configuração sindical própria com as funções identificadas e analisadas nesta pesquisa - é claro, em maior ou menor grau. Por isso se explica tamanha amplitude das fontes bibliográficas consultadas.

Não obstante, por convenção à linha teórico-política do trabalho, nos capítulos menos perpassados pela dogmática jurídica (quais sejam, “1” e “2”), naturalmente deu-se maior enfoque aos autores mais próximos à visão de mundo do pesquisador, porquanto nunca houve nenhum esforço para alcançar uma pretensa neutralidade.

O estudo foi dividido em quatro capítulos. No primeiro, este introdutório que se lê, a proposta é percorrer o "caminho da alienação", tentando explicar o porquê de nós, trabalhadores, nos organizarmos coletivamente antes de adentrar de fato as considerações da organização coletiva de forma sindical. Além disso, realizam-se explicações gerais de método, delimitação do objeto, recorte do tema etc.

No segundo, traçaram-se as linhas gerais da história do movimento sindical no Brasil e no mundo, acrescentando contexto material e político à pesquisa, tão caros ao direito coletivo do trabalho. Além disso, foram explanados os sistemas de organização sindical, bem como as matrizes principiológicas do sindicato e seus principais axiomas: a liberdade sindical, a autonomia coletiva e a perspectiva crítica sobre elas. A proposta nesse capítulo foi assentar as bases conceituais para que a análise das funções do sindicato ganhe com mais fluidez, sem a necessidade da retomada constante de definições, o que tornaria a leitura repetitiva e pouco dinâmica.

No terceiro capítulo estão concentradas as considerações sobre o cerne da pesquisa, qual seja, as funções do sindicato moderno nas democracias constitucionais. Nele toma-se a liberdade de traçar um panorama crítico sobre os principais institutos do Direito Coletivo do Trabalho, bem como sobre sua normatividade em uma escala global, tomando como chave de análise as convenções da OIT, suas proposições, seu histórico de decisões, seus documentos oficiais etc.

2.

SINDICATO E SINDICALISMO

2.1.

ASPECTOS HISTÓRICOS DO SINDICALISMO NO MUNDO

Introduzido o percurso que levou o trabalhador a se distanciar cada vez mais de si e de sua produção, é possível entender o porquê de sua revolta e de suas reivindicações, além da necessidade de organização coletiva para atingi-las. Dentre os vários modos de organização passados e presentes, o sindicalismo assume papel de destaque no conflito direto entre trabalhadores e patrões já desde o seu surgimento, possuindo uma vasta história no mundo e no Brasil.

Nesse sentido, entender a história do surgimento, amadurecimento e posterior positivação jurídica dos sindicatos é uma ferramenta essencial para responder ao objeto-pergunta desta pesquisa. Apropriando-nos das exatas palavras de BAYLOS GRAU (2021, p. 23),

(...) el sindicato se inscribe en una cultura y una historia determinada sin cuyo conocimiento no se puede abarcar este fenómeno organizativo. (...) Pero entender cuál ha sido la forma en la que se ha producido esa conciencia de lo colectivo, cómo ha emergido un sujeto que representa no solo a los trabajadores como individuos, sino a los trabajadores como clase social, cuál ha sido el movimiento que conduce a la organización y posteriormente-a la institucionalización de esta figura social es mucho más determinante y condiciona directamente la respuesta a la pregunta con la que se abre este apartado.

Contudo, em primeiro plano é essencial lançar um olhar crítico sobre formulações que transferem a responsabilidade da criação das associações obreiras de seu sujeito ativo - o trabalhador que vê seu trabalho ser alienado - para fatores tecnicistas, gerando análises pouco pautadas na materialidade. O nascimento dos sindicatos não decorre do salto tecnológico entre o artesanato e a manufatura, mas da consolidação da forma-mercadoria em torno da propriedade privada e da consequência desse fenômeno, a alienação da força de trabalho através da extração de mais-valor. LEFRANC (1974 *apud* COGGIOLA, 2010, p. 3) é preciso ao tratar do tema ao dispor que

(...) as primeiras associações permanentes de assalariados precedem em meio século o sistema manufatureiro e se localizam em ofícios onde o trabalho manual-artesanal predomina: o sindicalismo não é filho direto do maquinismo. O fator determinante não é a transformação técnica, mas o divórcio entre o trabalho e a propriedade dos meios de produção. Onde esse divórcio se consuma, nasce o sindicato.

Conforme MACHICADO (2010, p. 5):

Si bien el sindicalismo tiene su génesis en el industrialismo pero no nace por el hecho de la Revolución Industrial, sino por el hecho de la división de trabajo y el Capital. El industrialismo se plasma en el maquinismo y la fábrica, esta última los unía socialmente a los trabajadores, pero jurídicamente los atomizaba, porque un contrato de trabajo individual se basa en la autonomía de la voluntad absoluta y irrestricta.

E também BOITO JR. (2001, p. 96):

A existência de um movimento reivindicativo estável, organizado e socialmente legítimo dos produtores diretos no modo de produção capitalista é uma possibilidade virtualmente contida na macro-estrutura desse modo de produção, na qual se articulam uma infra-estrutura econômica dotada de produção socializada operada pelo trabalhador coletivo com uma superestrutura jurídico-política produtora da ilusão de um coletivo nacional de indivíduos livres e iguais.

Desse modo, é um erro de método atribuir o progresso técnico como causa primeira das ebulições sociais que originaram as uniões operárias. Não foram o tear mecânico ou a máquina a vapor que criaram o proletariado ou os sindicatos, mas sim a contradição entre trabalho e capital, entre propriedade e alienação. Há neste erro de método vários riscos, dos quais dois se destacam.

Em primeiro lugar, o risco de menosprezar o protagonismo da luta de classes enquanto motor da história, e, ainda, atribuir a esta um caráter linear, ocultando a face espiral de suas continuidades e rupturas.

E, além deste, há também o risco de naturalizar o “sujeito de direitos”, de pôr a autonomia privada capitalista como algo dado e intrínseco à sociabilidade humana, elidindo seu aspecto ilusório de igualdade. ORIONE (2021, p. 26), de forma contundente, resume a questão ao expor que sendo o sujeito de direitos típico da forma jurídica,

portanto, não existente em outros modos de produção, o sindicato, enquanto tal, aparece apenas no capitalismo. É esdrúxulo, portanto, buscar sua origem nas lutas de Spartacus em Roma ou em fenômenos de uma antiguidade qualquer. As determinações históricas ali existentes não possibilitam que se os tenha como antecedentes, já que são distintas daquelas existentes no capitalismo. Logo, qualquer busca de uma origem para os sindicatos somente será possível a partir do modo de produção capitalista, caso contrário teríamos a sua eternização, a sua naturalização, enunciadas em frases como “sempre existiram e sempre existirão”. Aliás, essa é uma das maneiras de se buscar justificativas para a perpetuação do próprio capitalismo em si.

Feita essa observação metodológica, torna-se nítido que as melhorias científicas da revolução industrial já operaram sob uma subsunção formal do trabalhador ao capital. Esse mesmo trabalhador, outrora artesão, anteriormente fora expropriado não apenas pela concorrência com o maquinário da burguesia, mas por uma violenta expropriação primitiva com atuação direta do Estado. Os *enclosures* ingleses, iniciados no século 16 e formalizados legalmente em 1801 pelo *General*

Enclosure Act, são o marco mais simbólico desse movimento. Lê-se em um poema anônimo da década de 1820:

The law locks up the man or woman
Who steals the goose from off the common
But leaves the greater villain loose
Who steals the common from off the goose

The law demands that we atone
When we take things we do not own
But leaves the lords and ladies fine
Who take things that are yours and mine

(...)

(In. BOYLE, James. *The Second Enclosure Movement and the Construction of the Public Domain. Law and Contemporary Problems: Vol. 66, nº. 1/2, p. 33. Inglaterra: Duke University School of Law, 2003).*

Ao condenar os *enclosures*, o autor anônimo captura o espírito de seu tempo na crítica à natureza absolutamente contraditória da propriedade privada dos meios de produção (no caso, a terra). De forma irônica e sagaz, o trecho destacado critica a privatização do campo inglês ao passo que explana o caráter íntimo entre Estado e Capital, apontando diretamente os culpados pelo: a “lei” e os “senhores e senhoras”. Não é exagero considerar o poema como uma expressão artística do conceito marxiano de acumulação primitiva, que cria e recria suas próprias condições de existência na base do capitalismo.

Nessa toada, com o processo de mercantilização da força de trabalho atingindo sua expressão jurídica através de uma classe trabalhadora consolidada em torno do modelo de contrato de trabalho moderno e da positivação da propriedade privada, é interessante reparar que em todos os países de velha industrialização, os grupos de trabalhadores que primeiro se organizaram profissionalmente foram aqueles em que os componentes artesanais do trabalho se mantiveram nos primeiros momentos do capitalismo industrial (RODRIGUES, 2009, p. 8).

Espasmos de associações orgânicas de classe podem ser identificados desde o início do XVIII - pontua-se, antes mesmo do marco inicial da Revolução Industrial, cuja historiografia converge em situar na segunda metade do século. A União dos Entalhadores de Londres, por exemplo, data de 1720. Na Inglaterra, em 1721, foi proibida a organização dos alfaiates, e em 1726 a dos marceneiros. Em 1724, os chapeleiros de Paris declararam greve por causa da redução injustificada de seus salários (COGGIOLA, 2010, pp. 11-12).

A marcha da industrialização segue seu curso, e na virada do século XVIII para o XIX já predominam as *trade-unions* organizadas por setor fabril em relação aos grupos espontâneos e

orgânicos (RODRIGUES, 2009, p.10). Neste íterim estão em polvorosa as reivindicações por direitos sociais e humanos como o alargamento do sufrágio e fim do abuso contra cidadãos pobres. Urge notar que pautas político-sociais eram quase sempre defendidas pelas organizações de trabalhadores junto ao aumento do salário, melhoria das condições de trabalho etc. Um bom exemplo de associação de operários desse contexto anterior ao reconhecimento formal dos sindicatos é a *London Corresponding Society*, que data do ano de 1792.

Nesse contexto, surgem como marcos normativos mais notáveis da época a lei Le Chapelier, na França (1791), os Combination Acts (1799-1800) e o Seditious Meetings Act (1803) na Inglaterra, todas convergindo no sentido de proibir e/ou criminalizar a formação de coalizões entre trabalhadores.

A reação dos Estados liberais não foi suficiente para conter a fúria dos desfavorecidos, e essa leva de leis antissindicalistas foi superada pelas greves e lutas. O ludismo, movimento de ação direta baseado na destruição das máquinas pelos operários e na ameaça física aos donos de fábrica, atinge seu ápice durante a primeira década do século XIX, a tal ponto que em 1811 o poeta Lord Byron discursa na Câmara Alta londrina em defesa dos ludditas: “*Não existem já bastantes coalhos de sangue em vossos códigos, para que ainda queirais mais até que os céus gritem e clamem contra vós? São esses os remédios com os quais quereis curar um povo faminto e desesperado?*” (COGGIOLA, 2010).

Com efeito, é bem verdade que as leis de proibição do começo do século XIX não chegaram nem perto de ameaçar a existência dos *trade unions*. De acordo com THOMPSON (1966, pp. 503-504):

The position of unions between 1799 and the repeal of the Combination Acts (1824-5) was complex. We have first to face the paradox that it was in the very years when the Acts were in force that trade unionism registered great advances. Not only did unions which reach far back into the 18th century - woolcombers, hatters, cordwainers and shoemakers, shipwrights, tailors - continue more or less unperturbed through many of the years in which the Combinations Acts were in force; there is also evidence of organisation spreading to many new trades, and of the first attempts at general unionism. The Webbs judged that a number of the London craft trades "have never been more completely organised than between 1800 and 1820". (...) Such evidence has led to suggestions that the Combination Acts were almost "a dead letter", and that the notion that there was any "campaign against liberty" during these years is much exaggerated.

Como mencionado por Thompson, em 1824 inaugura-se uma nova fase de tolerância às atividades sindicais no plano jurídico com o Combination Law Repeal Act (Inglaterra), que aboliu o crime de conspiração e estabeleceu a liberdade de coalizão e sua posterior emenda, que estabeleceu limitações ao direito de greve. Posteriormente, França, Bélgica e Alemanha também editaram leis de cunho semelhante. Este pode ser entendido como o primeiro passo para que o Estado e seu direito

começassem a admitir a existência das coletividades organizadas e dos grupos operários (SILVA, 2007, p. 61).

Em 1834 é fundada na Inglaterra a primeira central de trabalhadores (*Grand National Consolidated Trade Unions*), sob forte influência de Richard Owen (THOMPSON, 1966, p. 780), amplamente reconhecido como o maior nome do socialismo utópico inglês. Owen tinha como método próprio a formação de “comunidades alternativas” ao capital, onde reinaria o coletivismo em face do individualismo, criação de cooperativas de produção e consumo etc. Suas tentativas de superação do capital, entretanto, culminaram em um idealismo filantrópico e paternalista, vez que se sustentavam mais pelo argumento moral do que pelas explicações materiais da sociedade que vinha se desenhando.

Já o Cartismo, que tem como uma de suas bases fundantes a *London Working Men's Association* (1836), é tido como a primeira grande organização política operária. O movimento não ficou restrito ao Reino Unido, e possuía membros ativos e simpatizantes espalhados por diversos países da Europa ocidental. A Convenção Geral das Classes Operárias da Grã-Bretanha, primeiro “parlamento operário”, foi coordenada pelos cartistas com apoio de outras organizações.

À parte das características já amplamente debatidas pela Sociologia do Trabalho, o Cartismo chama a atenção pela multiplicidade de correntes internas e pelo arranjo heterogêneo de suas lideranças. Compunham o movimento trabalhadores radicais, conservadores, socialistas jacobinos, socialistas owenistas, reformistas etc.

É possível entender essa amplitude de correntes e cosmovisões como uma espécie de prenúncio de todas as concepções que o sindicalismo poderia (e pode) adotar. THOMPSON (1966, pp. 398-399) nos traz, por exemplo, detalhes íntimos de como o Metodismo ajudou a fundar o Cartismo e acrescentar à sua riqueza ideológica:

In 1839, at one of the first of the great Chartist' camp-meetings (themselves modelled upon the Primitive Methodists) several local preachers spoke along with Rushton. (...) Men like Rushton, Thornton and Hanson made a contribution to the Chartist movement that is impossible to overestimate. We see it in the character of the camp-meetings, and the fervour of the Chartist hymns, such as "Sons of Poverty Assemble": See the brave, ye spirit-broken/ Who uphold your righteous cause:/ Who against them hath not spoken?/ They are, just as Jesus was, persecuted by bad men and wicked laws./ Rouse them from their silken slumbers./ Trouble them amidst their pride;/ Swell your ranks, augment your numbers./ Spread the Charter far and wide:/ Truth is with us,/ God himself is on our side!

Como apontado, todas essas afiliações se uniam não somente pelos direitos do trabalho, mas também pelos direitos sociopolíticos. Segundo THOMPSON (1966, p. 826), *the line from 1832 to Chartism is not a haphazard pendulum alternation of "political" and "economic" agitations but a direct progression, in which simultaneous and related movements converge towards a single point.*

This point was the vote. Isso demonstra que o sindicalismo nasceu político e terá sempre o fazer político como parte de suas funções, como será colocado posteriormente.

No bojo da atuação do Cartismo e dos outros movimentos, foram aprovadas na Inglaterra leis significativas: a primeira lei de proteção ao trabalho infantil, a lei de imprensa, leis de regulamentação do trabalho feminino e reformas no Código Penal inglês. Tais avanços foram fruto tanto da proteção do trabalhador individual quanto da perspectiva de regulação coletiva das relações laborais (SILVA, 2007, p. 61).

Além dessas conquistas restritas a determinadas categorias do operariado de outrora, é fato que o êxito mais importante foi a redução da jornada de trabalho, entendido o *Ten Hour Act* como a primeira grande vitória do movimento sindical.

Devido às diferentes características econômicas pré-capitalismo, às diferentes conformações fundiária e social, as bases do direito do trabalho e o direito coletivo do trabalho se desenvolveram com suas especificidades em cada país da Europa e do mundo durante o século XIX, no que SILVA (2007, p. 62) conceituou como “ambivalência estrutural”.

Em países como a Inglaterra, a Irlanda e a Dinamarca, por exemplo, a autorregulação coletiva do trabalho adquiriu dimensão mais relevante que a regulação estatal em termos de proteções materiais. Na Alemanha bismarckiana, por sua vez, prevaleceu em um primeiro momento a sistemática da regulação estatal.

Fato é que, assim como os desdobramentos juslaborais coletivos da segunda metade do século XIX são profundamente conectados com as bases pré-capitalistas de cada economia nacional, do mesmo modo seu desenrolar no século XX “respondeu a indagações e problemas introduzidos no século precedente.”.

Nesse sentido, a massificação do Partido Comunista, saindo da clandestinidade da Liga dos Justos e passando à atuação desvelada (1848), o terremoto social da Primavera dos Povos (1848), a formação da Primeira Internacional (1864) e da Internacional Federalista (1872) aparecem como grandes catalisadores do movimento sindical tanto na Europa quanto na América do Norte. Greves massivas foram germinadas por essas organizações durante a segunda metade do século, agravando os conflitos entre trabalhador e patrão e gerando as primeiras grandes negociações coletivas que viriam a ser a pedra fundamental do Direito Coletivo do Trabalho na virada do século.

Entretanto, como a realidade material é dialética, é óbvio que os acontecimentos do início do século também influenciaram - e muito - na construção do arcabouço jurídico sindical. Expõe SILVA (2007, pp. 63-64) que

afirmação do projeto político de desmercantilização da mão-de-obra encontrou expressão no Tratado de Versailles. (...) A necessidade de cooperação com os sindicatos para o gerenciamento das infra-estruturas nacionais orientadas para a guerra, além dos impactos e temores despertados pela eclosão da Revolução Russa, em 1917, levaram a uma nova política governamental aberta ao reconhecimento da representação sindical (Jacobs, 1986, p.276). Agrega-se a isto o fato de que a modernização do Estado, fator determinante para o surgimento do Direito do Trabalho, se acelerou com a deflagração da Primeira Guerra, quando os Estados assumiram a direção da economia e do trabalho (Hepple, 1986, p. 41).

É nesse contexto que surge a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, um dos marcos representativos da legalização dos sindicatos e intensificação de sua atuação no nível global, considerando por exemplo a alçada da liberdade sindical ao rol de direitos fundamentais, o reconhecimento do direito de ampla associação etc. Foi a primeira organização trabalhista ordenada de modo tripartite, vez que seus órgãos executivos são desde então compostos por representantes dos Estados, empregadores e trabalhadores.

Durante a consolidação legal dos sindicatos, como afirmado, o nascente direito do trabalho e suas entidades foram tratados de diferentes maneiras ao redor do mundo. Somando os elementos históricos de cada país com os seus desdobramentos conjunturais e políticos, é possível notar particularidades e similitudes em vários casos.

Essas diferenças se expressam principalmente na (a) maior ou menor disposição do Estado para influir nos conflitos entre capital e trabalho; (b) no modo de atuação do Estado, quando interventor; e (c) dos processos de resistência laboral para obter melhores condições de trabalho e os resultados por si alcançados. Com o exemplo brasileiro não foi diferente.

2.2.

ASPECTOS HISTÓRICOS DO SINDICALISMO NO BRASIL

No Brasil, a formação da classe trabalhadora e sua organização em associações permanentes não seguiu o mesmo ritmo e tampouco as mesmas conformações do continente europeu. Isso porque o modo de produção no Brasil era sustentado pelo regime escravista, o que impossibilitava a formação e o robustecimento de uma classe de assalariados forte o suficiente para criar sindicatos. Ainda que convivessem trabalhadores livres e escravizados, a escravidão constituía o centro da vida econômica e a base do modo de produção do país até a abolição em 1888.

Assim, é imprescindível considerar as formas anteriores de luta de classes, o que no exemplo brasileiro significa compreender o período de escravidão no país, elemento-chave na

“formação e o sentido do Brasil” (RIBEIRO, 1995), afinal,

até meados dos anos de 1850, o trabalho escravizado dominava não apenas o cenário dos grandes latifúndios monocultores, voltados para a agricultura de exportação, mas também as principais cidades do país, em que os trabalhadores escravizados moviam portos, transportes terrestres, comércio urbano e até mesmo as primeiras fábricas (MATTOS, 2009, p.17).

Reforçando a questão das particularidades e similitudes, assim como nos países centrais da Europa, houve também no Brasil certa efervescência de atividades reivindicativas orgânicas ou organizadas bem antes do reconhecimento jurídico dos sindicatos. Já nos idos de 1858 lia-se, durante as agitações que precederam a greve dos compositores tipográficos do Rio de Janeiro, tida pela historiografia como a primeira greve em território nacional:

Já é tempo de acabarem as opressões de toda a casta; já é tempo de se guerrear por todos os modos legais toda a exploração do homem pelo mesmo homem, e caminhar-se desafiada e rasgadamente sob o estandarte da liberdade à aquisição da justa igualdade e da dignidade moral do homem; já é tempo de pôr termo às tiranias de toda a casta, e dar pátria, lar e aras aos Boêmios da indústria, que o egoísmo estúpido dos empreendedores da indústria, capitalistas e outros *ejusdem purpuris* [do mesmo modo], retém na escravidão.¹¹

Noutro exemplo, MATTOS (2009, p. 13 e seguintes) nos conta da figura de João de Mattos, líder dos trabalhadores de padaria e dos sucessivos levantes por ele promovidos entre 1876 e 1912. Do mesmo modo, tiveram importante papel de agitação as irmandades e sociedades católicas - restritos de liberdade para organizar-se, as pessoas escravizadas encontravam nessas associações um espaço seguro para desenvolver ideais amotinadores e abolicionistas.

Assim, atina-se no encontro rotineiro entre trabalhadores livres e escravizados, que “compartilhavam experiências de trabalho, vida, formas de organização e luta durante todo o século XIX” o início do processo de formação de classe no Brasil, cujos “valores forjados naquelas batalhas passaram a fazer parte do arsenal compartilhado pelos trabalhadores nas décadas seguintes, servindo mesmo de parâmetro para a avaliação das experiências e das lutas subseqüentes” (MATTOS, 2009, p. 30).

Embora abolida a escravidão, a classe trabalhadora brasileira ainda não tinha contornos bem definidos, diferente de seus pares na América estadunidense e em parte da Europa. Contribuíram para esse cenário as diversas formas de repressão das elites econômicas ao trabalho livre. Ainda resistentes ao novo modelo de organização laboral e com frequência saudosistas da escravatura, as

¹¹ “Os artistas”. *Jornal dos Typographos*. Rio de Janeiro, 1 (14), 23 jan. 1858, p.2-3. In: VITORINO, Artur José Renda. *Processo de Trabalho, Sindicalismo e Mudança Técnica: o caso dos trabalhadores gráficos em São Paulo e no Rio de Janeiro, 1858-1912*. Campinas: UNICAMP, 1995, p. 73

classes dominantes discutiram e elaboraram o Projeto nº 33/1888, de autoria do então Ministro da Justiça, Ferreira Vianna, que de pronto recebeu a alcunha de “Lei de Repressão à Ociosidade”.

Sob a perspectiva da criminologia crítica, tal projeto de lei se enquadra em um contexto pós-abolição de busca da preservação de estruturas desiguais e manutenção da hegemonia dos que controlam o trabalho alheio sem trabalhar. É nítida a associação da ociosidade, indisciplina e imoralidade à população negra, constituindo todo o povo preto - não só os recém-libertos- como vadio, em detrimento ao modelo ideal de cidadão da Belle Époque brasileira.

ZAFFARONI (2005, p. 144), dialogando com CHALHOUB (1996, p. 20), adverte que o debate parlamentar em torno do projeto foi pautado, em grande parte, no conceito pré-positivista de “classe perigosa”, assim chamada “*por sus vicios, su ignorancia y su miseria*”. A utilização do conceito pela *intelligentsia* parlamentar brasileira deu contornos a uma suspeita generalizada sobre os indivíduos pobres, especialmente os pretos e pardos.

Evidencia-se mais uma vez a centralidade da categoria trabalho em sua positividade e negatividade, mesmo em diferentes realidades materiais e culturais, seja nas workhouses inglesas ou nos “estabelecimentos de trabalho” propostos no projeto. SILVA (2018, p. 24) sintetiza essa relação:

A linguagem, os costumes e os valores arraigados não costumam andar em sintonia com a legislação. Às vezes, andam na frente. Em outras, seguem atrás. Em paralelo com a libertação dos escravos, andou mesmo foi a demanda dos ex-proprietários por leis para obrigar os novos homens livres a lhes servir pacificamente e pelo menor preço.

Ao passo que no campo da cultura e dos costumes a formação de uma classe trabalhadora brasileira ainda engatinhava, também na estrutura macroeconômica o operariado industrial típico e demais trabalhadores assalariados ocupavam uma parcela tímida da força de trabalho. MATTOS (2009, pp. 36-42) demonstra em números essa conjuntura, ressaltando também que nas fábricas existentes, alocadas principalmente no Rio de Janeiro e em São Paulo, as condições de trabalho eram desumanas, com exploração intensa de crianças e mulheres.

Ou seja: o mercado assalariado urbano era “uma realidade em construção”, com o compartilhamento de experiências comuns pelos que trabalhavam a partir de condições de vida e de trabalho semelhantes norteando a formação da classe “em si”.

Já o recorte histórico do sindicalismo como força política mais ou menos constituída pode ser realizado a partir da chamada República Velha (1889-1930). O reconhecimento de classe “para si” começa a desenhar seus contornos, com os sindicatos adquirindo papel de vanguarda no processo:

Talvez a manifestação política mais organizada dos trabalhadores no período partisse justamente dos sindicatos, que, embora não se constituíssem em instrumentos de intervenção

no jogo político eleitoral, eram os porta-vozes mais nítidos das propostas de mobilização, reivindicação e transformação social. Nada mais eminentemente político que a prática sindical. (MATTOS, 2009, p. 45)

Em paralelo, subsistiam associações de ajuda mútua, ligas profissionais e irmandades, formações que inclusive precederam os primeiros sindicatos em solo nacional. Parte delas abandonou gradualmente o caráter meramente assistencial e se converteu formalmente em sindicatos; outra parte, contudo, permaneceu focada no mutualismo, sem fomentar debates para além da sobrevivência cotidiana ou enfrentar os patrões e o Estado.

No primeiro período de atividade sindical brasileira, capitanearam o movimento os sindicalistas revolucionários, adotando um modelo similar ao anarcossindicalismo francês, pautado na ação direta, na transformação moral dos trabalhadores, no conflito imediato com o patronato e na recusa da via eleitoral-partidária. No I Congresso Operário Brasileiro, em 1906, estes formaram maioria frente aos comunistas, socialistas e demais correntes da esquerda (MATTOS, 2009, p. 48).

No Rio de Janeiro, essa agitação ecoava desde o ebulir das revoltas urbanas contra a favelização forçada dos despossuídos e contra o mote higienista que então imperava. Em 1904 as ligas operárias já marchavam junto ao povo rebelado na Revolta da Vacina:

9 de novembro de 1904. O jornal A Notícia publica, sem consentimento expresso das autoridades, o projeto de regulamentação da Lei da Vacina Obrigatória, elaborado e redigido por Oswaldo Cruz. (...) O povo, enfurecido, sai às ruas e, durante uma semana, enfrenta a polícia, o Exército, a Marinha e o Corpo de Bombeiros. (...) Barricadas e combates transformaram os bairros da Gamboa e da Saúde em praça de guerra. Os cadetes da Praia Vermelha se sublevaram, os sindicatos marcharam ao lado do povo. Saldo: segundo uns, 30 mortos, mais de cem feridos, quase mil presos – a metade deles deportada para o Acre, e sete estrangeiros banidos do país; segundo outros, centenas e talvez milhares de mortos. (PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO, 2006, p. 11)

Não havia qualquer preocupação com a preparação psicológica da população, de quem só se exigia a submissão incondicional. Essa insensibilidade política e tecnocrática foi fatal para a Lei da Vacina Obrigatória. Infelizmente, não só para ela. A insatisfação vinha sendo manifestada pelos jornais operários, alguns deles anarquistas, como A União Operária, O Libertário, A Greve, por manifestações de rua e pelas chamadas ligas de resistência (semelhantes aos sindicatos) que lutavam contra a opressão patronal. Também estavam nessa luta os socialistas do Partido Socialista Coletivista, que publicava o jornal Brasil Operário, autodesignado “órgão das classes operárias”. (SEVCENKO, 1984, p. 59 *apud* PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO, 2006, p. 31)

Em São Paulo, é impossível deixar de mencionar a Greve Geral de 1917, que eclodiu no Cotonifício Rodolpho Crespi e não tardou em paralisar quase todas as fábricas da cidade, bem como boa parte das fábricas do Rio Grande do Sul e do Rio de Janeiro. Em todos os exemplos, há de se notar a influência de trabalhadores imigrantes livres e/ou “engajados”, em especial os de origem italiana e

espanhola. (WOLFE, 1991, p. 810)

Já a partir da segunda metade da década de 20, após a acentuação da repressão aos sindicatos e seus apoiadores, a liderança do movimento passa a ser dirigida pelos comunistas. No ano de 1922 é fundado o Partido Comunista do Brasil (PCB), legando a tradição bolchevique e a estratégia de vanguarda popular, que passa a dar a linha de atuação da maior parte dos sindicatos brasileiros e tem como símbolo do período a criação da Confederação Geral do Trabalho (1929).

Para além dos grupos citados, coexistiam também as lideranças sindicais que defendiam a colaboração como o patronato e o Estado como meios válidos de atuação. A estes últimos convencionou-se à época chamar de “amarelos”. Sob essa alcunha cabiam também as lideranças católicas, as cooperativistas e todos aqueles que propunham-se “não extremados” e “práticos, não sonhadores” (MATTOS, 2009, p. 52)

É no primeiro governo de Getúlio Vargas (1930-1945) que o movimento sindical tem uma importante inflexão. Em contraponto ao liberalismo que imperava na República Velha, passa a imperar o discurso de harmonia entre patronato e proletariado. Desde os primeiros atos oficiais do governo provisório, é nítido o mote de um mundo do trabalho influenciado, regulado e protegido pelo Estado, somado às duas grandes classes em um modelo autoritário-corporativista.

Através do Decreto nº 19.770, de 1931, é implantado o modelo de sindicato oficial, “reconhecido, mas tutelado”, com a guisa de “interlocutores dos trabalhadores junto ao governo e vice-versa, funcionando por dentro do Estado, como órgãos públicos e, portanto, submetidos também às diretrizes das demais instâncias governamentais.”, ou seja, verdadeiros “para-choques das tendências antagônicas” (MATTOS, 2009, p. 63). Lemos em um discurso de Getúlio Vargas datado de 1932¹²:

O individualismo excessivo, que caracterizou o século passado, precisava encontrar limite e corretivo na preocupação predominante do interesse social. Não há nessa atitude nenhum indício de hostilidade ao capital, que, ao contrário, precisa ser atraído, amparado e garantido pelo poder público. Mas o melhor meio de garanti-lo está, justamente, em transformar o proletariado numa força orgânica de cooperação com o Estado e não o deixar, pelo abandono da lei, entregue à ação dissolvente de elementos perturbadores, destituídos dos sentimentos de Pátria e Família. (VARGAS, G. A nova política do Brasil, vol. II, Rio de Janeiro, Livraria José Olympio, 1938, p. 97-98 *apud* ANTUNES, R. Classe operária, sindicatos e partido no Brasil, um estudo sobre a consciência de classe: da Revolução de 30 até a Aliança Nacional Libertadora. Dissertação de mestrado. São Paulo: IFCH/UNICAMP, 1980. Datilografado.)

Houve resistência dos sindicatos autônomos, que denunciaram a perda de controle decisório, a falta de representatividade das entidades oficiais e a “fascistização” dos sindicatos. Não obstante, a perspectiva da participação na Assembleia Nacional Constituinte, realizada em 1934, fez

¹² As Classes Trabalhadoras e o Governo da Revolução, discurso pronunciado em 29 de Outubro de 1932 no centro do Rio de Janeiro.

boa parte desse setor adotar a oficialização como tática, aliada à estratégia de vincular a concessão dos benefícios das novas leis trabalhistas à representação de classe oficial. Contudo, no andar cada vez mais repressivo da cúpula varguista, no mesmo ano é decretada como resposta à Intentona Comunista a Lei de Segurança Nacional (“Lei Monstro”), aguçando a criminalização das lideranças autônomas e colocando mais pressão em favor do modelo sindical corporativo (MATTOS, 2009, p. 69).

Entre 1935 e 1942 - e principalmente após 1937, com a imposição do Estado Novo - o cenário é de absoluta submissão dos entes sindicais, com dirigentes escolhidos a dedo pelo Ministério do Trabalho e limites de reivindicação estreitíssimos. A constituição de 1937 traz o modelo de sindicato único; é decretada em 1939 a Lei Orgânica da Sindicalização Profissional, de contornos nitidamente controladores. Entre o segundo semestre de 1942 e 1945, com a entrada do Brasil na Segunda Guerra Mundial, esse panorama muda. No que podem ser interpretados como esforços de guerra, Getúlio busca atrelar mais do que nunca sua imagem a um discurso paternalista, protetor, empenhando-se no discurso político trabalhista, cujo grande exemplo é o programa radiofônico A Hora do Brasil (MATTOS, 2009, p. 71).

Ao longo do período de redemocratização de 1946 até o golpe de 1964, MATTOS (2009, p.77) enxerga algumas continuidades e rupturas no mundo do trabalho, entendendo a “manutenção da estrutura sindical” como “principal herança da ditadura varguista”, mas ressaltando que “os limites legais ao direito de greve foram rompidos pela força dos trabalhadores organizados” em diversas oportunidades.

Nesse ínterim, entre o começo da década de 50 até os antecedentes do golpe, o movimento sindical brasileiro experimentou um período de ascensão, caracterizado pelo crescimento das greves, maior visibilidade dos sindicatos e sua participação na elaboração de pautas políticas nacionais, além da criação de entidades intersindicais. Esse período também testemunhou o surgimento de organizações paralelas ao sindicalismo oficial, como as comissões sindicais por empresa, pactos e comissões regionais, incluindo o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT) (MATTOS, 2003, pp. 34 - 37).

No período imediatamente após o golpe militar, houve uma mudança drástica na dinâmica de intervenção nos sindicatos, que anteriormente enfrentava obstáculos para a ação governamental, apesar das prerrogativas então constantes na CLT que permitiam ao Ministério do Trabalho tais ingerências. Lia-se no artigo 528:

Ocorrendo dissídios ou circunstâncias que perturbem o funcionamento do sindicato, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá nele intervir, por intermédio de delegado com atribuições para administração da associação e executar ou propor as medidas necessárias para normalizar-lhe o funcionamento.¹³

¹³ Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Os militares, ao assumirem o controle, exerceram uma intervenção maciça em centenas de entidades sindicais, resultando na cassação de direitos políticos e na perseguição sistemática aos líderes sindicais, forçando muitos deles à clandestinidade ou ao exílio. O Volume II do Relatório da Comissão Nacional da Verdade fornece dados factuais sobre o que Badaró Mattos e boa parte da historiografia convencionou chamar de “fase dos interventores”:

Somente em 1964, 409 sindicatos e 43 federações sofreram intervenção do Ministério do Trabalho. Entre 1964 e 1970, foram efetuadas 536 intervenções sindicais – das quais 483 em sindicatos, 49 em federações e em quatro confederações. Do total de intervenções realizadas pelo Ministério do Trabalho durante esse período, 19% foram efetuadas em 1964 e 61% em 1965 (80,6% do total), isto é, uma marca de 433 intervenções em apenas dois anos, aliada à cassação de 63 dirigentes sindicais, à intervenção em quatro confederações e 45 federações.¹⁴

Essa intervenção foi facilitada pela aliança estabelecida entre os militares e o empresariado nacional, prevendo fortes reações dos trabalhadores organizados contra a nova política de arrocho salarial. Os interventores designados para liderar os sindicatos durante esse período não eram estranhos ao meio. Muitos eram ex-dirigentes sindicais que passaram a colaborar com o regime, além de manterem vínculos com as entidades sindicais católicas e com entidades ligadas ao sindicalismo estadunidense (MATTOS, 2009, p. 103) - o que faz todo sentido, principalmente ao considerarmos a natureza imperialista dos golpistas e o condão colaboracionista de setores da Igreja Católica.

O auge da repressão ocorreu com a implementação do AI-5 em 1968, durante o qual houve efetivo empenho dos militares em remodelar o sindicalismo para servir aos seus interesses. Esse novo modelo sindical, financiado pelo governo, adotou práticas assistencialistas e um discurso focado no crescimento econômico, visando legitimar o regime aos olhos da opinião pública, em um discurso que tem como anedota o “crescimento da massa para a repartição do bolo”.

No entanto, essa tentativa de controle foi desafiada pelo surgimento do “novo sindicalismo”, especialmente evidenciado pelas greves no ABC paulista em 1978, que buscavam romper com a estrutura sindical vinculada ao Estado e promover uma mobilização consciente dos setores populares.

O Novo Sindicalismo inaugurou o *boom* das centrais sindicais. A adoção da tática de aglomerar o sindicalismo combativo em blocos massivos origina a Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 1983, essencial na história sindical brasileira, bem como a Coordenação Nacional das

¹⁴ Comissão Nacional da Verdade. Relatório: textos temáticos. Brasília: CNV, 2014. Capítulo 2. p. 60- 61. Disponível em http://cnv.memoriasreveladas.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=571. Acesso em 03/03/2024.

Classes Trabalhadoras (Conclat), também em 1983, que mais tarde originaria a Central Geral dos Trabalhadores (CGT). Essas centrais fizeram-se ouvidas e ganharam projeção nacional com greves fortes e mobilizantes, novas táticas paredistas e presença marcante na campanha das Diretas Já. O impacto do Novo Sindicalismo é refletido no número de greves registradas: houve um aumento exponencial, passando de 393 no ano de 1983 para 2.188 no ano de 1987.¹⁵

O período de redemocratização, marcado pela promulgação da Constituição de 1988 e pelas eleições presidenciais de 1989, marcou o fim da era do "novo sindicalismo". Elementos chave como a unicidade sindical, a contribuição sindical compulsória, o monopólio de representação e o poder normativo da Justiça do Trabalho permaneceram intactos, enquanto o fim da intervenção do Ministério do Trabalho, a extinção dos "estatutos-padrão" e da proibição de sindicalização dos funcionários públicos representaram avanços¹⁶.

Em verdade, em que pese as heranças corporativistas, a constitucionalização do direito sindical brasileiro fincou de vez o direito dos trabalhadores criarem, organizarem e existirem livremente nas instituições sindicais. O reconhecimento da liberdade sindical como um direito fundamental, garantindo a autonomia das organizações sindicais e o direito à livre associação foram marcos cruciais. Realizadas as necessárias digressões histórico-sociológicas de cunho propedêutico, passemos à análise de fato dos sindicatos, suas funções e prerrogativas em uma democracia liberal-constitucional.

2.3.

NATUREZA JURÍDICA DO SINDICATO

Conquanto não haja no direito material definição literal e absoluta de sindicato, sua natureza jurídica é tema de constante debate doutrinário e jurisprudencial, na maior parte do tempo girando em torno da dicotomia entre o direito privado e o direito público.

¹⁵ NORONHA, E. "Greve e estratégias sindicais no Brasil". In: NORONHA, E. e OUTROS: Mundo do trabalho: crise e mudança no fim do século. São Paulo: Scritta, 1994. p. 331.

¹⁶ "(...) Ao lado dos demais preceitos democratizantes, a Constituição de 1988 produziu um clarão renovador na cultura jurídica brasileira, permitindo despontar, no estuário normativo básico do país, a visão coletiva dos problemas, em anteposição à visão individualista preponderante, oriunda de velho Direito Civil. Essa nova perspectiva embebe-se de conceitos e óticas próprias ao Direito do Trabalho, em especial a noção de ser coletivo (e de fatos/atos coletivos), em contraponto à clássica noção de ser individual (e fatos/atos individuais), dominante no estuário civilista brasileiro. Ao constitucionalizar o Direito do Trabalho, a Carta de 1988 praticamente impôs ao restante do universo jurídico uma influência e inspiração justralhista até então desconhecidas na história do país." DELGADO, Maurício Godinho. Introdução ao direito do trabalho. Editora LTr, São Paulo, 1999. p 67.

A posição amplamente majoritária entende a caracterização dos sindicatos como associações civis de direito privado. Nessa perspectiva, os sindicatos seriam entidades autônomas, formadas pela livre vontade dos seus associados, com fins específicos e patrimônio próprio, regidas por seus próprios estatutos e submetidas à Justiça Comum.

Em contrapartida, há quem defenda a tese de que os sindicatos ostentam natureza jurídica de direito público, reconhecendo-lhes um caráter de entidades de interesse público. Essa corrente argumenta que os sindicatos exercem funções públicas, como a defesa dos direitos e interesses da categoria profissional, a celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho e a participação em órgãos deliberativos do Estado. Além disso, ressaltam a obrigatoriedade da filiação sindical em determinadas categorias de determinados países (no Brasil, por exemplo, prevista no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal), e o regime jurídico próprio dos sindicatos, incomparável com o de outros tipos de associação.

Para a academia brasileira, é possível dizer que a natureza jurídica do sindicato é como o sintetizado por DELGADO (2019):

O sindicato consiste em associação coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e materiais de trabalhadores, sejam subordinados ou autônomos, e de empregadores. (...) a natureza jurídica dos sindicatos é de associação privada de caráter coletivo, com funções de defesa e incremento dos interesses profissionais e econômicos de seus representados, empregados e outros trabalhadores subordinados ou autônomos, além de empregadores.

Há ainda uma terceira posição, relativamente recente, que classifica os sindicatos como entidades de direito social, reacendendo o debate e inaugurando um novo capítulo sobre sua natureza jurídica. Essa perspectiva reconhece no papel fundamental dos sindicatos na concretização dos direitos sociais sua característica definidora, transcendendo a dicotomia tradicional entre direito privado e público.

Desse modo, a juridicidade dos sindicatos deve decorrer não do debate dogmático puro, mas de uma análise da sociologia jurídica aliada à história dos conceitos do direito coletivo do trabalho, tão únicos em seu contexto e seu propósito. É preciso entender o direito sindical em seu fim, sua *função* primeira e última. Nas belíssimas palavras de Mario DE LA CUEVA (1977, p. 80),

La unión de los derechos individuales y de los derechos sociales resulta de las consideraciones siguientes: las declaraciones individualistas del pasado y las declaraciones sociales de nuestro siglo tienen un fundamento y una mira únicos, que es el hombre real, el que vive en los campos y en las ciudades, el que no puede desdoblarse en una personalidad que entrega su energía de trabajo a la economía, ya del mundo capitalista, bien del socialista, y en otra que use su libertad para labrar su cultura y la de humanidad; por otra parte, el bienestar material, del que también disfrutaban los animales domésticos y los de carga, no es ni

puede ser la expresión plena del hombre, o para emplear las palabras de Marx: el bienestar material no es idéntico a desajenación del hombre. La unión del derecho a la libertad, fuente de todas las restantes libertades, con el derecho al bienestar material, nos hace soñar con una futura en la que el hombre deje de ser una cosa sujeta a la explotación de los demás, en la que se eleve sobre las fuerzas económicas y las ponga a su servicio y en la que viva para la libertad.

Nesse sentido, entende-se na teoria de Cesarino Júnior e na presente pesquisa que o sindicato é um ente de direito social porque é o direito de uma *classe social*.

Um dos entusiastas mais fervorosos dos sindicatos como entes de direito social é o jurista brasileiro Cesarino Júnior, que, inclusive, tem esse como o título de um de seus principais trabalhos¹⁷:

sustentamos ser o Direito Social um *tertium genus*, e sendo o sindicato justamente uma autarquia, isto é, um ente jurídico que não se pode classificar exatamente nem entre as pessoas jurídicas de direito privado, nem entre as pessoas jurídicas de direito público, parece-nos muito mais lógico qualificá-lo como pessoa jurídica de direito social. Aliás, não foi esta a única modificação que o direito social introduziu no conceito jurídico de pessoa, sendo interessante lembrar aqui outras duas importantes inovações suas nesta matéria e que são a relativa incapacidade do empregado em referência ao contrato individual de trabalho e a personalidade distinta que o direito social atribui à empresa mesmo quando o proprietário é uma pessoa física, por força princípio de continuidade do contrato de trabalho. (CESARINO JÚNIOR. Direito Social. São Paulo: LTr, 1980, p. 523, *apud* ABREU, Lilia. Da natureza jurídica do sindicato, p. 59. Dissertação de mestrado. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 1985)

BAYLOS GRAU (2021, p. 22-23) também parece filiar-se a essa corrente de pensamento ao definir o sindicato como

una asociación voluntaria y permanente, es decir, basada en la adhesión individual y consciente de un trabajador con carácter estable a una organización que supone, por tanto, un sujeto colectivo que le representa para tutelar y defender los intereses del trabajador como parte del grupo. La cosa se complica, sin embargo, porque la palabra sindicato es reconducible a una forma específica de asociación, una libertad política fundamental en todas las constituciones democráticas, que tiene como característica definitoria la unión y organización de los trabajadores. Ha resultado específicamente reconocida como un derecho universal en los tratados internacionales y en la Declaración Universal de Derechos Humanos (...)

De todo modo, o essencial nesse debate é entender que os sindicatos, acima de qualquer conjectura sobre sua natureza jurídica, se prestam a equilibrar por diferentes vias e em diversas frentes uma relação desequilibrada, aquela entre patronato e proletariado. Naturalmente, como dito na exposição do objeto, refere-se sempre ao sindicato de trabalhadores, e não à sua forma patronal.

¹⁷ CESARINO JÚNIOR. Direito Social. São Paulo: LTr, 1980.

2.4.

SISTEMAS DE REGULAÇÃO SINDICAL

2.4.1.

CORPORATIVISMO

A definição mais clássica do fenômeno corporativista vem do estadunidense Phillippe Schmitter:

(...) um sistema de representação de interesses no qual as unidades constituintes são organizadas em um número limitado de categorias singulares, compulsórias, não competitivas, hierarquicamente ordenadas e funcionalmente diferenciadas, reconhecidas ou licenciadas (quando não criadas) pelo Estado, às quais é concedido monopólio de representação dentro de sua respectiva categoria em troca da observância de certos controles na seleção de seus líderes e na articulação de demandas e apoio. (SCHMITTER, 1974, p. 43-44, *apud* NUNES, 2003, p. 37).¹⁸

Nesse sentido, de acordo com a definição de Schmitter, o corporativismo é entendido como um sistema de representação/intermediação de interesses, com sua estrutura *“baseada em um número limitado de categorias compulsórias, não-competitivas, hierárquicas e funcionalmente separadas, que são reconhecidas, permitidas e subsidiadas pelo Estado”* (NUNES, 2003, p. 37). Acrescenta-se ao aporte de Nunes a dimensão limitante, proibitiva e interventora que este Estado, na qualidade de mediador-mor entre os núcleos corporativos e sociais (empresas, sindicatos, setor público, forças armadas etc.), pode assumir - e na maioria das experiências ao redor do mundo, assume.

Outra definição clássica, esta posta por J.T. Winkler, estabelece o corporativismo não como um sistema de intermediação de interesses, mas como um modo de produção para além do capitalismo e do socialismo, *“um sistema econômico no qual o Estado dirige e controla predominantemente a iniciativa privada, de acordo com quatro princípios: unidade, ordem, nacionalismo e sucesso”* (WINKLER, 1973, p. 101 *apud* NUNES, 2003, p.38).

E, antes deles, Émile Durkheim, ainda que sua visão do Estado corporativo tivesse caráter proeminentemente moral, enxergando sua urgência e legitimidade na suposta decadência de costumes

¹⁸ No original: *“Corporatism can be defined as a system of interest representation in which the constituent units are organized into a limited number of singular, compulsory, noncompetitive, hierarchically ordered and functionally differentiated categories, recognized or licensed (if not created) by the state and granted a deliberate representational monopoly within their respective categories in exchange for observing certain controls on their selection of leaders and articulation of demands and support.”*

trazida pelo século XIX, sendo então necessária a construção de um Estado que desse ágio aos egoísmos dos grupos sociais.

Seria possível trazer diversas outras concepções do que é o corporativismo e o Estado corporativo, sua essência, suas formulações teóricas passadas e recentes: corporativismo societal, neocorporativismo etc. Entretanto, ainda que se esgotem todas as fontes teóricas que buscam delimitar a lógica do corporativismo, mesmo assim não seria prudente analisar de forma global sua relação com o sindicalismo. Isto porque, como mais uma vez indica Engels,

(...) ali onde começa a história deve começar também a cadeia do pensamento, e o desenvolvimento ulterior desta não será mais do que a imagem reflexa, em forma abstrata e teoricamente consequente, da trajetória histórica.¹⁹

E incisivamente TOLEDO (2001, p.10):

No basta, como en los escritos iniciales de Schmitter, con definir al corporativismo como una forma de representación de intereses a través de organizaciones no ciudadanas, ni tampoco, como en su versión final, como intermediación de intereses. De hecho, todo sindicato es una organización intermedia, de tal forma que a esa definición le falta especificidad. Especificar no significa solamente incluir más factores en la definición, sino situar a la intermediación de intereses a través de organizaciones en una articulación histórica, es decir, con cierto funcionamiento del estado y de la economía y el papel que en dicho funcionamiento corresponde a los sindicatos. En esta medida, el corporativismo en general corresponde a la aparición del estado interventor en la economía, que sustituyó al estado liberal del siglo pasado.

De todo modo, podemos traçar algumas características chave do Estado corporativista em relação à regulação sindical: intervenção e ligação entre Estado e sindicatos; valorização do Chefe de Estado e personalização de sua influência nos rumos sindicais; divulgação do caráter técnico e apolítico da administração pública; unicidade sindical; sindicalização por categoria; proibição de greves e locautes etc. (MASCARO, 1989, p. 24 *apud* BRITO FILHO, 2009, p. 68). E no contexto geral: um Estado “dignificador” da nação e inspirador do civismo; postura de harmonização entre os agentes produtivos; divulgação do caráter técnico e apolítico da administração pública; busca da unidade e organização nacionais; oposição ao liberalismo político; supressão do pluripartidarismo etc.

Neste contexto, evidencia-se o papel central do poder executivo na regulação sindical aos moldes corporativistas, onde o Estado é responsável por intermediar a relação entre as classes e amortecer os conflitos entre a burguesia e os trabalhadores. Ao integrar os sindicatos em sua estrutura

¹⁹ Escrito por Engels na primeira quinzena de agosto de 1859. Publicado, sem autoria, no *Das Volk*, nos números 6 e 20, de agosto de 1859. In MARX, Karl. *Contribuição à crítica da economia política*. São Paulo: Editora Expressão Popular. 2ª Ed, p. 283.

e condicioná-los através da intervenção quase que permanente, são estabelecidos os meios necessários para o processo de acumulação capitalista, viabilizando assim uma economia “orquestrada”.

No entanto, o objetivo não consiste apenas em manter o sindicalismo ligado ao Estado, e sim em restringir o espaço e moldar as formas de atuação sindical dos trabalhadores. Além disso, é comum a criação de sindicatos oficiais e a consequente restrição de seu caráter político, visando limitar a combatividade dessas organizações e controlar suas lideranças.

Winkler considera a emergência do corporativismo uma resposta prático-organizacional às contradições e ineficiências do capitalismo avançado, que começa a tomar forma nas primeiras décadas do século XX, em um esforço simultâneo de continuação da acumulação de lucro da burguesia e desenvolvimento nacional (NUNES, 2003, p. 38). Essa visão faz algum sentido ao analisarmos a historicidade material do surgimento dos primeiros Estados corporativos, principalmente no contexto da América Latina. Para isso, amarrar os sindicatos e o empresariado à estrutura estatal em prol de uma coesão, numa unidade em busca do “progresso”, é o aspecto mais relevante para os fins desta pesquisa.

Apesar dessas definições, é muito importante ressaltar que o processo de envolvimento dos sindicatos na estrutura estatal, ao menos durante a experiência corporativista brasileira (1930-1945), não foi marcado unicamente por passividade e submissão ao modelo de-cima-para-baixo. Autores como Ângela Maria de Castro Gomes²⁰ e Daniel Aarão Reis Filho²¹ são proeminentes defensores da ideia de um “pacto” entre as classes trabalhadoras e o Estado corporativo, o que ora se combate com veemência.

Afastar a ideia de um “pacto social” é afastar não somente o risco de apagar da memória coletiva dos trabalhadores todo o legado de luta e resistência durante o período, mas afirmar o comprometimento com história, sua materialidade, suas evidências e seus ensinamentos. Encontramos uma crítica bastante ponderada a essa corrente teórica na obra de FORTES (2007, p. 78):

“A invenção do trabalhismo”, em vários momentos, advoga a capacidade da "audiência" operária ressemantizar, a partir de suas experiências e valores, tanto o discurso estatal, quanto o próprio processo simbólico envolvido na concessão de benefícios. À medida, porém, que o livro não analisa a cultura operária, suas formas de ação coletiva, nem o funcionamento de organizações de classe concretas, tornava-se difícil perceber como essa apropriação cultural se desenvolvia na prática social. Mas o fato é que, por sua ênfase na disputa entre discursos e no papel do Estado como "enunciador" do lugar da classe trabalhadora no pós-30, A invenção do trabalhismo dá pouca atenção às greves ocorridas ao longo dos 50 anos analisados (meados da década de 1890 a meados da década de 1940), e em conjunturas decisivas para demonstrar como, no pós-30, não estavam descartados os "processos de constituição da classe trabalhadora a partir dos próprios trabalhadores", como entre 1933 e 1935, a narrativa desloca-se exclusivamente para o plano parlamentar. Estranhamente, para um trabalho que reivindica inspiração thompsoniana, a luta de classes em geral faz nele

²⁰ A invenção do trabalhismo. Rio de Janeiro/São Paulo: Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro/Vértice, 1988.

²¹ O colapso do colapso do populismo ou A propósito de uma herança maldita. In: O populismo e sua história: debate e crítica, org. Jorge Luiz Ferreira. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

apenas uma pálida figuração, os capitalistas estando completamente ausentes. Já o Estado, ao invés de uma estrutura político-institucional que serve de cenário a uma forma particular de exercício de hegemonia de classe, comparece nas conclusões como um ator unívoco, capaz de estabelecer, em nome próprio, pactos com uma classe operária cujos contornos teriam sido por ele mesmo definidos. O ângulo a partir do qual o trabalho enfoca a história operária certamente contribui para a conclusão de que o fazer-se da classe teria sido deslocado definitivamente do espaço da sua experiência para as mãos do aparato estatal.

E, de forma mais contundente, em MATTOS (2009, pp. 73-75):

A interpretação tradicional para esse processo de aproximação do Estado em relação aos trabalhadores defende a idéia de que ocorrera ali um pacto, em que os últimos abriam mão da autonomia e combatividade de seus sindicatos, em troca dos benefícios materiais concedidos pela legislação social. Com base na análise das várias fases do primeiro Governo Vargas, acima exposta, acreditamos ser necessário negar essa interpretação. Em primeiro lugar porque a legislação social já estava, em sua maior parte, elaborada entre 1930 e 1935 e os trabalhadores organizados e suas lideranças mais combativas continuaram a resistir à idéia do sindicato tutelado pelo Estado. Quando, na conjuntura da constituinte, muitas organizações autônomas foram buscar o enquadramento no modelo do sindicato oficial, isso não significou paralisia; ao contrário, os primeiros meses de 1935 caracterizaram-se por uma vigorosa mobilização com grande número de movimentos grevistas. Foi preciso que, a partir de 1935, as lideranças combativas fossem aniquiladas pela violenta repressão, para que o conformismo dos pelegos se instalasse. (...) Assim, não houve “pacto” e esse processo não poderia ser explicado por uma simples barganha material, mas é preciso levar em conta todo o investimento, de natureza cultural, do Estado, por meio do discurso trabalhista e via máquinas sindicais oficiais, para se apresentar como o responsável pela “doação” dos benefícios da legislação, reconhecendo a importância do trabalhador para a nação. (...) Caso ficássemos presos ao discurso da época, poderíamos acreditar nesse sucesso como consequência apenas da gratidão dos trabalhadores pelos ganhos da legislação social. Esqueceríamos, no entanto, que o discurso trabalhista ecoou num terreno preparado pela repressão, que excluiu dos sindicatos e da vida política as lideranças mais combativas, capazes de resistir à proposta estatal, elas de ligação em si mesmas com a experiência de lutas da República Velha. Além disso, o sucesso político subsequente de Vargas não correspondeu a uma aceitação passiva da proposta de subordinação sindical, podendo significar, nos anos seguintes, uma opção política que não excluiria a mobilização sindical e, em certos momentos, o enfrentamento com os patrões e o próprio Estado. Naquela época, porém, a repressão da ditadura foi determinante para o controle dos sindicatos, mas não suficiente para calar completamente a capacidade de resistência dos trabalhadores, como indicava a retomada das lutas, ainda antes de 1945.

Por fim, insta dizer que é possível traçar paralelos com a estrutura sindical corporativista e a estrutura sindical atual, pós-1988. Autores como BOITO JR. (1991, por exemplo) e MATTOS (2009, p. 124-125, por exemplo) reverberam esse discurso.

2.4.2.

LIBERDADE SINDICAL

Entender a liberdade sindical simplesmente como a garantia da presença de sindicatos em

uma determinada ordem jurídica não é e nunca foi suficiente. Isso igualaria duas situações frontalmente opostas. Sistemas jurídicos que se baseiam em ideias divergentes, indo desde o corporativismo mais unificador até as democracias mais liberais, seriam equiparados nesse quesito se apenas a presença de sindicatos fosse prevista por lei. Isso não chega perto de traduzir o verdadeiro sentido da liberdade sindical.

A liberdade sindical não é apenas uma questão de existirem ou não existirem sindicatos, ou de ser ou não ser possível se filiar a um sindicato. Trata-se de um conceito infinitamente mais amplo, dinâmico, vivo, que flutua valorativamente de acordo com a maneira como o sindicato é concebido, se relaciona com o Estado, com outras entidades sindicais e com aqueles que representa em determinado ordenamento jurídico e determinado tempo histórico.

Talvez por isso URIARTE (1989) adverte, por mais de uma vez, que toda tentativa de caracterizar ou conceituar a liberdade sindical - óbvio, esta inclusa - é um exercício fundamentalmente didático. SILVA (2007, p. 117) demonstra a importância de observarmos o conceito estudado em sua materialidade:

Do ponto de vista normativo, inicialmente foi concebida como direito dos indivíduos de se filiarem, ou não, às entidades e aos grupos sociais, e organizarem-se para um enfrentamento coletivo com os industriais. Em sentido mais restrito, a liberdade sindical significa direito individual de filiação às entidades e direito de ação e de organização. A partir das práticas autoritário-corporativas de assimilação do sindicato como parte integrante do Estado, a liberdade sindical teve seu significado ampliado para envolver uma esfera de imunidade, abrangendo não apenas os processos formais de constituição e adesão, mas também sua materialidade, evitando o desvirtuamento da essência independente do sindicato. O sindicato participa na constituição de um ambiente democrático sem o qual sua materialidade se esvai. A liberdade, assim, deixa de ser “um mero juízo de existência, para se tornar um juízo de valor” (Nascimento, 1989, p.116; Siqueira Neto, 2000, p.56) das configurações jurídicas e das relações entre Estado e sociedade e entre as classes sociais.

Ora, a liberdade sindical é um direito fundamental do homem internacionalmente reconhecido - e não só, é um direito fundamental internacionalmente reconhecido antes mesmo dos direitos humanos. A Convenção n. 87 da OIT foi promulgada em junho de 1948, enquanto a Declaração Universal dos Direitos Humanos veio ao mundo em dezembro de 1948, ou seja, seis meses após a primeira.

Por conseguinte, em respeitosa alegoria crítica à teoria das gerações de direitos, criada pelo jurista Karel Vasak²² e mundialmente difundida por Norberto Bobbio²³, seria possível enquadrar a liberdade sindical e os demais direitos fundamentais do trabalho como de “primeiríssima geração”.

²² VASAK, Karel. As dimensões internacionais dos direitos do homem: manual destinado ao ensino dos direitos do homem nas universidades. Lisboa: UNESCO, 1983

²³ BOBBIO, Norberto. A era dos direitos. Trad. de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

Isto porque a atuação normativa da Organização Internacional do Trabalho iniciou-se em 1919, quase três décadas antes da criação da Organização das Nações Unidas, em 1945.

Como argumentam²⁴ alguns estudiosos das relações coletivas de trabalho, é essencial a difusão de uma concepção integral dos direitos humanos, destacando sua indivisibilidade, contexto no qual é contraproducente classificar a liberdade sindical como pertencente à geração tal ou fruto de geração outra de direitos.

Nesse sentido, é espirituosa a observação de URIARTE (2011, p. 48) quanto à natureza do direito em pauta, em que ressalta a liberdade sindical como *“un prerequisite o condición de posesión y ejercicio de otros derechos”*, isto é, *“un derecho para tener derechos, un derecho generador o creador de otros derechos”*, naquilo que José Afonso da SILVA (2000, p. 268) chama de *“liberdade-condição, porque, sendo um direito em si, constitui também condição para o exercício de outras liberdades”*²⁵

Assim sendo, nas modernas democracias pluralistas o reconhecimento da presença e da livre atividade dos sindicatos se dá como uma validação do próprio pluralismo que as constitui. Isto significa que a liberdade sindical é um elemento constitutivo não só do plano material da democracia, mas também de seu plano formal. URIARTE (2011, p. 48) faz referência até a um “teste sindical”, que consiste em usar o grau de reconhecimento da liberdade sindical em determinado Estado como um indicador de democracia.

A declaração de 1998²⁶ da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho determina precisamente um conjunto de normas básicas, medulares, reconhecidas e reguladas nas dezenas de convenções da Organização, que devem ser aplicáveis em todos os países que a formam, independentemente da ratificação ou não desses tratados pelos Estados participantes. A primeira destas normas fundamentais é a liberdade sindical, que aparece ainda antes da proibição do trabalho compulsório e do infantil, ratificando por mais uma via a proporção alicerçante deste instituto.

Partindo desse fato, entende-se que esse “mandato de universalização” não vige somente na esfera internacional, mas se dirige e tem observação obrigatória também aos aplicadores do direito, juízes, tribunais, administradores públicos, representantes do executivo e demais agentes dos

²⁴ Ver, por exemplo, URIARTE, Oscar Ermida. Crítica de la libertad sindical. In: Convergencia sindical, movimientos sociales e integración latinoamericana (Org.: BAYLOS GRAU, Antonio e GIANIBELLI, Guillermo.) Espanha, Valencia: Fundación AMELA e Editorial Pre-Textos, 2011, p. 50; SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Liberdade sindical no contexto dos Direitos Humanos: a experiência da OIT. Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, v. 1, n. 1, p. 205 - 222. São Paulo: Edusp, 2006; PINTO, Mónica. Temas de derechos humanos. Buenos Aires: Editores Del Puerto, 1977, p. 56. CANÇADO TRINDADE. A. A. A proteção internacional dos direitos humanos e o Brasil. Brasília: Universidade de Brasília, 2000.

²⁵ SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2000, p. 268, *apud* DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 18ª ed., p. 1556. São Paulo: LTr Editora, 2019.

²⁶ OIT, Registo dos Procedimentos, Conferência Internacional do Trabalho, 86.ª Sessão, 1998.

ordenamentos nacionais de Estados aderentes à OIT. De fato, é isto o que prevê o art. 1º da Convenção n. 87 (BAYLOS GRAU, 2021, p. 32-33).

Inobstante, a absorção da liberdade sindical pelos mais diversos ordenamentos jurídicos dos mais diferentes Estados ao redor do globo é uma realidade já antiga, sendo tratada como direito fundamental dos trabalhadores por várias constituições modernas. Destacam-se como pioneiras a Constituição da Suíça de 1874, posteriormente emendada, e a Constituição do México de 1917, que além de assegurar a liberdade sindical garantiu também o direito de greve e de contratação coletiva de trabalho.

Existem, naturalmente, diversas perspectivas quanto à regulação da liberdade sindical. E diz-se naturalmente porque a liberdade sindical, como diversos outros aspectos do direito do trabalho e do direito coletivo do trabalho, é apreendida por cada sociedade de um modo diferente, haja vista sua natureza social, contextual e histórica. Como bem assinala Schregle, os fenômenos gestados nas atividades laborais

son expresión muy fiel de la sociedad en que operan, de sus características y de las relaciones de poder entre los diferentes grupos de intereses. Es imposible comprender las relaciones de trabajo si no se entiende la forma como se establecen y cumplen las reglas y se adoptan las decisiones en la sociedad de que se trata (...) la comparación internacional permite destacar la importancia de las actitudes, valores, emociones, ideologías, sentimientos e incluso religiones (SCHREGLE, Johannes. Relaciones de trabajo comparadas: escollos y posibilidades. Revista Internacional del Trabajo, vol. 100, núm. 1, p.51. Ginebra: Organización Internacional do Trabalho, 1981. ISSN 0378-5548).

Esses “valores, emoções, ideologias e sentimentos”, segundo Schregle, não servem meramente como contexto, como uma ferramenta de localização no tempo-história. Estes princípios acabam por integrar a essência da norma, estando presentes de formas mais ou menos ocultas, a depender dos legisladores.

Ou seja: a liberdade sindical é ao mesmo tempo um direito exequível, passível de normatização para a garantia de seu exercício, e um “direito de ter e gerar direitos”. Se distingue tanto em conjunturas (tempo sincrônico) quanto em estruturas (tempo diacrônico) sicionormativas, devendo ser assim considerada.

Hugo Barreto GHIONE (2016, pp. 54-55) aborda essa característica profundamente complexa da liberdade sindical:

La libertad sindical es así un “blanco móvil” para el investigador, puesto que en un enfoque sincrónico componen uno de los vértices del derecho colectivo del trabajo, y en un enfoque diacrónico es un instrumento de producción normativa. (...) La libertad sindical comporta un derecho que debe garantizarse en su ejercicio. Con ello no parece decirse nada nuevo, pero lo peculiar de su configuración radica en que los Estados permanecen obligados a promoverla

como parte de sus compromisos con la Organización Internacional del Trabajo, que dispone para ese fin de una serie de contralores específicos y graduales. Estas “obligaciones positivas”, pueden sintetizarse diciendo que el Estado debe desarrollar condiciones para el efectivo ejercicio del derecho y debe poner a disposición de los actores diversas herramientas jurídicas para su concreción. Los empleadores son también sujetos pasivos de esa obligación. La locución “garantizar su ejercicio” también quiere decir que el derecho a la libertad sindical es cardinalmente un derecho a tener actividad sindical, y en esa connotación diacrónica está la clave de la esencia del derecho. Volveremos sobre este asunto. Las acciones vinculadas a la promoción de la libertad sindical se materializan de múltiples maneras, tanto mediante el aseguramiento de la autonomía de las organizaciones de trabajadores como proveyendo de efectos a las relaciones jurídicas que entablan con los empleadores o garantizando el derecho de huelga, etc. En realidad, el derecho a la libertad sindical comprende un haz de derechos, o es un derecho que se despliega en otros derechos. La libertad sindical “interactúa” con otros derechos colectivos. Es, por otra parte, un derecho generador de otros derechos, cualidad que lo eleva a la categoría de estructurador del ordenamiento jurídico, pues constituye un ámbito de creación de normas jurídicas aplicables a las relaciones individuales y a las propias relaciones colectivas de trabajo.

No mesmo sentido, aprendemos também com Ghione, aludindo a Kahn Freund, que a adaptação da experiência legal internacional aos contextos nacionais é mais dificultosa quando movimentada matérias de direito coletivo do trabalho porque esse setor do ordenamento jurídico se encontra estreitamente vinculado às relações de poder entre as forças políticas, sociais e econômicas (GHIONE, 2016, p. 50).

Ainda assim, existem algumas tentativas de análise comparada da assimilação dessa garantia nos ordenamentos jurídicos.

Sob o paradigma do “respaldo constitucional sindical”, teorizado por Amauri Mascaro do Nascimento, é possível classificar a recepção da liberdade sindical como “*a declaração positiva de ações concretas que devem ser respeitadas e dos atos que não são permitidos no sentido do efetivo exercício dos direitos sindicais*”. Nessa lógica, classifica-as em abstencionistas, como as dos Estados Unidos da América (1787), Alemanha (1949), China (1982) e a Constituição não escrita da Inglaterra; em sintéticas, quando restritas ao reconhecimento do direito sindical, como as Constituições da Suíça (1874), México (1917), Japão (1946), França (1958), Venezuela (1961) e Uruguai (1966); e modernas de respaldo constitucional, como as da Itália (1947), Espanha (1978) e Portugal (1976) (NASCIMENTO, 2015, p. 147).

Oscar Ermida Uriarte, utilizando-se também da ferramenta do direito comparado, possui outras categorias de classificação. A primeira se assemelha à de Mascaro; para ele, sistemas abstencionistas ou de autonomia coletiva pura são os que não possuem regulamentação positivada, limitando-se o Estado a reconhecer o fenômeno sindical e abstendo-se de posicionamentos intervencionistas. Já os arquétipos considerados intervencionistas englobam Estados com regulamentação ordenadora e de garantia de exercício, como se enquadram a maioria dos modelos europeus, ou uma regulamentação controladora e limitante, como acontece na maioria dos modelos

latinoamericanos. Por último, considera as experiências de socialismo real como “unitárias” em relação à liberdade sindical, observando a conexão entre sindicato e Estado no ecossistema econômico (URIARTE, 1989, p. 259 *apud* SILVA, 2007, p. 86).

Percebe-se que o acolhimento da liberdade sindical corresponde a uma tendência natural das modernas democracias liberais, com sua esmagadora maioria reconhecendo o instituto seja pela via constitucional, infraconstitucional ou tácita. Diz-se natural porque a inclusão da liberdade sindical e seus princípios adjacentes acaba se tornando uma garantia da organização do sistema, servindo como uma baliza do que se pode esperar (e tolerar) das relações entre a organização sindical e o Estado. Portanto, a importância de que os ordenamentos jurídicos constitucionais-representativos respaldem esses valores ultrapassa a esfera do direito do trabalho e alcança a própria essência do regime capitalista dos quais fazem parte.

2.4.2.1.

CRÍTICA À DIMENSÃO INDIVIDUAL NEGATIVA DA LIBERDADE SINDICAL

Desta maneira, tratando agora sobre as dimensões da liberdade sindical, tem-se na sua constitucionalização a garantia de que o Estado não poderá lesar o interesse público tutelado e de que tampouco a atuação sindical ultrapassará os limites estabelecidos pela legalidade. Mas o alcance dessas garantias não para por aí.

É certo que além desse primeiro prisma Estado-sindicato existem outros. Há de se pensar que a lei constitucional emana não só entre Estado e o sujeito, mas também de forma interprivada. GIUGNI (1991, p. 46, *apud* BRITO FILHO, 2009, p. 72; 1991, p. 47, *apud* SILVA, 2007, p. 130), por exemplo, ressalta que as lesões mais visíveis ao direito da liberdade sindical se dão no âmbito das relações intersubjetivas, seja, entre trabalhador e empregador.

É bastante comum a caracterização tríplice das dimensões de liberdade sindical, sobretudo na doutrina brasileira. Com diferenças tênues entre suas formulações, juristas como Alfredo Ruprecht, Mozart Victor Russomano, Arnaldo Sussekind e outros convergem na divisão entre liberdade sindical coletiva, liberdade sindical individual e autonomia sindical (BRITO FILHO, 2009, p. 72)

A liberdade sindical coletiva consistiria no direito dos grupos de empregados e empregadores, vinculados por atividade comum ou semelhante, de constituir o sindicato de sua escolha, com a estruturação que melhor lhes atender. A individual seria o direito de cada trabalhador

ou empresário de filiar-se ao sindicato de sua preferência, representativo do grupo funcional a que pertence, sendo este o aspecto “positivo” da liberdade individual. No aspecto “negativo” residiria a faculdade de desligar-se a qualquer momento ou ainda, se quiser, nunca integrá-lo. Já a autonomia sindical corresponderia à liberdade de organização interna e de funcionamento da associação sindical, bem como à faculdade de constituir federações e confederações. Amauri Mascaro Nascimento segue a mesma linha teórica, somente destrinchando a terceira dimensão em duas (BRITO FILHO, 2009, p. 73).

Dessa caracterização dimensional que admite a existência de uma dimensão “individual negativa” resulta um problema, identificado na doutrina pátria, por exemplo, por DELGADO (2019, pp. 1557-1558):

É preciso se atentar para o fato de que se tem enfatizado, no Direito, o cunho individual da ideia de liberdade, negligenciando-se, em certa medida, a sua também importante dimensão coletiva (dimensão coletiva que é bastante decisiva no plano da liberdade e autonomia sindicais). De maneira geral, a ideia de liberdade tem traduzido o conjunto de prerrogativas abertas à pessoa humana para praticar atos e escolhas, em sua vida pessoal, familiar, comunitária e cívica, nos limites do respeito à liberdade dos outros e dos demais mandamentos explicitados pela ordem jurídica ou por ela reconhecidos como válidos. (...) Essa noção coletiva de liberdade deve estar associada à noção também individual da liberdade, no contexto do exame dos atos coletivos dos trabalhadores e de suas entidades sindicais. É o que se passa, ilustrativamente, com a análise de movimentos tipicamente coletivos, como a greve. Ora, a interpretação estritamente individualista da liberdade, se exacerbada e desproporcional, pode comprometer a própria ideia de liberdade coletiva, de atos coletivos, de organização coletiva, em síntese, a própria ideia estruturante de Direito Coletivo do Trabalho.

E também o jurista portenho Rodolfo Capón FILAS (2008, p. 85 *apud* MARTÍNEZ, 2016, p. 100), que entende o reforço à liberdade sindical negativa como eticamente inadmissível, violador da solidariedade de classe, posto que “*quien no se afilia o quien se desafilia, incide negativamente en el conjunto de los trabajadores y permite que las entidades sindicales continúen siendo dirigidas o gerenciadas por corruptos o personas cooptadas por intereses ajenos a los de los trabajadores.*”.

Como pontua SILVA (2007, pp. 131-132), essa contraposição resulta de uma ótica liberal dos sindicatos, débil, pois que no plano material a liberdade sindical negativa tem mais o viés de individualizar o sentido da luta de classes, atomizando-a e, por consequência, tornando o campo de batalha mais favorável para os empregadores:

O sentido da liberdade como esfera de proteção contra o abuso da autoridade do Estado ou da classe, da liberdade negativa como limite ao poder de possibilitar que um outro restrinja a capacidade individual de fazer o que se queira ou de obrigar a fazer o que não se deseja, advém dos teóricos liberais da modernidade e foi enfatizada em todo o século XIX como uma “liberdade de”, liberdade de escolha individual. A liberdade como não interferência corresponde à clássica liberdade negativa que os liberais salientam, simplesmente, como

liberdade. No entanto, do ponto de vista dos que trabalham, de que não há liberdade individual possível na relação de emprego (Kahn-Freund, 1987), não importa uma liberdade abstrata sem concreção, sem possibilidade de exercê-la. É necessário acrescentar uma dimensão positiva, um conteúdo concreto de uma liberdade que, além de, signifique liberdade para.

Apoiando-se nas formulações da doutrina italiana mais recente, Sayonara encara a contraposição entre liberdade sindical positiva e negativa como “reduzora e deformante”. Tal construção vai contra o entendimento do instituto como um direito fundamental e o coloca em um lugar de “direito individual de exercício coletivo”. A faculdade legal, positivada, de se desfilial de uma entidade sindical indica tão somente a extensão do princípio da liberdade sindical, e não a existência de uma liberdade sindical negativa específica (SILVA, 2007, p. 132):

A percepção da complexidade da liberdade sindical supera, pois, a visão estática e negativa derivada de uma compreensão de liberdade meramente liberal, que encerraria apenas obrigações de não-fazer. A constitucionalização da liberdade sindical é, desta forma, a constitucionalização da promoção, do sustento à atividade sindical, pois liberdade encerra potência, ao mesmo tempo em que no plano dos direitos coletivos assegura uma esfera de proteção contra as ingerências estatais e empresariais. É necessário ultrapassar a falsa dicotomia entre liberdade sindical positiva e negativa, pois liberdade e poder são categorias indissociáveis.

Nessa perspectiva, rejeita-se nesta pesquisa a visão individualista que tem como uma de suas consequências, acidental ou incidental, a percepção da liberdade sindical como mera liberdade de escolha: pertencer ou não pertencer a uma entidade sindical. Na forma do elaborado, esta deve ser entendida como um instrumento de emancipação coletiva, um direito universal que permita aos trabalhadores buscar, sem amarras, uma liberdade concreta.

Já quanto à titularidade da liberdade sindical, cuja qual a doutrina converge em conceder aos trabalhadores e aos empregadores de forma isonômica - acompanhando, diga-se, o texto normativo internacional consagrado pela OIT -, reservar-se-á um tópico específico para sua análise e para sua crítica.

2.4.2.2.

A CONVENÇÃO Nº 87 DA OIT

A OIT, como resultado de um esforço para avançar na proteção especializada dos direitos coletivos e individuais do trabalho frente ao então nascente panorama de globalização, sagrou-se como uma das pioneiras organizações internacionais do século XX a ser caracterizada pelos

elementos institucionais clássicos que hoje são identificados como “formulaicos” no Direito Internacional.

Formação através de tratado constitutivo, estrutura e funções atribuídas a órgãos próprios e organizados, existência de personalidade jurídica internacional independente de seus membros são características que hoje podem parecer comuns a qualquer organização internacional, mas à época figuravam como elementos de vanguarda no mundo jurídico. Nas palavras de SÜSSEKIND (2000, p. 122), essas são “*características marcantes da OIT e fator de relevo na formação do alto conceito que desfruta nos planos da cultura, da produção e do trabalho*”.

Assim, desde o seu surgimento a Organização Internacional do Trabalho é referência de inovação. Em 1919, por exemplo, emitiu sua primeira Convenção, regulando a jornada máxima de trabalho considerada humana. Desde então adotou esta sistemática e até hoje tem nela um de seus pilares de atuação. A Convenção n. 190, por exemplo, que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, foi adotada no ano de 2019 e desde então vêm sendo realizadas diversas campanhas por sua ratificação²⁷.

As convenções da OIT, segundo BAYLOS GRAU (2021, p. 31), são “*tratados multilaterales ratificados por los Estados miembros del organismo internacional*”.

Como destaca SÜSSEKIND (2000, p. 19),

O sistema das Convenções da OIT, sobretudo depois da criação da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1945, e das suas agências especializadas (OMS, Unesco, FAO etc.) acabou por inspirar esses organismos internacionais, que se serviram do modelo vitorioso para assegurar e regular direitos fundamentais do ser humano e diversas relações jurídicas de relevante interesse geral. O mesmo se verificou nos organismos regionais. Ao lado do direito internacional clássico, nascia o que se chamou de direito comum da humanidade o qual teve incremento com a nova Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada em 1948 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, e os dois pactos de 1966 que regulamentaram os direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais nela consagrados.

Em se tratando de liberdade sindical, é impossível não referenciar em primeira mão a Convenção n. 87, adotada em 1948. É bem verdade que não é a primeira recomendação internacional sobre o tema. A Declaração da Filadélfia, ao enumerar os quatro princípios básicos que deveriam constituir os fundamentos da nova ordem internacional, inclui a liberdade de associação - associação em geral, diga-se, e não especificamente a sindical. Por isso a Convenção n. 87 é referência, por ser a mais enfática na defesa da livre formação e atuação das entidades sindicais em específico.

Sobre o texto da Convenção, este define as linhas mestras da liberdade sindical em face, sobretudo, do Estado.

²⁷ Ver como referência o *website* <https://c190.lim.ilo.org/?lang=pt-br> (acesso em 10/05/2024).

O art. 1º traz o já citado “mandato de universalização”, que compromete os países ratificantes a não só observarem o tratado, mas também comprometerem-se a “pôr em prática”. Essa universalização compulsória, aliás, pode ser interpretada como uma característica não só desta convenção, mas de todas as adotadas pela OIT, justamente por sua vocação globalizante dos direitos fundamentais do trabalho, consentâneos à universalidade própria dos direitos humanos. São diferentes, portanto, de convenções e tratados pactuados entre Estados, que vinculam e produzem efeito somente para os signatários:

A Convenção da OIT é um tratado multilateral de caráter normativo, aberto à ratificação dos Estados membros da Organização. Distingue-se, portanto, do tratado-contrato, que vincula apenas as partes nele identificadas. Este é aprovado e assinado pelos plenipotenciários dos respectivos países com a finalidade de regular interesses recíprocos; aquela é aprovada pela assembleia geral da OIT (conferência), sendo assinada pelo presidente e pelo secretário-geral da reunião, visando a produzir efeitos jurídicos uniformes em relação aos que vivem nos Estados que, por ato soberano, a ela aderirem (SÜSSEKIND, 1996, p. 9).

Já o artigo 2º consagra a constituição de sindicatos conforme as necessidades profissionais do grupo social e, principalmente, por iniciativa desse próprio grupo social, e não por outorga oficial do Estado. Estabelece também a inexistência de empecilhos sobre critérios de filiação e desfiliação, salvo a necessidade de observar o estatuto da entidade a qual pretenda fazer parte:

Art. 2º: Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas. (MIN DE PORTUGAL, FONTE

O que salta aos olhos neste artigo é a quem a OIT concede a titularidade dessa liberdade de constituição e filiação. Trabalhador e empregador são postos em pé de igualdade na garantia desse instituto: “trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie...”. A academia não é unânime sobre a questão da titularidade, e este autor se inscreve à linha crítica à postura adotada pela OIT no texto da convenção analisada, o que será objeto de um subcapítulo próprio.

Ainda sobre o dispositivo, é profícua a diferenciação entre liberdade de associação e liberdade sindical, conexas mas não sinônimas. DELGADO (2019, p. 1556) estabelece a segunda como uma espécie, um desdobramento da primeira:

O princípio pode ser desdobrado em dois: liberdade de associação, mais abrangente; e liberdade sindical. O princípio da liberdade de associação assegura consequência jurídico-institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores da aproximação. Não se restringe, portanto, à área e temáticas econômico-profissionais (onde se situa a ideia de

liberdade sindical). (...) Direcionado ao universo do sindicalismo, o princípio mais amplo especifica-se na diretriz da liberdade sindical (ou princípio da liberdade associativa e sindical).

BAYLOS GRAU (2021, pp. 21-22) segue o mesmo caminho de Delgado. Barreto GHIONE (2016, p. 53) resume:

Hay por tanto un elemento diferencial en la libertad sindical frente a la libertad de asociación: se trata de un derecho singular de quienes ostentan una posición social y económica dependiente; la libertad de asociación no da cuenta de esa diferencia ni del conflicto que encierra.

Todavía, a existência da liberdade sindical não é uma consequência direta da garantia de associação. A dizer, por exemplo: durante boa parte da história brasileira foi garantido o direito de livre associação pacífica em geral, desde a Constituição de 1891 até a presente (assegurado no art. 5º, XVI e XVII), mas em diversos momentos da história a associação de cunho sindical foi proibida ou sufocada. Bem dizer, ainda hoje há grande debate sobre a existência ou não da plena liberdade sindical em nosso ordenamento.

O art. 2º estabelece também a inexistência de empecilhos sobre critérios de filiação, salvo a necessidade de observar o estatuto da entidade a qual pretenda fazer parte. Isto porque a exigência de observância e registro do estatuto não se confunde com a exigência de autorização prévia pelo órgão competente. Como explica SILVA (2007, p. 126),

As formalidades legais não são incompatíveis com a Convenção, caso não diminuam suas garantias, sendo possível exigir o depósito dos estatutos com a relação de dirigentes, “desde que não esteja sujeito ao requisito prévio da autorização concedida pelas autoridades públicas”(OIT, 1994, p.34). A exigência de prévio registro é compatível e não se confunde com a proibição de prévia autorização pública se, e somente se, as faculdades discricionárias atribuídas às autoridades encarregadas do registro não forem amplas, nem assemelhadas, na prática, a uma autorização prévia. Também a decisão de vetar o registro do sindicato não deveria surtir efeito enquanto não confirmado por decisão judicial final (OIT, 1994, p.35).

Esse entendimento é amplamente reforçado pela jurisprudência do Comitê de Liberdade Sindical. A ver:

207. O princípio da liberdade sindical poderia muitas vezes vir a se tornar letra morta se, para criar uma organização, trabalhadores e empregadores tivessem de obter alguma autorização, quer se revista da forma de uma licença para fundar a organização sindical propriamente dita, de uma sanção discricionária de seus estatutos ou de seu regulamento administrativo ou de alguma autorização prévia indispensável para proceder à sua criação. Não obstante, embora os fundadores de um sindicato devam observar os requisitos de publicidade ou outros análogos que possam vigor de acordo com determinada legislação, esses requisitos não devem equivaler praticamente a uma autorização prévia nem constituir um obstáculo à

criação de uma organização a ponto de constituir de fato uma proibição pura e simples.²⁸

Nesta esteira, a Convenção e o artigo ora analisados detêm muita de sua importância no fato de estabelecerem nomeadamente a livre associação *sindical*, fincando de vez a liberdade sindical individual positiva no ordenamento internacional. A liberdade sindical individual negativa, do contrário, não é expressamente prevista pela Convenção (SILVA, 2007, p. 127):

A Convenção 87 assegura não só o direito das pessoas, como também o das organizações e coletividades à formação e escolha das entidades e como pretendem representá-las. Assegura, ainda, a liberdade positiva de filiação de todos, conforme supra analisado. Mas diferentemente do que seu enunciado lingüístico possa indicar em uma primeira leitura, a Convenção 87 não estabelece o que aqui denominamos de “liberdade sindical negativa” como uma dimensão constitutiva da liberdade sindical. Ou seja, o direito de não se filiar a uma entidade, ou de não se submeter a determinadas cláusulas sindicais não está assegurado, tendo o Comitê de Liberdade Sindical reconhecido que a Convenção “deixa por conta da prática e da regulamentação de cada Estado a tarefa de decidir se convém garantir aos trabalhadores (...) o direito de não aderir a uma organização profissional ou, pelo contrário, de autorizar e, nesse caso, regular o uso de cláusulas e práticas de segurança sindical” (OIT, 1994, p.45)

O artigo 3º se ergue como um pilar fundamental na defesa da autonomia sindical, consagrando o direito das organizações de trabalhadores e empregadores de estabelecerem seus próprios estatutos e regulamentos administrativos, elegerem livremente seus representantes, organizarem a gestão e a atividade dos mesmos e formularem seu programa de ação sem qualquer interferência externa.

O artigo 4º preceitua o fomento da negociação coletiva entre empregador e trabalhador. Os conceitos de autonomia sindical e negociação coletiva serão melhor explorados em momento oportuno desta pesquisa.

A convenção prevê, ainda, a autodeterminação das entidades de base para formarem federações e confederações entre si, com livre-arbítrio para se juntarem a organizações internacionais (art. 5º). Veda também ao legislador nacional que prejudique, minimize ou dificulte a aplicação dos termos convencionados sob qualquer pretexto.

Ao passo que tenha participado da XXXI Sessão da Conferência Geral dos Membros da OIT, em 1948, e ter inclusive votado a favor de sua adoção, o Brasil ainda não ratificou a Convenção nº 87. O convênio chegou a ser objeto de um projeto de decreto legislativo (PDC nº 58/84)²⁹,

²⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. A Liberdade Sindical - Recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Brasília: OIT, 1997.

²⁹ Disponível na íntegra em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=13505>. Acesso em 18/05/2024.

exatamente quatro décadas após a sua adoção, mas não obteve andamento algum além da aprovação unânime do parecer favorável do relator (à época, o ex-deputado Francisco Amaral). É de se notar que o referido projeto tem sua tramitação classificada como “urgente”, na forma do art. 151, I, "j" do Regulamento Interno da Câmara dos Deputados. Dessa forma, é de se presumir que o texto de ratificação “continue a repousar nas mesas de trabalho do Congresso Nacional desde então” (BASSO e POLIDO, 2012, p. 126).

Apesar disso, em 1998, a OIT promulgou sua Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, cuja aplicabilidade se estende aos países-membros independentemente de ratificação. O documento reitera o compromisso universal de todos os Estados participantes em respeitar, promover e efetivar os princípios fundamentais relacionados aos direitos que são objeto dos convênios sobre a liberdade sindical e de associação, bem como o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva e de greve, mesmo na ausência de ratificação desses instrumentos.

Sendo assim, embora sob a ótica do ordenamento jurídico interno a plena aplicação da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho possa ser limitada em virtude da restrição ao direito individual de escolha da entidade sindical, conforme estabelecido pelo princípio da unicidade sindical (artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal), seus princípios e garantias permanecem vinculativos para o Brasil no âmbito do direito internacional.

BEZERRA LEITE (2022, p. 1406) assim sumariza a Convenção nº 87:

O escopo da Convenção 87, portanto, é garantir a todos os trabalhadores e empregadores, sem qualquer distinção e sem prévia autorização, o direito de constituir as organizações que acharem convenientes e de a elas se filiarem. Essas organizações devem ter o direito de elaborar seus próprios estatutos e regulamentos, eleger seus representantes com total liberdade, organizar sua administração e suas atividades e formular seus programas de ação, sem interferência das autoridades públicas. Além disso, não podem ser dissolvidas nem suspensas por via administrativa. Numa palavra, a finalidade geral da Convenção 87 é proteger a liberdade sindical contra possíveis ingerências do Estado.

2.4.2.3

A CONVENÇÃO Nº 98 DA OIT

A Convenção nº 98 nasce quase como uma complementação em relação à de número 87. Ambas surgiram de um momento histórico de reconhecimento da liberdade dos atores privados na formação de grupos de representação, sendo comum na academia jurídica considerá-las “convenções irmãs” (BASSO e POLIDO, 2012, p. 149). A diferença de escopo entre elas, segundo SUSSEKIND (2000, p. 322) é que

enquanto a Convenção n. 87 objetiva garantir a liberdade sindical em relação aos poderes públicos, a de n. 98 tem por finalidade proteger os direitos sindicais dos trabalhadores perante os empregadores e suas organizações, garantir a independência das associações de trabalhadores em face das de empregadores e vice-versa e, bem assim, fomentar a negociação coletiva.

O art. 1º da Convenção n. 98 estipula a salvaguarda em favor dos trabalhadores contra quaisquer ações que violem a liberdade sindical no contexto das relações laborais. Em outras palavras, é assegurado que nenhum trabalhador sofra discriminação no âmbito de seu emprego por exercer seu direito de se associar a uma entidade de classe, e tampouco seja demitido por integrar ou ser liderança de um sindicato. Seu parágrafo primeiro prevê que *“os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.”*

(REF OIT)

O parágrafo segundo estabelece um rol exemplificador de condutas antissindicais, que abrangem atos destinados a: a) condicionar o emprego de um trabalhador à exigência de não se filiar a um sindicato ou de abandonar a filiação sindical; b) demitir um trabalhador ou prejudicá-lo de qualquer forma devido à sua filiação sindical ou à sua participação em atividades sindicais, seja fora do horário de trabalho ou, durante o expediente, com o consentimento do empregador. (REF OIT)

Ou seja, o art. 1º é um dispositivo que se refere principalmente ao aspecto individual positivo da liberdade sindical, proibindo quaisquer atos antissindicais que tenham como origem o exercício de tal liberdade por parte de um cidadão.

O art. 2º da Convenção n. 98 determina a garantia à autonomia sindical em seu parágrafo primeiro, assim como o art. 3º da Convenção n. 87. Já em seu parágrafo segundo, há uma definição geral do que seriam considerados atos antissindicais por parte do empregador: aqueles que ensejam

a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por meios financeiros ou outros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

O artigo 3º dessa convenção estabelece a obrigação dos Estados-Membros de garantirem proteção contra atos atentatórios à liberdade e autonomia sindicais.

A implementação efetiva do artigo 3º espera dos Estados membros a adoção de políticas e legislações específicas que previnam a discriminação e garantam uma ação eficaz contra práticas ofensivas à liberdade sindical. Isso implica a criação de mecanismos de fiscalização e sanção que protejam os direitos dos trabalhadores, garantindo-lhes a oportunidade de se associarem e

participarem ativamente de sindicatos sem medo de retaliação, além de proteger sua autonomia organizacional. Além disso, a administração pública, instâncias judiciais e outras autoridades competentes devem ser capazes de atuar de maneira proativa e reativa, protegendo os direitos sindicais e promovendo um diálogo social efetivo.

A Convenção nº 98 guarda ainda extrema importância no que tange à função negocial dos sindicatos, que será explorada em momento específico.

É justo, ainda, fazer constar que a liberdade sindical possui transcendência na própria normatividade internacional.

Além das convenções, resoluções e declarações da OIT e da constitucionalização por parte de dezenas de democracias constitucionais modernas, abordam também a liberdade sindical: Declaração Universal dos Direitos Humanos (art. 23.4); Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem (art. XXIII); Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (art. 8); Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (art. 22); Protocolo de São Salvador (art. 8); Declaração Sociolaboral do Mercosul (art. 16), entre outras.

Portanto, referindo-nos à questão central do presente trabalho, está plasmada na liberdade sindical a função primordial dos sindicatos nas modernas democracias constitucionais: reafirmar sua auto-organização, promover sua autotutela e a dos interesses de seus representados, através de todos os instrumentos que lhe forem cabíveis, potencializando as lutas do proletariado e transformando uma liberdade “de” em uma liberdade “para”. Em suma, perpetuar aos trabalhadores do mundo o “direito de gerar direitos”, conquistado por estes a sangue e suor, e garantir que fruam dos direitos já obtidos.

Por fim, como explicitado no título do trabalho, na explanação de motivos e na explicação metodológica, as funções do sindicato analisadas a seguir terão como base este modelo, e não o corporativista, socialista etc.

2.4.2.4.

CRÍTICA À TITULARIDADE DA LIBERDADE SINDICAL

A atenta leitura das Convenções, sobretudo a de número 87, revela que os órgãos deliberativos internos da OIT optaram por conceder a titularidade da liberdade sindical de forma bilateral: são titulares deste direito tanto os trabalhadores quanto os seus empregadores.

Com efeito, ao patronato é formalmente estendido o direito de livre associação sindical e

exercício de autotutela. Eles o exercem, e o exercem do modo mais reacionário e conservador possível, haja vista o papel crucial que tiveram os sindicatos de empregadores na derrubada da ex-presidente Dilma Rousseff e nas duas campanhas de Jair Bolsonaro ao cargo máximo do poder executivo, em 2018 e 2022³⁰.

No entanto, em que pese o reconhecimento formal por parte da principal norma internacional sobre o tema, a adoção da titularidade bilateral é insustentável. Um sem-número de acadêmicos nega a bilateralidade, e, ainda, há aqueles que nem chegam a debater de fato o tema, dando-o como superado desde sua gênese, de tão óbvia e pressuposta a unilateralidade da liberdade sindical, como Antonio BAYLOS GRAU (2004, p. 14).

Observemos - em primeiro lugar e por mais uma vez - a história. A figura do sindicato nasce justamente para contrabalançar uma relação desigual, enfatizando o elemento da coletividade obreira em face do poder econômico do empresariado. Isto significa buscar equilibrar ao máximo uma relação que é por definição desequilibrada, desafiar a assimetria de poder inerente às relações capitalistas, onde uns detêm o controle sobre os meios de produção e outros vendem sua força de trabalho em troca de um salário.

Se o mesmo direito é concedido aos empregadores, todo o sentido de existência da própria figura do sindicato em si é desprezado.

Ao argumento histórico-teleológico soma-se o argumento prático. VILLAVICENCIO (2010 *apud* URIARTE, 2011) afirma que mesmo nos países em que concedem a possibilidade da criação de sindicatos patronais, os empregadores pouco exercem esse direito. E, além disso, ao passo que ratificam a bilateralidade, estes mesmos países regulam de forma completamente desigual e assimétrica os sindicatos de trabalhadores e de patrões, incorrendo em uma contradição que por si só denuncia o caráter enfadonho da bilateralidade.

Há quem levante um contra argumento baseado na condição de “direito fundamental humano” referida neste próprio trabalho à liberdade sindical. Inexiste contradição entre esses conceitos, visto que ao empregador e a qualquer grupo de pessoas pacíficas e desarmadas é garantida a liberdade de associação e de reunião, em quase todos os países do mundo.

Isto é, não é como se fosse negado ao patronato o direito de auto organizar e proteger seus dividendos, mas sim de fazer isso sob a alcunha e as proteções dadas pela instituto jurídico sindicato

³⁰ Ver, por exemplo, VACCARI, Gabriel da Silva. Empresariado e política no Brasil contemporâneo: o discurso da FIESP e dos banqueiros frente à política econômica do governo Dilma Rousseff (2011-2014). Dissertação de mestrado. Rio Grande do Sul: Universidade Federal de Santa Maria, 2017. Disponível em <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/6274>; VACCARI, Gabriel da Silva; ALBUQUERQUE, Mateus Coelho Martins de. Os empresários comerciais e o governo Bolsonaro: da eleição de 2018 às medidas de isolamento social durante a pandemia de Covid-19 (2020). Revista de Ciências Sociais, Fortaleza, v. 53, n. 1, p. 223-259, mar./jun. 2022.

e pela conseqüente liberdade sindical, que, reitera-se, tem o condão de conceder aos empregados melhores condições de negociação e proteção frente aos empregadores, reequilibrando essa relação de poder.

Nesse sentido, é didática a explicação de Godinho DELGADO (2019, p. 1549):

Tais princípios não se formulam, portanto, direcionados à criação e fortalecimento do ser coletivo empresarial. Este já existe, necessariamente, desde que haja a simples figura da empresa. O ser coletivo empresarial não depende de indução ou garantias externas especiais, provindas de norma jurídica; ele já existe, automaticamente, desde que exista organização empresarial no mercado econômico. É que o empregador, como se sabe, é, por definição, necessariamente um ser coletivo (excetuado o doméstico, é claro). Trata-se de natural (e poderosíssimo) ser coletivo por consistir em um agregador e direcionador dos instrumentos de produção, distribuição, consumo e de serviços, sendo, por isso mesmo, por sua própria natureza (ou, pelo menos, tendencialmente), uma organização. Além dessa sua fundamental característica, o empregador também regularmente pratica, com o simples exercício de sua vontade particular, atos de repercussão comunitária ou social.

Arremata Sayonara Grillo SILVA (2007, p. 129-230), mobilizando o garantista Luigi Ferrajoli:

Estes são universais por se dirigirem – no plano normativo – a todos os membros de uma determinada classe de sujeitos, os seus titulares, por força do primado da igualdade. Se os conteúdos, os significados e a amplitude dos direitos fundamentais variam no tempo, o que demonstra sua historicidade, os critérios definidores destes direitos – personalidade, capacidade de agir e cidadania – são invariáveis (Ferrajoli, 2001, p.20). E são inalienáveis, não transacionáveis, instituindo limites e vínculos para todos os poderes, públicos e privados. Neste sentido, “Los derechos fundamentales se afirman siempre como leyes del más débil en alternativa a ley del más fuerte que regía y regiría en sua ausencia.” (Ferrajoli, 2001, p.39). Reconhecer a unilateralidade da liberdade sindical como um direito de uma classe social não desnatura sua universalidade de direito fundamental.

Para além do exposto, temos em URIARTE (2011, p. 52) uma análise interessante do caminho terminológico, por assim dizer, percorrido pela liberdade sindical desde o começo da publicação das Convenções pela OIT.

O autor demonstra através da comparação da redação de convenções e declarações mais antigas com documentos mais recentes que, de início, era evidente a percepção da OIT de que o direito de sindicalização era um direito exclusivo dos trabalhadores, e que com o tempo, sendo a Convenção n.º 87 o ponto de virada definitiva, esse conceito passou a englobar também os empregadores.

Por essa lógica, torna-se clara uma involução. Nos primeiros documentos, atribuía-se a titularidade da liberdade sindical “aos trabalhadores”. Depois, “aos trabalhadores e aos empregadores”. E, agora, “aos empregadores e aos trabalhadores”, sob a justificativa de padronização da ordem alfabética.

Obviamente, não é sem motivo a inclusão da bilateralidade no texto final da Convenção n.º 87. URIARTE (2011, p. 52-53) atribui essa guinada a uma manobra da OIT para contar com o apoio da classe burguesa na conferência de aprovação do instrumento, em um movimento “pragmático, político, alheio à dogmática científico-jurídica”.

De todo modo, em linha com os juristas mencionados, neste trabalho rechaça-se de modo assente a liberdade sindical como uma faculdade pertencente também aos empregadores, ainda que o texto da OIT assim o preveja.

3.

FUNÇÕES DO SINDICATO NAS DEMOCRACIAS CONSTITUCIONAIS MODERNAS

Examinada a categoria “trabalho” e demonstrada sua centralidade para a vida humana em suas dimensões positiva e negativa; percorrido o desenrolar histórico do sindicato, desde seu atribulado surgimento até sua legalização em escala global; analisado o direito humano fundamental da liberdade sindical e sua suma importância para a coletividade dos trabalhadores, passa-se agora à ponderação quanto às principais funções do sindicato nas modernas democracias constitucionais.

Isto é, é claro que os sindicatos são entidades constituídas com vistas à concretização de um objetivo fundante e final: a defesa dos direitos e a promoção dos interesses dos trabalhadores. É esta a finalidade dos sindicatos. Mas para melhor compreendermos em que consistem as atividades empenhadas em prol deste objetivo, importa distinguir entre as funções dele decorrentes, que se materializam nos seus meios e formas de atuação.

Nesse sentido, reportamo-nos às três grandes funções clássicas identificadas pela doutrina: representativa, negocial e assistencial (DELGADO; MIZIARA; PIMENTA, 2020, p. 261).

Insta dizer que há divergências quanto a estas funções. Tal como em NASCIMENTO (2015, p. 40), que aponta que somente as funções representativa e negocial possuem consenso como “próprias do sindicato”. Infere o autor que uma parte da doutrina entende as atividades decorrentes da função assistencial como “atribuições impróprias que desviam o sindicato do seu papel principal”.

Em sentido semelhante, PALOMEQUE LÓPEZ e DE LA ROSA (2022, p. 330) têm os

direitos de greve, negociação coletiva e de deflagração de conflitos sindicais como conteúdo medular do direito sindical, seja, seu “núcleo mínimo ou indisponível”.

Mais uma vez, é necessário colocar que as funções sindicais variam muito de acordo com o ordenamento jurídico de cada Estado, como foi o desenvolvimento histórico das lutas proletárias daquele país, qual a dimensão de sua liberdade sindical e qual o seu posicionamento perante a OIT e suas Convenções.

De todo modo, tomemos as funções clássicas apontadas por Delgado, Miziara e Pimenta em consenso doutrinário mais manso como um ponto de partida. No amplo escopo dessas três funções, identificar-se-ão atribuições menores - ou, melhor dizendo, mais específicas - que serão individualmente abordadas na forma de sub-itens.

3.1.

REPRESENTAR: DAR VOZ

A capacidade de representação é mais um elemento essencial para compreendermos o que é e para que serve um sindicato. É enorme a importância que tem a noção de representação na determinação da atuação sindical e do seu âmbito, ao ponto de BAYLOS GRAU (2021, p. 28) considerá-la a “base sobre a qual repousa a liberdade sindical”, o “eixo central da liberdade sindical”.

31

Na voz didática de NASCIMENTO (2015, p. 212), “Que é representação sindical? Representar quer dizer pôr-se à frente de alguém. Representante é aquele que atua em nome de outrem, para quem age, defendendo os seus interesses. O sindicato é representante.”. Em palavras tão simples quanto essas, é um “mecanismo de mediação para a ação coletiva” (BAYLOS GRAU, 2021, p. 28).

Acontece algo parecido entre os elementos da representatividade sindical e os da liberdade sindical coletiva. Da mesma forma que o segundo deriva do direito à livre associação, mas o transcende e torna-se algo único na esfera jurídica, também o primeiro o faz, em relação ao conceito de representação, para tornar-se especial do ponto de vista jurídico.

Isto é, em um clube associativo de futebol, ou mesmo em qualquer clube associativo sem fins lucrativos, há sempre um presidente, um conselho deliberativo, eleições etc. As Organizações Não Governamentais também têm seus órgãos deliberativos, administradores coletivamente eleitos

³¹ No original, “*el mecanismo sobre el que reposa la libertad sindical*”; “*El eje de la libertad sindical colectiva es, en efecto, la noción de representación.*”; “*Con la voz representación nos estamos refiriendo a un mecanismo de mediación para la acción colectiva.*”.

etc. As grandes empresas do terceiro setor possuem centenas de representantes comerciais. Enfim, não só nas entidades sindicais há o conceito amplo de representação civil.

Elevada à máxima potência a alegoria proposta, é possível argumentar que os empregadores também exercem, afinal, representatividade sindical, posto que a estes é garantido pelo ordenamento jurídico internacional o seu exercício, conforme preconiza a Convenção. Por isso, para entender o porquê da representatividade sindical ser tão cara à classe trabalhadora, é preciso observar que este é o único modo disponível aos trabalhadores para que acessem o Direito Coletivo do Trabalho.

Por isso o sindicato só se caracteriza efetivamente como ser coletivo durante o exercício de sua representatividade, sua atuação só se “explica” através da representação, diferentemente dos outros tipos de coletividade mencionados. Consoante DELGADO (2019, p. 1589),

Tal diferenciação ocorre porque os trabalhadores somente ganham corpo, estrutura e potência de ser coletivo por intermédio de suas organizações associativas de caráter profissional, no caso, os sindicatos. Em contraponto a isso, os empregadores, regra geral, já se definem como empresários, organizadores dos meios, instrumentos e métodos de produção, circulação e distribuição de bens e serviços; logo, são seres com aptidão natural de produzir atos coletivos em sua dinâmica regular de existência no mercado econômico e laborativo. Por isso é que, quando se estudam os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho, concentra-se a análise nas entidades sindicais, as únicas que se distinguem dos sujeitos do Direito Individual do Trabalho, agindo em nome e em favor dos empregados. Já os empregadores podem agir no Direito Coletivo, quer isoladamente, quer mediante a representação de suas entidades sindicais.

Ainda segundo DELGADO (2019, p. 1590), essa característica única da representação é especialmente latente nos países que restringem à figura do sindicato as potestades de mediação entre trabalhador e patrão, como no caso brasileiro. Existem outros tipos de coletividade obreira, como na Grã-Bretanha, na Itália e em outros países capitalistas desenvolvidos, que podem gozar ou não das mesmas garantias.

Entendida a essência conceitual do elemento representativo, é útil passar às considerações lexicais dessa função sindical. António BAYLOS GRAU (2021, p. 36 e seguintes), por exemplo, faz um interessante comentário sobre as funções sindicais aproximadas, porém distintas, de “representar” e “presentar” ou “apresentar”.

Para o autor, quem representa outra(s) pessoa(s), para atuar em nome desta (s), para agir por outros, deve ter uma *presença* tanto entre aqueles que aspira representar quanto no conjunto da sociedade, onde deve estar *presente*, ou seja, deve obrigatoriamente ser dotado de uma certa corporeidade e visibilidade.

Sobre esse olhar, “presentar” implica tornar atual, dar vigência ao sujeito coletivo que

representa outros sujeitos ou um grupo. Trata-se de uma forma de representação que se manifesta como um fato de poder, uma afirmação de vontade e de força, de decisão, de potência. Por essa razão, o mecanismo de representação do sindicato só pode ser útil se houver uma *apresentação* do grupo coletivo como um fato de contrapoder frente ao poder estabelecido, seja público ou privado. Nessa potência, o sindicato deve sempre identificar-se como tal, convergindo sua construção histórico-cultural, seus quadros, seu programa de ação e toda a vontade de seus representados nas mediações que fizer com os outros grupos sociais.

Também é notável a diferenciação terminológica entre “representação” e “representatividade” à qual remonta parte da doutrina. Segundo NASCIMENTO (2015, p. 212 e seguintes), “aquela é uma questão de legalidade, esta um problema de legitimidade.”. Sendo assim, é possível que um sindicato detenha representação legal de seus representados, mas careça de representatividade perante estes (e vice-versa).

Apoiando-se nas lições de Bruno Caruso, complementa que a representatividade se configura como um “critério de qualificação ou seleção de um sujeito coletivo de trabalho”, situando-se fora do âmbito de relevância jurídica, estando mais alinhada com a sociologia do trabalho. A representatividade sindical caracteriza um sujeito coletivo de trabalho cuja ação de tutela coletiva é efetiva, perceptível e visível no mundo fenomênico.

Em contraste, a representação sindical, de importância jurídica, se apresenta em sua concepção mais prevalente como um pacto de natureza contratual decorrente do consentimento dos interessados em serem representados por um determinado ente inscrito na legalidade constitucional e apto a representá-lo nas arenas do Direito Coletivo do Trabalho, em conformidade, claro, com as particularidades nacionais na escolha formal do representante sindical.

Na mesma esteira situa-se Túlio de Oliveira MASSONI (2007, p. 108 *apud* KAUFFMAN, 2010, p. 117), para quem a representatividade sindical exprime uma qualidade necessária ao exercício de funções e de poderes jurídicos, estes que por sua vez são instituídos pela representação sindical.

Para SIQUEIRA NETO (1999, p. 106 *apud* KAUFFMAN, 2010, p. 116), a representatividade

Exprime uma relação que não se dá apenas entre grupo e indivíduo, mas, preponderantemente, entre estrutura organizativa e grupo profissional amplo, ao qual, por inteiro – com inscritos e não inscritos – esta se empenha, para emprestar a efetividade da autotutela. Assim sendo, de fato, na expressão ‘representatividade’ está incluída estruturalmente a idoneidade do fenômeno organizativo sindical para ser o porta-voz dos interesses unitários do grupo, sem relevância sobre os modos de composição deste (o qual integra trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados). O que importa aqui, então, é a capacidade da organização para interpretar a vontade, mais que representá-la pelo explícito recebimento de um mandato.

Resumindo esse debate de nomenclaturas, a representatividade sindical pode ser considerada como o título de legitimidade e de autenticidade da formal representação sindical. A representatividade sindical expressa, muito mais, a *qualidade* da representação formal sindical, a verdadeira legitimidade de se ter um porta-voz. Nessa linha de raciocínio, quanto mais próxima a representação estiver das bases representadas, mais legitimada estará a estrutura de representação formal. (KAUFFMAN, 2010, p. 118).

Valoroso apontar que esse debate lexical é mais importante para os sistemas em que vige o pluralismo sindical, emergindo assim a figura do “sindicato mais representativo”. Um exemplo notável é o ordenamento sindical espanhol.

Postas as discussões terminológicas, é caríssimo o debate sobre a representação de tipo civil e a representação pública; de certa forma, o debate sobre a natureza jurídica da representação, “um dilema que como todos os problemas jurídicos é fundamentalmente político” (BAYLOS GRAU, 2021, p. 37). Na mesma interpretação, para FREITAS JR. (2008, p. 91) é “um debate que, a toda evidência, nada obstante se expresse por categorias jurídicas, numa primeira visada aparentemente assépticas e lastreadas em fundamentos ‘técnicos’, exhibe indisfarçáveis contornos ideológicos.”

A representação civil se inscreve no mundo dos negócios, em que o representante está intitulado a praticar atos jurídicos que vinculam o representado em seu aspecto patrimonial. Como citamos anteriormente, os representantes comerciais, esportivos, mandatários de associações civis e até advogados inscrevem-se nessa categoria (BAYLOS GRAU, 2021, p. 38).

Existem algumas teorias que tentam explicar a representação sindical como mandato civil. Há, por exemplo, a teoria da representação de terceiros. Enfrenta duras críticas: no contexto da representação sindical, os membros representados pelo sindicato não são considerados terceiros. Na estipulação em favor de terceiro, os atos praticados geram direitos para os terceiros beneficiários, enquanto na representação sindical, existem tanto direitos quanto deveres estabelecidos entre o representante (sindicato) e os representados (trabalhadores). Estes não são terceiros em relação àquele, mas sim componentes, filiados, construtores da entidade sindical (NASCIMENTO, 2015, p. 214).

Além dessa, há a teoria da gestão de negócios. NASCIMENTO (2015, p. 215), citando Montoya Melgar, afirma que esta é insatisfatória, visto que as entidades representativas sindicais não atuam sobre negócios alheios.

Entretanto, a representação puramente civilista, apoiada no mandato voluntário, não dá conta de explicar o fenômeno sindical, justamente por causa das especificidades de um mandato que

se expressa como exteriorização da vontade de um grupo social intermediário - ou seja, que se situa entre indivíduo e Estado. Isto porque é impossível compatibilizar a necessária fidelidade do mandatário à vontade do mandante, a ampla e ordinária revogabilidade típica dos contratos, com o mínimo de estabilidade jurídico-institucional que se impõe como condição de eficácia das lideranças sindicais (FREITAS JR. 2008, p. 91; NASCIMENTO, 2015, p. 214).

Já a representação de matriz pública tem como típico exemplo a representação política, ou seja, a que se refere ao conjunto de pessoas definidas por sua condição abstrata de cidadãos como representados cujo representante atua no âmbito da esfera pública do Estado, e não da sociedade civil. Assim, conforma-se uma "vontade geral" dos cidadãos que são representados através do mecanismo eleitoral e do sistema de partidos. O representante fala e age em nome de seus eleitores e busca fazer com que as preferências e orientações expressas em um programa eleitoral se concretizem por meio da elaboração de decisões de alcance geral e vinculante para todos os membros da comunidade política.

Ela é, então, uma representação geral que se traduz na elaboração de políticas que, via de regra, incorporam o ideário político dos representados e o transformam no ideário geral da coletividade.

Para BAYLOS GRAU (2021, pp. 39-40), não é saudável a compreensão estritamente privatista da representação sindical. Isto porque a sua atuação efetiva, que honre seus preceitos tanto no âmbito legal quanto no âmbito social, não produz efeitos somente entre mandantes e mandatário - ou, no caso, representante e representado. Noutra modo, o sindicato tem uma função muito mais abrangente que essa, transbordando em muito os limites da seara juscivilista. Tanto é que os efeitos de vários fatos sociais de origem sindical se dão *erga omnes* ou possuem impactos reais na totalidade do corpo social. Transcreve-se:

Sin embargo, en una sociedad democrática avanzada, la pura consideración privada del sindicato puede resultar insuficiente en relación con las funciones que el sindicato debe desempeñar en el sistema de relaciones laborales. Sobre todo cuando se da una pluralidad sindical fuerte en un país determinado, sin asimetrías muy acusadas entre un sindicato potente y otros de ámbito e implantación mucho más reducido o localizado. Se requiere el desbordamiento del ámbito privado de la representación sindical a un espacio más amplio. El sindicato representa a los trabajadores que están afiliados al mismo, pero su actuación no solo persigue la mejora de condiciones de trabajo y de empleo para sus afiliados, sino para todos los trabajadores. Con más motivo si en el proyecto sindical se incluye la defensa no solo de los trabajadores en activo, sino de los retirados del mercado laboral, los expulsados de él temporalmente por estar en paro o quienes todavía no han accedido al primer empleo. Por tanto, la representación se desliza hacia parámetros alejados de la voluntariedad o de la adhesión como clave de la actuación sindical.

Nesse sentido o autor, tangenciando o conceito de representatividade como título de

legitimidade e de autenticidade da formal representação sindical, entende que é necessário compreender a representação sindical como um amálgama de tipo público e privado, refletindo a “singular posição jurídica” das entidades sindicais:

La representatividad sindical supone que la organización u organizaciones sindicales que se sitúen en esa singular posición jurídica tienen un especial arraigo o una implantación extensa que justifica la atribución de poderes y facultades especiales en ordena la negociación colectiva o a la participación en los procesos de negociación y de diálogo tripartito con empresarios y Gobierno (BAYLOS GRAU, 2021, p. 41).

A mesma trilha segue FREITAS JR. (2008, p. 93), inserindo o sindicato, para explicar essa “singular posição jurídica”, na categoria de “associação de interesses”:

O itinerário que me parece o menos acidentado e, especialmente, o menos arriscado, segue na direção de enfatizar a figura da associação de interesses (...). Consagrados autores, a um só tempo juristas e sociólogos ou filósofos, (como Weber e Bobbio, só para citar os mais conhecidos), não hesitam em operar com a noção de mandato imperativo/representação de interesses/associação de interesses. E o fizeram para realçar, precisamente, os predicados que fazem da experiência associativa dos grupos intermediários um fenômeno singular. Nessa medida, uma espécie de representação que, nada obstante se apresente como expressão da autonomia da vontade (e, portanto, não da supremacia do interesse público), constitui veículo de expressão do interesse do grupo social que a exercita (e não da singela somatória dos indivíduos que o integram).

A apresentação sindical se explica, destarte, tanto mediante a representação voluntária ou afiliativa quanto pela que institucionaliza o sindicato como representante do interesse geral dos trabalhadores como um todo, numa “espécie de representação, própria das associações de interesse, voltada à exteriorização da respectiva autonomia coletiva, seja essa autonomia predominantemente pública ou privada” (FREITAS JR., 2008, p. 93), a depender de como é formulado o ordenamento jurídico em questão.

3.1.1.

ORGANIZAR-SE: INDEPENDÊNCIA E AUTONOMIA SINDICAL

Ao contrário dos modelos corporativistas, nos Estados que aderiram de alguma forma a liberdade sindical *“as interferências democráticas presentes desde o surgimento do Direito do Trabalho construíram um conjunto de direitos sociais constitucionais e admitiram a autonomia sindical, em face da existência de mecanismos de subordinação hierárquica das relações coletivas*

ao Estado” (BAYLOS GRAU, 1999, p. 70 *apud* SILVA, 2007, p. 91).

Para abordar o conceito de autonomia sindical é necessário retomar a citada dimensão valorativa da liberdade sindical. Isto porque, conforme mencionado, boa parte dos acadêmicos de direito entendem-na como uma dimensão, como um dos sustentáculos que compõem o “tripé” da liberdade sindical. BRITO FILHO (2009, pp. 72-73) mostra que se incluem nesse rol de autores, por exemplo, Mozart Victor Russomano e Arnaldo Süsseskind.

Já DELGADO (2019, p. 1555) tomando um caminho semelhante com definições diferentes, inclui a autonomia sindical no rol de princípios basilares do Direito Coletivo do Trabalho na categoria de “princípios assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro”, cuja observância, segundo o autor, “*viabiliza o florescimento das organizações coletivas dos trabalhadores, a partir das quais serão tecidas as relações grupais que caracterizam esse segmento jurídico específico*”. A liberdade sindical também está incluída nessa categoria principiológica, sendo a primeira um princípio “afim” à segunda. Há aí uma pequena diferença: em vez de colocá-las lado a lado em um triângulo, Delgado coloca a autonomia coletiva como *decorrente* da liberdade sindical.

É evidente que a todo coletivo de pessoas organizadas sob uma democracia liberal, ou seja, gozando de liberdade associativa plena para perseguir fins lícitos e pacíficos, seria permitida sua auto-organização dentro das medidas legais.

Entretanto, no caso específico do ser coletivo obreiro constituindo entidades sindicais, duas particularidades chamam a atenção e justificam a criação de uma categoria própria para si, o que não se observa com os outros tipos de associação (civis, culturais, religiosas, estritamente políticas etc.).

Em primeiro lugar, há de se observar - como sempre - os aspectos históricos do sindicalismo. Como exaustivamente demonstrado ao longo desta pesquisa, os trabalhadores organizados em torno dos sindicatos sofreram intervenções castrantes tanto do Estado quanto de seus empregadores. O dilema entre a autonomia obreira e o controle político-administrativo dos sindicatos sempre foi um dos desafios centrais na história do sindicalismo ocidental.

Além do controle oficial, sempre estivemos sujeitos também às interferências e atos explicitamente antissindicais por parte dos nossos empregadores. Por mais, há também as formas mais “sutis” de atos antissindicais, que sofisticam-se a cada dia e por vezes escondem-se dos órgãos fiscalizadores.

Desse modo, a garantia firme da liberdade de organização interna, protegendo os sindicatos de ingerências externas e permitindo-os definir os próprios rumos, emergiu como uma imprescindibilidade nos ordenamentos jurídicos principalmente após as experiências fascistas na

Europa e na América Latina.

Por isso justifica-se, a uma, o desdobramento do princípio geral da liberdade sindical entre o da *“liberdade de associação e sindical, em si, e a diretriz especificamente relacionada à questão da autonomia dada às entidades sindicais de trabalhadores.”* (DELGADO, 2019, p. 1562).

A duas, é imperioso observar que o ordenamento de direito sindical tem o condão de produzir norma jurídica através da negociação coletiva e da criação de federações e confederações sindicais, o que será analisado mais à frente desta pesquisa. Isto é, em paralelo às normas produzidas pelo Estado há também as produzidas direta ou indiretamente pelos sindicatos, formando todo um ordenamento que coexiste com hierarquia jurídica do Estado. Para que essa potencialidade seja exercida sem ingerências de qualquer tipo existe a proteção à autonomia sindical.

Portanto essa característica específica, conforme elucidação de NASCIMENTO (2015, p. 171),

atua em contínua correlação com a ordem estatal, operando como fator de renovação desta. É o que explica a sua peculiaridade, como sistema de normas produzido pelas diversas fontes, dentre as quais a legislação, a contratação coletiva e a jurisprudência, reciprocamente relacionadas. Como consequência da liberdade sindical, resulta um poder de determinação autônoma das condições de trabalho. O exercício desse poder se manifesta como função típica, e qualificante, da organização sindical, ainda que não exclusiva. A esse fenômeno, de autorregulamentação dos interesses entre grupos contrapostos, dá o nome de autonomia coletiva.

Por estas duas particularidades diz-se que a autonomia sindical é uma premissa funcional bastante distintiva dos sindicatos, posto que, a uma, possui história totalmente diferente da autonomia das associações comuns, e, a duas, é dotada de poder de criação normativa.

Em poucas palavras, é possível amarrar o conceito de autonomia sindical como aquela função que

sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata o princípio, dessa maneira, da livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador (DELGADO, 2019, p. 1561)

É por essas razões que no presente trabalho caracteriza-se a auto-organização como uma função dos sindicatos. Uma entidade sindical desorganizada internamente está muito mais sujeita a ingerências de toda espécie. No caso de atos antissindicais patronais, é possível que o sindicato torne-se “teleguiado” pelo poderio econômico do empresariado. Nesse cenário, eventualmente podem se formar os chamados “sindicatos servis”, em que lideranças sindicais que se submetem aos interesses da burguesia em troca de vantagens e favores pessoais, comprometendo a autonomia da coletividade

e minando pouco a pouco seu poder de atuação. Essa possibilidade é bastante comum nos países mais permissivos com a atividade do *lobby*, notadamente os da América do Norte.

Em adição, existem também os *company unions* - ou, como chamamos aqui, os “sindicatos amarelos” - em que, segundo DELGADO (2019, p. 1559), “*o trabalhador firma com seu empregador compromisso de não filiação a seu sindicato como critério de admissão e manutenção do emprego*”.

Já os casos de atos antissindicais estatais podem acontecer de forma direta, com a aprovação de leis, decretos etc. que visem controlar o cotidiano das entidades sindicais, ou de forma indireta, com normas que dificultem a plena autonomia dos sindicatos.

Existe ainda em menor ocorrência a chance dos sindicatos serem pilotados por órgãos sindicais superiores, como federações e confederações, e exercerem suas funções acriticamente a comando destes, o que a doutrina convencionou chamar de “dirigismo sindical” (BEZERRA LEITE, 2022, pp. 1398-1399).

Ou seja, os trabalhadores somente se tornam uma potência transformadora caso se organizem coletivamente nesse sentido. E somente serão capazes de produzir, com regularidade, atos de repercussão comunitária ou social caso possam desfrutar de um sindicalismo independente, com capacidade de, à sua própria maneira, pautar as questões pertinentes a si e a seus representados.

As principais normas internacionais que dão supedâneo à autonomia sindical, sem dúvidas, são as Convenções nº 87 e nº 98 da Organização Internacional do Trabalho.

O leitor atento perceberá que esta foi contemplada primeiro no texto da Convenção n. 87, em seu art. 3º, que expressamente veda a ingerência das *autoridades públicas* nas organizações sindicais. Diz:

1. As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua actividade e formular o seu programa de acção.

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

A Convenção n. 98, por sua vez, acrescentou a vedação à intromissão dos *empregadores* e suas associações nas entidades sindicais obreiras, fazendo-o em seu art. 2º, transcrito:

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de protecção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas em outras, quer diretamente, quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

2. Serão particularmente identificadas a atos de ingerência, nos termos do presente artigo,

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 meios financeiros ou outros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

É interessante assinalar essa diferença entre ambos os convênios. MARTÍNEZ (2016, p. 91, org. FRANCO FILHO e MAZZUOLI) assim o faz:

Apesar da referência na ementa das Convenções 87 e 98 da OIT à expressão “derechos de sindicación” (direitos de sindicalização), não há indistinção entre o conteúdo delas. Conquanto ambas as normas internacionais aqui em exame cuidem também do “direito ao livre desenvolvimento da atividade sindical”, aqui inseridos os atos anteriores à existência da própria organização sindical (proselitismo constitutivo) e as diligências desenvolvidas pelos já filiados com o objetivo de atrair novos adeptos à entidade já existente (persuasão para incorporação de novos filiados) ou às causas desta (divulgação de movimentos paredistas, defesa de teses sindicais e aliciamento para adesão à greve), não há dúvida de que a Convenção n. 87 da OIT dirige seu foco para a proteção do direito à fundação das entidades sindicais, inclusive atos preparatórios desta fundação, e à liberdade sindical coletiva das organizações depois de constituídas, enquanto que a Convenção n. 98 da OIT mira para a proteção dos direitos de persuasão incorporativa e de livre filiação à entidade sindical já constituídas. A Convenção n. 98 da OIT, portanto, veio complementar a Convenção n. 87, embora para tratar de uma perspectiva diferente da liberdade sindical.

De forma mais sintética, BEZERRA LEITE (2022, p. 1407):

A diferença basilar entre as Convenções 98 e 87 reside no fato de que esta protege a liberdade sindical dos trabalhadores e empregadores contra ingerências ilegais ou abusivas do poder público; ao passo que aquela protege os trabalhadores contra atos de ingerência ou de discriminação antissindical por parte dos empregadores.

Ou seja, a primeira estabelece um dever de abstenção do Estado – em seus três poderes – em relação a atos, condutas e práticas que coloquem em risco a autonomia da organização sindical (atos de interferência e intervenção), bem como sinaliza ao legislativo e ao executivo os limites constitucionais quanto à elaboração de normas em matéria sindical. Assim, nenhum ato normativo pode pretender introduzir exigências ou requisitos para a criação, constituição ou funcionamento dos sindicatos. Já a segunda prevê os mesmos limites para as próprias associações de trabalhadores e de patrões, para que não se sobreponham umas às outras ou interfiram em seus destinos através do comando econômico.

Seguindo os passos de BRITO FILHO (2009, p. 79 e seguintes), podemos sistematizar didaticamente a autonomia sindical coletiva em autonomia de associação (criar organizações sindicais e a elas filiar-se); autonomia de organização (definir a estrutura do ordenamento sindical e seus órgãos de representação); autonomia de administração (redigir o próprio estatuto, definir suas fontes de receita e o emprego delas, fixar seu processo eleitoral etc; autorregulação) e autonomia de

exercício das funções (livre exercício de greve, participação nas negociações coletivas, estabelecer seus rumos políticos etc.; autotutela).

Assim sendo, entende-se a autonomia sindical como uma das pedras fundamentais do direito coletivo do trabalho, a ser garantida como um direito pelos Estados e organizações internacionais (“*lo primero que el estado debe garantizar (...) es la autonomía sindical.*”) e exercida como uma função, construída, diariamente reforçada, quase que como uma tarefa dos que constroem os sindicatos (“*la democracia sindical será obra de los propios trabajadores.*”). (TOLEDO, 2001, p. 114).

3.1.2.

ORGANIZAR: CONSCIÊNCIA POLÍTICA E EMANCIPAÇÃO

Por todo o exposto até agora, é possível perceber que entende-se idealista e reacionária a perspectiva que considera a estrutura sindical como socialmente neutra, operando de forma compatível ou em oposição aos interesses da classe trabalhadora dependendo da conjuntura política e da orientação das lideranças sindicais de situação.

Os sindicatos têm um lado, mesmo que considerados em sua pura acepção jurídica. Os sindicatos têm classe definida. Os sindicatos têm, sim, função política.

Entretanto, como colocado no intróito desta pesquisa, a questão de classe, que aglutina os trabalhadores imediatamente devido à sua situação econômica, não assegura de antemão que exista entre eles algum nível de identidade, elo de pertencimento ou ação coletivamente organizada. O papel que os operários ocupam diante do modo de produção capitalista é somente o ponto de partida para a identificação da classe social, mas não o fim do trajeto. Como observou HOBBSAWM (1987, p. 36), “a classe e o problema da consciência de classe são inseparáveis. Uma classe, em sua acepção plena, só vem a existir no momento histórico em que as classes começam a adquirir consciência de si próprias como tal.”

Em outras palavras, as contradições inerentes ao capitalismo, por si só, não bastam para produzir a consciência de classe necessária para iniciar um processo emancipatório. A classe não se torna ativa somente devido ao seu antagonismo com a burguesia, que a leva à luta aberta e constante, mas sim a partir do momento em que adota uma interpretação radical – no sentido de ir à raiz – de sua condição e a partir daí implementa ações visando sua emancipação.

Assim entendemos a função política do sindicato: produzir consciência de classe em seus representados e tomar ações concretas para sua emancipação, no sentido de abolição da exploração

capitalista.

É imperativo registrar, porém, que não se pretende aqui estabelecer qual linha política levará a uma melhor conscientização dos trabalhadores sindicalizados, nem quais atividades deverão ser empenhadas para tal. Pretende-se a defesa do exercício da política como uma das funções inerentes ao sindicato como estrutura legal.

Ainda perdura para alguns juristas a ideia de que a estrutura sindical seria politicamente neutra, apenas com sua função política variando, sem qualquer limite definido, de acordo com a conjuntura política. Esta corrente, contudo, é minoritária e já não encontra grandes ecos no debate atual (BOITO JR., 2006, p. 7). O sindicato já nasceu político e permaneceu político após sua formalização jurídica. COGGIOLA (2010, p. 10), repisando THOMPSON (1966, p. 826), é categórico:

Na luta do movimento operário, porém, não houve duas fases em sequência cronológica, primeiro sindical (em defesa do valor da força de trabalho) e, só depois, política (luta pelo poder na sociedade, e pela abolição da exploração capitalista). Toda luta de classes é, ou tende a ser, uma luta política. No berço histórico do movimento operário (a Inglaterra), os sindicatos e as organizações e reivindicações políticas (sufrágio universal, Parlamento aberto aos representantes dos trabalhadores) surgiram paralelamente no tempo. (...) Luta sindical e ação política não estiveram separadas por períodos históricos diferenciados, nem possuíram natureza radicalmente diferente: forma duas faces de uma mesma atividade histórica de classe.

Um passo à frente está a postura doutrinária que registra e se filia BRITO FILHO (2009, pp. 139-140). O jurista reúne e ratifica a visão de vários de seus pares, que convergem no sentido de que “o sindicato, atuando em favor de determinado grupo, tem obrigatoriamente função política, ou seja, atua também dentro de uma dimensão política” (NASCIMENTO, 1989, p. 205 *apud* BRITO FILHO, 2009, p. 139).

Os juristas aderentes a essa posição entendem, porém, que a citada função política deve ser exercida de modo restrito à “busca do cumprimento de sua finalidade, (...) que é a de defender interesses econômicos e profissionais” (BRITO FILHO, 2009, p. 139). Ou seja, nessa linha de pensamento a prática política sindical deve acontecer nos limites da esfera econômica, sem nenhuma transcendência para lutas políticas que contestem de forma mais ampla e direta a posição das classes na organização da produção social e, por conseguinte, a própria estrutura de classes do capitalismo. Essa perspectiva fica clara nas vozes de DELGADO; MIZIARA; PIMENTA (2020, p. 264):

Não é da essência da estrutura e objetivos das entidades sindicais o exercício de atividades políticas, no sentido de político-partidárias; entretanto, na medida em que a ordem jurídica (inclusive a ordem jurídica trabalhista) é resultado de ações políticas bem sucedidas, não se pode negar aos entes do sindicalismo a participação nos debates e movimentos políticos da

sociedade civil e da sociedade política. Naturalmente que nesses casos, o exercício de atividades políticas pelo sindicato acontece, conforme percebido, também em caráter instrumental. Afinal, não se pode subtrair ao sindicato um dos instrumentos mais eficazes de sua atuação para consecução de sua finalidade principal, ou seja, a melhoria das condições de vida e de trabalho para os seus representados.

(...)

as plenas liberdade e autonomia das entidades sindicais pressupõem a possibilidade de realização de atividades com dimensões políticas, desde que conectadas com a dimensão econômica, social e trabalhista e os interesses dos trabalhadores por elas representados (...).

Noutro giro, mais acertada é a corrente que melhor apreende a complexidade e duvida da possibilidade de estabelecer uma distinção entre a atividade sindical “normal” e a atividade sindical política. OJEDA AVILÉS (2003, p. 81) mostra que para Jean-Mauricie Verdier³², por exemplo, essa divisão é “ilusória”.

Em sentido semelhante, para G. Lyon-Caen³³

resulta en principio simplista, pues la licitud de los medios políticos al servicio de los fines profesionales es incontestable, y las dificultades no surgen porque los sindicatos hayan invadido la escena política hasta un punto de ruptura, sino por todo lo contrario, a saber: porque política no es sólo la parlamentaria, y el poder social que encarnan los sindicatos es tan político como el poder económico detentado por los empresarios; la diferenciación entre acción sindical y política, en consecuencia, se debe a la necesidad histórica de un reparto de papeles entre los sindicatos y los partidos obreros, hecho a costa de una interpretación reduccionista del concepto de política. (OJEDA AVILÉS, 2003, p. 82).

Mesmo a própria Organização Internacional do Trabalho reconhece que

[...] é difícil fazer uma distinção clara entre o político e o verdadeiro sindicato. Ambas as noções têm pontos em comum e é inevitável, e às vezes usual que as publicações sindicais se refiram a questões com aspectos políticos, bem como questões estritamente econômicas ou sociais.³⁴

Desse modo, no âmbito da superestrutura jurídica ficamos com a postura de SILVA (2007) e OJEDA AVILÉS (2003), que adotam a perspectiva mais ampla possível de liberdade e autonomia sindicais não para opor, mas para superpor as noções do que é político e do que é sindical.

³² VERDIER, J.M. Quelques réflexions sur les problèmes posés par les dispositions de l'avant projet de Constitution espagnole relatives aux syndicats et au droit syndical, p. 45. Sevilla, 1980 *apud* OJEDA AVILÉS, A. Derecho sindical. 8ª ed. Sevilla: Editorial Tecnos, 2003.

³³ LYON-CAEN, G. Syndicats et partis politiques, Rivista di Diritto Internazionale e Comparato del Lavoro, 2 (1969), p. 174; do mesmo, Syndicats et partis politiques, D. Soc., 1970, p. 69 *apud* OJEDA AVILÉS, A. Derecho sindical. 8ª ed. Sevilla: Editorial Tecnos, 2003.

³⁴ OIT. La libertad sindical: recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. 6. ed. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 2018. p. 149 *apud* DELGADO, M. G; MIZIARA, R; PIMENTA, J.R.F. Sindicalismo e greve no estado democrático de direito: o debate sobre o exercício, pelas entidades sindicais, de atividades com dimensões políticas, 2020.

Luzidia exposição da potencialidade dos sindicatos na política, ainda que insertos na forma-jurídica, é feita por Sayonara Grillo Coutinho SILVA em sua tese de doutoramento (2007, pp. 178-179). Ao fim de sua análise sobre os processos constitutivos e fundamentos conceituais das relações coletivas de trabalho, após mobilizar com maestria a doutrina contemporânea, principalmente as teorias alemã, italiana, francesa e espanhola, Sayonara conclui sobre a função política do sindicato que

contemporaneamente, a discussão da liberdade sindical deixa de ser um debate sobre liberdade de ação e organização, para indagar sobre o exercício concreto desta liberdade, e em que local será exercida, resgatando sua dimensão política originária, pois se projeta tanto para dentro da empresa, no âmbito concreto da prestação do trabalho, como para além da relação de trabalho assalariado, a preservar espaços de liberdade e de participação no seio da sociedade plural e conflitual: “A liberdade sindical recoloca (...) as possibilidades de exercício de uma cidadania que não se situa em um único lugar. Ela circula por todos os espaços como modo de estabelecer novas sociabilidades e, portanto, novas solidariedades” (Loguercio, 2000, p.169).

Desse modo, no âmbito da superestrutura jurídica ficamos com a postura de SILVA (2007) e OJEDA AVILÉS (2003), que adotam a perspectiva mais ampla possível de liberdade e autonomia sindicais não para opor, mas para superpor as noções do que é político e do que é sindical.

O que se observa, entretanto, é que muitas vezes as próprias lideranças sindicais se restringem ao terreno da economia.

Por vezes umas, essa atuação limitada é realmente fruto de um sindicalismo pelego, com lideranças recuadas e mais dispostas a tocar o sindicato como um prestador de serviços do que como ser coletivo politicamente orientado. Por vezes outras, não há má vontade ou peleguismo, mas na verdade certa insuficiência crítica, que gera uma imersão total na ficção jurídica de tal modo que se torna impossível enxergar qualquer coisa além dela. Sabe-se que direito, como pugna sua teoria crítica, quando

fixa as formas de funcionamento do conjunto das relações sociais, torna eficaz, no mesmo momento, a ideologia jurídica, que é a relação imaginária dos indivíduos com as relações sociais em geral”, assumindo a dupla função de fixar concretamente e ‘imaginariamente’ – e seria melhor dizer que a fixação concreta jurídica é ao mesmo tempo ideológica – o conjunto das relações sociais (EDELMAN, 2001, p. 104 apud SOUTO MAIOR et al., p. 11).

Pegando o impulso da sociologia jurídica e adentrando o âmbito da teoria política, os sindicatos são mobilizados de diferentes formas de acordo com a linha adotada e com o contexto histórico em que as teorias estão inseridas. Atendo-nos aos clássicos, temos em MARX (2012, p. 92) que os sindicatos devem atuar basicamente como “centros de organização da classe trabalhadora, atuando no grande interesse de sua completa emancipação”.

Para o teórico alemão, as vitórias obtidas no plano jurídico e no plano econômico são, sim, muito valiosas para a classe, que sem a atuação política dos sindicatos “ver-se-ia degradada a uma massa informe de homens famintos e arrasados, sem probabilidade de salvação” (IDEM, 1953, p. 30). ENGELS, no mesmo sentido, afirma que “sem os meios sindicais de resistência, o operário não receberia sequer o que lhe corresponde, segundo as leis do trabalho assalariado” (2008, p. 87). Mas,

Ao mesmo tempo, e ainda abstraindo totalmente a escravização geral que o sistema do salariado implica, a classe operária não deve exagerar a seus próprios olhos o resultado final destas lutas diárias. Não deve esquecer-se de que luta contra os efeitos, mas não contra as causas desses efeitos; que logra conter o movimento descendente, mas não o fazer mudar de direção; que aplica paliativos, mas não cura a enfermidade. Não deve, portanto, deixar-se absorver exclusivamente por essas inevitáveis lutas de guerrilhas, provocadas continuamente pelos abusos incessantes do capital ou pelas flutuações do mercado. A classe operária deve saber que o sistema atual, mesmo com todas as misérias que lhe impõe, engendra simultaneamente as condições materiais e as formas sociais necessárias para uma reconstrução econômica da sociedade. Em vez do lema conservador de: “Um salário justo por uma jornada de trabalho justa!”, deverá inscrever na sua bandeira esta divisa revolucionária: “Abolição do sistema de trabalho assalariado!”. (MARX, 1953, p. 31).

A contribuição leninista ao debate A contribuição de Lenin para o debate destacou a notável singularidade dos sindicatos, caracterizando a entidade sindical, não como uma organização estatal ou coercitiva, mas principalmente como uma organização educativa, que atrai e instrui, ou seja, “uma escola de governo, uma escola de administração, uma escola de comunismo”. Dessa forma, Lenin diferenciava cuidadosamente os sindicatos, o partido e o poder do Estado, afirmando que os sindicatos estavam situados entre os dois, mas não se confundiam com nenhum deles (partido e poder do Estado).

Já para GRAMSCI (2004, p. 247),

A fábrica, com suas comissões internas, os círculos socialistas, as comunidades camponesas são os centros de vida proletária nos quais é preciso trabalhar diretamente. As comissões internas (de fábrica) são os órgãos da democracia operária que é necessário libertar das limitações impostas pelos empresários e nos quais é preciso infundir vida e energia novas. Hoje, as comissões internas limitam o poder do capitalista na fábrica e desempenham funções de arbitragem e disciplina. Desenvolvidas e enriquecidas, deverão ser amanhã os órgãos do poder proletário que substituirá o capitalista em todas as suas funções úteis de direção e de administração.

Demonstra a importância do contexto histórico a visão de Mao ZEDONG (1975, p. 357). Para o líder chinês, ao contrário do que pensava Lenin, o sindicato deve ser um braço do partido. Isto se deve aos contornos do projeto emancipatório que então desenhava-se, com o PCC funcionando de uma maneira hipercentralizada para resistir às ofensivas externas, vindas do império japonês, e das

internas vindas do reacionário Kuomintang. Lê-se:

(...) educar os operários e acumular forças por meio duma luta legal de longa duração, preparando-se assim para a derrocada final do capitalismo, constitui a tarefa dos partidos do proletariado nesses países. Aí, a questão está em sustentar uma longa luta legal, utilizar o Parlamento como tribuna, recorrer a greves econômicas e políticas, organizar os sindicatos e educar os operários (ZEDONG, p. 357).

Como dito no começo deste item, não importa a linha política adotada; importa, sim, deixar cristalino que o sindicato deve ter uma linha política e deve exercer papel de vanguarda na conscientização da classe trabalhadora para fins emancipatórios. A liberdade sindical e a autonomia coletiva, em seus sentidos plenos, dão azo ao exercício da função política até seu limiar último, que é o da legalidade.

Por fim, registra-se que a aguerrida defesa da possibilidade-potência política dos sindicatos não se faz acriticamente. Há um sem-fim de sindicatos que em determinado momento de sua história ou no tempo presente se deixam levar por partidos políticos reformistas, que não têm compromisso com o fim da exploração do homem pelo homem. Combate-se com veemência este expediente, que serve somente como pantomima eleitoreira para fortalecer a imagem de seus quadros eleitorais.

Mas distingue-se: esse é um erro tático, e não uma ilicitude, como leciona DELGADO (2019, p. 1608):

O fato de não ser recomendável a vinculação de sindicatos a partidos políticos e sua subordinação a linhas político-partidárias, pelo desgaste que isso pode trazer à própria instituição sindical, não se confunde com a ideia de proibição normativa de exercício eventual de ações políticas. A propósito, inúmeras questões aparentemente de cunho apenas político podem, sem dúvida, influenciar, de modo relevante, a vida dos trabalhadores e de seus sindicatos. Ilustrativamente, é o que se passa com a política econômica oficial de certo Estado, que pode alterar, de maneira importante, a curva de emprego/desemprego na respectiva sociedade. Nesse quadro é lícito vedar ao sindicato postar-se contra ou a favor de tal política? Certamente que não, sob pena de os princípios de liberdade sindical e de autonomia dessas entidades se transformarem em inegável simulacro.

E em outra oportunidade, junto a MIZIARA e PIMENTA (2020, p. 273):

Naturalmente que incorre em equívoco a entidade sindical que atua essencialmente na dinâmica da política partidária de determinados país, sociedade e Estado. Incorre em equívoco estratégico, sem dúvida nenhuma; porém, não incorre em prática de ilicitude - pelo menos se forem corretamente considerados os marcos do Estado Democrático de Direito. Tal equívoco estratégico pode comprometer, logo à frente, a própria legitimidade da respectiva organização sindical perante a sua base representada, mas isso não significa a prática de ato ilícito pela respectiva entidade. Entre as liberdades amplas de associação, de organização, de atuação e de manifestação inerentes às entidades da sociedade civil integrantes do Estado Democrático de Direito, em contraponto ao exagero do atrelamento das atividades sindicais

às atividades político-partidárias, a interpretação jurídica sensata, técnica, prudente e equilibrada há de se perfilar, sempre, pela defesa das estruturas e ideias essenciais da Democracia multidimensional que caracteriza o Estado Democrático de Direito, afastando-se de soluções interpretativas autocráticas, restritivas e filosoficamente ultrapassadas e enviesadas.

Em suma, defende-se a função política como inerente aos sindicatos, cabendo ao Estado garantir o direito desse exercício de forma ampla e irrestrita, inclusive aliando-se a partidos políticos se necessário; combate-se os modos de exercício desta função que deturpam o seu sentido e levam os sindicatos ao reboquismo.

3.2.

ASSISTIR: SUPORTE EXISTENCIAL PARA ALÉM DO MATERIAL

Ao explorar os inícios das associações sindicais de trabalhadores, evidenciamos que os sindicatos foram antecidos por agrupamentos mutualistas e de assistência social, compostos de forma organizada ou orgânica, com o objetivo de amparar seus integrantes na ausência de sistemas públicos de saúde e previdência social nos instantes iniciais da formação da classe trabalhadora assalariada. Desse modo, a função assistencial é desempenhada pelas entidades sindicais desde sua gênese.

Não obstante, em boa parte da historiografia sindical a assistência aparece com um sentido negativo inversamente proporcional à ideia de um sindicato combativo, independente e avançado politicamente.

Durante os períodos de autoritarismo corporativista pelos quais passaram diversos países na Europa (Espanha, Itália e Portugal, por exemplo) e na América Latina (Argentina e Brasil, por exemplo), os governos frequentemente buscaram reprimir com força os movimentos sindicais reivindicativos ou revolucionários, ao mesmo tempo em que tentavam sufocá-los restringindo seu campo de atuação exclusivamente aos serviços assistenciais. Talvez por isso, ao abordar a função assistencial, a literatura acadêmica tem demonstrado uma rejeição crítica a essa conduta (NASCIMENTO, 2015, pp. 321-323).

Para estes autores, a ‘assistência’ é vista como um aspecto da burocratização, com o intuito de servir ao desenvolvimento capitalista como amortecedor nas relações entre capital e trabalho. A título de exemplo, para ALMEIDA (1984, p. 174) a função assistencial “perverte e desnatura o sindicato como arma de combate”.

A desvalorização das práticas de assistência feitas de antemão, sem análise de caso ou de

contexto, geram empecilhos para a correta compreensão do estado das coisas, já que a discussão invariavelmente se encaminha para a defesa de que a assistência é um "desvio" das finalidades do sindicato, sendo necessário que a ação seja “sempre política”.

Entendemos que a análise dicotômica não é benéfica e a realidade possui muitas tonalidades de cinza entre o preto e o branco. Busca-se a compreensão da assistência considerando as ambiguidades e contradições do movimento proletário, pois não se trata de um percurso predefinido ou linear.

Dessa forma, antes de tudo pugna-se pela absoluta legalidade do oferecimento de serviços assistenciais. A OIT reconhece de forma ampla e pacífica o direito dos sindicatos de desenvolverem quaisquer atividades lícitas que representem os interesses de seus componentes, cuja única barreira é o limite da legalidade. Há de se convir que não haveria, idealmente, nem mesmo a necessidade de a OIT emitir decisões ou formular princípios sobre o assunto, visto que o imperativo do art. 3º da Convenção n. 87 é claro ao pôr que as entidades sindicais têm o direito de “organizar sua administração *e suas atividades* e o de formular seu programa de ação”.

De qualquer modo, temos na Recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT o seguinte:

425. As únicas limitações aos direitos enunciados no Artigo 3º da Convenção nº 87, que eventualmente poderiam ser admitidas, deveriam circunscrever-se a assegurar o respeito às normas democráticas no movimento sindical.

(...)

427. Não se deveria proceder a um controle externo a não ser em casos excepcionais, quando existem circunstâncias graves que o justifiquem, já que de outro modo correr-se-ia o risco de restringir o direito que, em virtude do Artigo 3º da Convenção nº 87, têm as organizações de trabalhadores de organizar sua administração e suas atividades, sem intervenção das autoridades públicas que tenda a limitar esse direito ou a enfraquecer seu exercício legal (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1997, p. 96).

Afinal, os recursos empenhados em tais atividades pertencem ao sindicato e por ele devem ser despendidos de acordo com seus interesses:

438. Toda disposição pela qual se confira às autoridades o direito de restringir a liberdade de um sindicato para administrar e investir seus recursos como o desejar, dentro dos objetivos sindicais normalmente lícitos, seria incompatível com os princípios da liberdade sindical. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1997, p. 99).

Assim sendo, cristalina a legalidade de “prestar serviços a seus associados ou, de modo extensivo, em alguns casos, a todos os membros da categoria, ilustrativamente serviços educacionais, médicos, jurídicos, culturais entre outros.” (DELGADO, 2019, p. 1607), em face máxime da

autonomia sindical

Distinga-se que as duras críticas da comunidade acadêmica a essa função parecem ser dotadas das melhores intenções, e formuladas por pura vontade de construir um movimento sindical sólido, avançado e comprometido a perturbar a ordem imposta pelo capital. Diga-se, há autores admirados por este pesquisador que inscrevem-se no rol de quem enxerga nas atividades assistenciais uma falta de identidade com formas de luta mais combativas, como Boito Jr. e Ricardo Antunes.

Mesmo assim, é impossível deixar de colocar a importância das funções assistenciais - sobretudo a jurídica, a ser apreciada de forma detida -, principalmente ao observarmos os vis expedientes adotados pelo capitalismo financeiro e pelas reformas trabalhistas ultraliberais, que inovam dia após dia para encontrar formas diferentes de prejudicar os trabalhadores ao arrepio da lei.

Como leciona OJEDA AVILÉS (1998, p. 89 *apud* ROSA E SILVA, 2011, p. 247), o sindicato não deve cair na armadilha de enxergar o trabalhador apenas como um ser de aspecto econômico. As necessidades do ser humano vão além do âmbito profissional, abrangendo também carências sociais, culturais, etc. É fato que a desigualdade econômica exerce impacto sobre todas essas outras disparidades, mas não se deve negligenciar a luta contra elas enquanto não se atinge um patamar econômico satisfatório para os trabalhadores.

Assim, argumenta-se que a gama de serviços potencialmente oferecidos pelo sindicato é um aspecto significativo a ser considerado, não sendo considerado o desempenho da função assistencial prejudicial ao sindicato, *a priori*. Nos sistemas em que há proteção concreta da liberdade sindical, os integrantes do sindicato podem estabelecer livremente: se fornecerá ou não serviços assistenciais; quais serviços serão fornecidos; a amplitude e o modo de prestação desses serviços.

Feitas estas considerações, é óbvio que a função assistencial deve ser vista como complementar às suas atividades político-representativas. A eficácia de um sindicato é medida em grande parte pela sua capacidade de influenciar políticas laborais, de negociar acordos coletivos vantajosos à classe e de liderar/apoiar movimentos sociais que busquem transformações no plano macroeconômico. Ao equilibrar suas atividades assistenciais com sobrepujante enfoque em suas funções políticas, os sindicatos podem garantir sua existência como agentes de transformação social, e não como um braço do Serviço Social dentro do Direito Coletivo do Trabalho.

Portanto, neste tema nos colocamos ao lado de DELGADO, MIZIARA e PIMENTA (2020, pp. 262-263): “essa concepção minimalista, embora bem-intencionada, é um tanto reducionista das funções sindicais, não contribuindo, inclusive, para o enfrentamento da crise do sindicalismo nas últimas décadas no mundo ocidental”.

3.2.1.

ASSISTIR JURIDICAMENTE: REPRESENTAÇÃO SINDICAL INDIVIDUAL

Posta a legitimidade dos sindicatos para desempenhar função assistencial e a importância dessa função, atentemo-nos mais de perto sobre a atividade da assistência jurídica.

Nas modernas democracias constitucionais, a assistência jurídica gratuita deve ser compreendida à luz dos princípios da cidadania, dignidade da pessoa humana, solidariedade, e redução das desigualdades sociais e regionais, ou seja, é um instrumento para a realização do Estado Social Democrático de Direito. Ela representa, simultaneamente, um direito fundamental do indivíduo e um meio para implementar a justiça social através da ação do Estado.

No Brasil, ela é prevista nos arts. 5º, inciso LXXIV e 134 da Constituição. ROSA E SILVA (2011, pp. 106-107) demonstra que, além de nosso ordenamento jurídico, a assistência jurídica gratuita é prevista também em diversos outros países, como Portugal, Espanha e Itália. Ou seja, não é desarrazoado dizer que este é um direito fundamental bastante característico das democracias constitucionais. Ele está, inclusive, previsto na Convenção Europeia dos Direitos do Homem do Conselho da Europa e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que têm observância obrigatória para seus Estados-membros.

No exemplo brasileiro, dentre as atividades assistenciais, a assistência jurídica decerto é a mais requisitada pelos trabalhadores. É de se imaginar o motivo para tal. Os valores empenhados em um processo trabalhista comum, entre custas processuais, taxas e honorários, são bastante vultuosos.

Além do fator econômico, parcialmente amenizado pela garantia de justiça gratuita aos hipossuficientes existente em vários países (no Brasil, prevista no artigo 5º, inciso LXXIV e artigo 790, §3º/CLT), Boaventura de Sousa SANTOS (1996, pp. 405-412 *apud* ROSA E SILVA, 2011, p. 125) identifica também os fatores social e cultural como ponderantes na questão.

Indivíduos pertencentes a grupos sociais historicamente marginalizados do mundo jurídico podem desconhecer direitos envolvidos e não saber quando estão sendo desrespeitados, ou mesmo as oportunidades de reparação jurídica que advém. Mesmo que reconheçam um problema como jurídico, é essencial que tenham ferramentas para tal. Em alguns casos, mesmo estando cientes de que a questão envolve questões legais, há dúvidas sobre se e como acionar o Judiciário, ou se “vale a pena” lutar por seus direitos. E então, por vezes, mesmo que se convença de que a causa é digna de reivindicação no judiciário, isso não é feito por medo de “ter que pagar se perder”. Tudo

isso gera um ambiente de incerteza que afasta os trabalhadores da custódia do poder judiciário.

Novamente referindo-nos ao exemplo brasileiro, a reforma trabalhista de 2017, implementada pela Lei nº 13.467/2017, teve impactos significativos no acesso à justiça, especialmente para os trabalhadores mais pobres. Antes de ser julgada inconstitucional pela ADI 5766, a redação do artigo 790-B da CLT durante quase 5 anos exigiu o pagamento de honorários periciais e de sucumbência pelos reclamantes, mesmo que beneficiários da justiça gratuita, em caso de derrota parcial ou total no objeto, criando um um risco financeiro significativo ao ingressar com ações judiciais.

Além disso, a reforma introduziu a possibilidade de condenação dos beneficiários da justiça gratuita em honorários advocatícios sucumbenciais, conforme o novo texto do artigo 791-A da CLT, que estipula o pagamento de 5% a 15% sobre o valor da causa ou da condenação. Cria-se mais uma camada de ponderação sobre os custos potenciais de litigar contra empregadores. Esse cenário resultou em uma diminuição no número de ações trabalhistas, demonstrada em inúmeras pesquisas realizadas entre 2018 e 2022 (ver, por exemplo, GALVÃO, 2019). Posteriormente, o texto foi julgado parcialmente inconstitucional pelo Supremo também na ADI 5766, estando o pagamento dos honorários de sucumbência, hoje, sob possível condição suspensiva de exigibilidade.

Mesmo que estes dispositivos tenham sido julgados inconstitucionais, é possível dizer que o dano causado ainda é muito grande. Em primeiro lugar pelos danos causados durante sua vigência, e em segundo porque demonstram quais os rumos que vêm sendo tomados pelo legislativo com relação ao acesso à justiça, em um cenário de verdadeira relativização da hipossuficiência.

O sindicato, então, entra em cena como uma figura a nadar contra essa maré. Isto porque, sob a chave analítica da liberdade de exercício de funções sindicais estabelecida no artigo 3, item 1 da Convenção nº 87 da OIT, não há nada que os impeça de prestar assistência jurídica gratuita aos seus representados. Do contrário, em alguns países essa previsão é constitucional e/ou infraconstitucional.

A suma importância da prestação sindical de assistência jurídica é reconhecida textualmente pela OIT:

470. É, em geral, reconhecido em muitos países, o direito do trabalhador de ser representado por funcionário de seu sindicato, quando interpõe recurso em questões referentes a suas condições de trabalho, de acordo com os procedimentos prescritos por leis ou regulamentos. É particularmente importante que se respeite esse direito, quando se trata de trabalhadores cujo nível de educação não lhes permitiria defender-se adequadamente sem ajuda de pessoas mais experimentadas, que não têm a possibilidade de se fazer representar por um advogado e que só contam, para sua defesa, com a ajuda que lhes possam prestar os representantes de seu sindicato (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1997, pp. 107-108).

No exemplo brasileiro, o sindicato é inclusive impelido legalmente a prestar assistência jurídica, conforme previsão do art. 14 da Lei n. 5.584/70:

Art 14. Na Justiça do Trabalho, a assistência judiciária a que se refere a Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950, será prestada pelo Sindicato da categoria profissional a que pertencer o trabalhador.

§ 1º A assistência é devida a todo aquele que perceber salário igual ou inferior ao dôbro do mínimo legal, ficando assegurado igual benefício ao trabalhador de maior salário, uma vez provado que sua situação econômica não lhe permite demandar, sem prejuízo do sustento próprio ou da família.

§ 2º A situação econômica do trabalhador será comprovada em atestado fornecido pela autoridade local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, mediante diligência sumária, que não poderá exceder de 48 (quarenta e oito) horas.

§ 3º Não havendo no local a autoridade referida no parágrafo anterior, o atestado deverá ser expedido pelo Delegado de Polícia da circunscrição onde resida o empregado.

Além disso, o artigo 514, “b” da CLT enumera como uma das funções assistenciais elementares dos sindicatos “manter serviços de assistência judiciária para os filiados”.

É importante dizer também que a assistência vai além da prestação “judiciária”, englobando também atendimentos extrajudiciais. É comum que os trabalhadores procurem os sindicatos para dúvidas rotineiras e que não envolvem necessariamente litígios processuais, como entender melhor uma rúbrica de seu contracheque, perguntar sobre detalhes de seu contrato de trabalho, ter sua rescisão contratual revisada/homologada etc.

Já quando entra no mérito jurisdicional, processual, a assistência pode tomar a forma de processos individuais, cujo autor é o próprio trabalhador sob patrocínio dos advogados do sindicato, mas está também relacionada com a substituição processual que eles realizam. Atuando como substitutos processuais, os sindicatos conseguem proteger os direitos e interesses de seus associados de forma semelhante à assistência jurídica individualmente prestada a cada um deles, com a diferença de que através de uma única ação, o sindicato pode alcançar os mesmos resultados práticos que várias ações individuais alcançariam.

Desse modo, voltando-nos novamente ao sistema jurídico brasileiro, a substituição processual é um exemplo evidente da legitimidade extraordinária, pautada no artigo 8º, III da Constituição e no art. 513, “a” da CLT.

Compreendida a importância desses serviços para a classe trabalhadora, é necessário apontar uma questão complexa que o envolve. Em alguns casos a função assistencial se sobrepõe totalmente às outras e acaba por se tornar o escopo único da entidade sindical, que se transforma em um verdadeiro escritório jurídico, sem qualquer pretensão política ou representativa, fazendo jus aos

alertas dos críticos dessa função. Isso acaba moldando os interesses dos representados para com seus representantes, reduzindo o entusiasmo dos trabalhadores sindicalizados a duas perguntas: “quanto vou receber por esse processo?” e “quando vou receber por esse processo?”.

3.3.

NEGOCIAR: GARANTIR DIREITOS E AMPLIAR CONQUISTAS

Entre os direitos fundamentais derivados das quatro dimensões da liberdade sindical, encontra-se o direito à negociação coletiva, prerrogativa legal dos sindicatos de representar os membros das classes de trabalhadores em acordos e convenções coletivas, buscando a solução autônoma e negociada de seus impasses, no exercício da mediação entre a figura hipossuficiente do trabalhador frente ao empregador, ou ainda na reivindicação por melhores condições de trabalho.

Como nos ensinou URIARTE (pp. 41-49), a liberdade sindical pressupõe sempre o direito à ação sindical, a efetivar no plano material as funções atribuídas aos sindicatos. Assim, o exercício da negociação coletiva e da greve podem ser compreendidos dentro dessa chave analítica da liberdade sindical, que junto às outras funções constituem também parte do chamado “aspecto coletivo da liberdade sindical”.

Na visão de NASCIMENTO (2015, p. 40), a função negocial ganha cada vez mais importância à medida que a legislação dos países deixa lacunas na regulamentação da negociação coletiva. Com menos normas estabelecidas, há maior margem para o desenvolvimento da autonomia das partes envolvidas, que elaboram os parâmetros coletivos a serem aplicados nas relações de trabalho individuais.

Expandindo um pouco os horizontes, DELGADO, MIZIARA e PIMENTA (2020, p. 262) entendem que a função negocial

desempenha, além de seu papel negocial e jurídico, um papel político altamente positivo, além de indispensável, enquanto forma de diálogo entre grupos sociais em uma sociedade democrática, para a valorização da inter-relação pacífica entre o capital e o trabalho, uma vez que se mostra do interesse geral da sociedade que ambos superem as suas divergências. Ora, o equilíbrio do sistema político pode ser prejudicado quando os conflitos sociais assumem proporções maiores e antagonistas, passando, assim, a afetar a sociedade e a convivência pacífica e democrática de seus vários agentes e setores. Quando isso ocorre, podem tais conflitos trazer instabilidade política. Assim, a negociação coletiva é um instrumento de estabilidade nas relações entre os trabalhadores e as empresas - a sua utilização passa a ter um sentido que ultrapassa a esfera restrita das partes interessadas, para interessar a toda a sociedade política.

Diante disso a função negocial, como as outras ora analisadas, também é especial ao seu modo. Isto porque confere ao sindicato um papel de fonte de direito, o coloca em uma posição de verdadeiro produtor de normas (ainda que sempre em composição e em consenso com os atores patronais). Por isso, os resultados das negociações coletivas, expressos em convenções e acordos coletivos, possuem total força normativa, complementando lacunas na legislação existente e dando origem a novos direitos e práticas. Este aspecto é fundamental para a melhoria das relações laborais.

Indo mais além, temos em SILVA (2007, p. 94) que por mais que “o reconhecimento da conflituosidade inerente às relações de trabalho” seja “fundamento para a criação de um sistema normativo de regras dirigidas a promover a substituição dos mecanismos unilaterais de enfrentamento por regras jurídicas negociadas”, é crucial a observação de que “se existem normas para resolvê-lo, não existem para eliminá-lo.”

PALOMEQUE LÓPEZ e DE LA ROSA (2022, p. 280) classificam os processos de negociação coletiva, em duas categorias básicas: negociação estática e negociação dinâmica. No primeiro, com origem na Europa Continental, as partes entram em relação negocial de forma circunstancial e periódica, dando vida a uma série de padrões e acordos coletivos com todas as arestas aparadas e imediatamente vigentes. É o modelo mais parecido com o que temos aqui. Já no método dinâmico, de origem bretã, as partes dão compõem uma série de instituições permanentes, que cumprem a função de sempre adaptar os pactos antigos às novas exigências e configurações da relação empenhada.

No Brasil a função negocial está plasmada na Constituição, através de seu artigo 8º, XXVI, que reconheceu a presença indispensável dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, e, na sua ausência, das federações e confederações. Paralelamente, o art. 7º estabelece como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas. Infraconstitucionalmente, os mesmos comandos se depreendem dos artigos 513, “d” e 611, §1º da CLT.

No plano legislativo internacional, a Declaração de Filadélfia já impunha à OIT, desde antes da metade da década de 1950, a obrigação de fomento à negociação coletiva em todos os seus países membros, mediante programas que a garantisse como direito. Aliás, importante salientar que na visão da OIT a negociação coletiva vai muito além do que se desenrola no contexto de um acordo ou convenção coletiva de trabalho, abarcando todo o trato entre empregadores e empregados, ou entre seus representantes, sempre que houver qualquer tipo de negociação entre eles (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2000, p. 7).

Urge resgatar a já analisada Convenção n. 98, principalmente o seu artigo 4º. Isto porque

ele alça a negociação coletiva como uma prioridade, sacramentando a função negocial em um patamar essencial junto às outras:

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

Aspecto interessante do dispositivo é a injunção aos Estados-membros a ativamente implementarem ferramentas para o incentivo e proteção à negociação coletiva, como apontam BASSO e POLIDORO (2012, p. 163):

Nesse sentido, a Convenção no 98 não apenas estabelece deveres de abstenção dos Membros, mas sugere a obrigação de criação de órgãos e procedimentos que permitam promover a negociação coletiva como máxima expressão do diálogo social. Como se trata de uma obrigação de meio, os Estados devem utilizar o potencial normativo e discricionário de seus órgãos para instrumentalização de direitos essenciais das entidades sindicais e trabalhadores, como, por exemplo, a criação de comitês conjuntos – em nível municipal, regional, setorial ou inter ocupacional – para facilitação de negociação coletiva.

Ainda na esteira de raciocínio traçadas pelos autores, inobstante o comando de papel ativo do Estado na garantia à função negocial, importante notar que esta está intrinsecamente vinculada ao princípio da negociação livre e voluntária, dependendo desse caractere específico para ser eficaz, devendo os governos se abster tanto de forçar quanto de travar uma dada negociação coletiva com alguma dada organização. Da mesma forma, não cabe à legislação prever a obrigação de negociar. O papel dos poderes oficiais é, portanto, tomarem as medidas necessárias para a promoção, desenvolvimento e utilização dos mecanismos de negociação coletiva, mas sem ingerências.

A chave hermenêutica de interpretação do comando do art. 4º da Convenção n. 98 é, portanto, semelhante à da Convenção n. 87, no sentido de alargar ao máximo o sentido da liberdade e autonomia sindical para o exercício de suas funções:

Qualquer medida estatal – via leis internas, regulamentos, decisões judiciais ou administrativas – que tenha por objetivo afastar, derogar, mitigar ou eliminar, no todo ou em parte, os direitos de sindicalização e negociação coletiva estabelecidos nas Convenções ns. 87 e 98 da OIT estaria, portanto, em desconformidade com normas internacionais que consagram direitos fundamentais da pessoa humana. Essa é a leitura que pode ser feita da interpretação combinada das normas das convenções internacionais de direitos humanos e das convenções fundamentais da OIT que fundamentam a liberdade sindical e o direito de sindicalização.

Por isso mesmo, uma interpretação consistente de dispositivos centrais dessas convenções,

tais como o art. 3o da Convenção no 87 e o art. 2o da Convenção no 98, é necessária para preservar o equilíbrio entre a discricionariedade da atividade normativa do Estado (e.g., quanto à escolha dos métodos de implementação de obrigações multilaterais do direito internacional do trabalho em seus direitos internos ou poder de legislar) e o efetivo exercício dos direitos fundamentais da pessoa humana, em particular, a liberdade sindical e direitos de sindicalização.

E em caso de conflito, a solução mais adequada e proporcional é aquela que favoreça indivíduos e grupos, e não a ingerência estatal, especialmente porque deve predominar, segundo os cânones do Direito Internacional dos Direitos Humanos, a prevalência dos interesses das partes vulneráveis, das vítimas e dos hipossuficientes (BASSO e POLIDORO, 2012, p. 164).

Cominada ao art. 4º da Convenção n. 98 da OIT está o conteúdo da Convenção n. 154 da OIT.

3.3.1.

A CONVENÇÃO Nº 154 DA OIT

A Convenção nº 154, aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1981, é vinculada à importância dada pela OIT ao princípio da autonomia das partes na negociação coletiva, o qual proíbe a intervenção das autoridades públicas nos atos de negociação ou no conteúdo das convenções coletivas arbitradas voluntariamente entre as partes, sendo possível tal intervenção apenas em razão de justiça social ou interesse geral.

O convênio atua como complementação e promoção dos princípios básicos contidos na Convenção nº 98; seja, enquanto o art. 4º da Convenção n. 98 estabelece o dever estatal de fomentar a negociação coletiva voluntária e livre, a Convenção n. 154 estabelece práticas capazes de garantir a aplicação efetiva desse princípio.

OLNEY e RUEDA (2005, p. 6) observam 5 principais eixos no convênio: o fomento à negociação coletiva, sua definição, a delimitação de suas partes, de seus objetivos e das medidas de promoção e aplicação nos ramos da atividade econômica.

Em relação ao incentivo à negociação coletiva, a Convenção nº 154 estipula que os Estados-membros que ratificarem esta convenção devem adotar as medidas necessárias para promover a negociação coletiva, ajustando essas medidas às condições nacionais específicas de cada Governo. Para isso, a Convenção prevê a obrigação de consultar previamente as organizações de empregadores e de trabalhadores sobre as medidas a serem implementadas, bem como cabe aos Governos facilitar o processo de negociação e evitar intervenções que prejudiquem a realização do princípio da negociação livre e voluntária.

Quanto à definição de negociação coletiva, a Convenção estabelece que se refere a qualquer negociação entre, de um lado, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outro lado, uma ou várias organizações de trabalhadores. Seu propósito é estabelecer condições de trabalho e emprego, regular as relações entre empregadores e trabalhadores, assim como entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores.

No que diz respeito às partes envolvidas na negociação coletiva, o documento em consideração enfatiza que se trata de relações entre duas partes e não três, sendo uma ou mais empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores de um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores do outro.

Quando se fala sobre os propósitos das ações promocionais, é fundamental que tais iniciativas busquem facilitar a negociação livre, garantindo que os mecanismos de negociação estejam acessíveis a todos os empregadores e grupos de trabalhadores. É essencial que a negociação coletiva abranja todas as áreas mencionadas na Convenção, permitindo discutir as relações de trabalho e os termos contratuais. Embora possam haver exceções, estas devem ser poucas e estar relacionadas a questões nacionais. Algumas das possíveis exceções previstas na Convenção são a das forças armadas, policiais e de serviço público; nesses casos, modalidades especiais de negociação coletiva devem ser elaboradas:

The Convention applies to workers and employers in all branches of economic activity. However, a member State is permitted to exclude the police and armed forces from its application. The Convention also acknowledges that the public service operates in special circumstances. Different approaches (or “special modalities”) to collective bargaining can be applied to this group of workers and employers (OLNEY e RUEDA (2005, p. 7).

Além disso, as medidas devem ter como norte de elaboração sua universalidade, extensão progressiva, regras procedurais e, claro, o objetivo de resolução dos conflitos (“universality, progressive extension, procedural rules and dispute settlement”) (OLNEY e RUEDA (2005, p. 7).

Por fim, em complemento à Convenção nº 154 há a Recomendação nº 163, que declara que o direito de negociação deve ser abrangente, garantido a todas as organizações, em diversos âmbitos, como empresa, estabelecimento, setor industrial, localidade e até mesmo nacional, com esses diferentes níveis se coordenando entre si. Destaca-se a relevância da troca de informações entre as partes envolvidas, de modo que ambas estejam cientes da situação uma da outra durante as negociações, incluindo o Estado, que possui acesso a dados econômicos e sociais abrangentes do país (NASCIMENTO, 2015, p. 135).

A Convenção n. 154 foi ratificada pelo Brasil em 1994 pelo Decreto nº 1.256.

3.3.2.

PARALISAR: A PRODUÇÃO, A CIRCULAÇÃO, O TRABALHO, A CIDADE...

O consenso e a composição entre as partes são, como colocado, objetivos finais da negociação coletiva. Contudo, nem sempre é possível chegar a um ponto pacífico. É comum, em rodadas de negociação de acordos e convenções coletivas, que o empregador tome uma postura irredutível frente às exigências dos trabalhadores, fazendo uso de sua posição favorecida na relação de trabalho e no mundo do capital.

Nesses momentos, o mínimo disponível aos trabalhadores é fazer uso das ferramentas jurídicas postas pelo Direito Coletivo do Trabalho, à luz da liberdade e da autonomia sindical. Uma dessas ferramentas é o direito de greve.

Destarte, antes de traçarmos maiores considerações sobre o tema, urge uma diferenciação conceitual crucial: “greve” e “direito de greve” não são a mesma coisa. Antes de ser absorvida pela forma jurídica, a greve como fenômeno da sociologia do trabalho permeou a história contemporânea desde o seu começo, como aponta COGGIOLA (2012). Com o advento da figura de sujeito de direitos e do contrato de trabalho, a greve é incorporada à ordem jurídica, deixando de existir “como fenômeno” para existir “como direito”, por assim dizer.

E como o direito, segundo PACHUKANIS (2017), é uma ferramenta de classe a serviço do capital, em última instância seu propósito é resguardar a propriedade - no caso da greve, simbolizada tanto materialmente quanto simbolicamente, nos lucros que cessam pela interrupção da produção.

Desse modo, a burguesia contratualiza a greve e gradualmente transforma-a em direito circunscrito à forma contratual do trabalho, sob a bandeira do direito positivo, transformando um conflito que antes era entre trabalhador e empregador - ou seja, um conflito de classes - em um conflito entre direitos do trabalhador e direitos do empregador - ou seja, um conflito jurídico, disputado em um terreno que definitivamente não é neutro, e inscrito em uma disciplina jurídica que induz à conciliação.

“O direito de greve passou então de uma ruptura do contrato para o exercício de uma de suas cláusulas” (EDELMAN, 2016, p. 39). É inegável que isso significou um ganho expressivo para os trabalhadores, que a partir de então contam com uma estrutura de garantias e legitimação de suas

demandas. Por outro lado, significa que ao ser parte do contrato de trabalho, a greve ficou submetida ao seu regime, ou seja, ao conjunto de regras que também submete o trabalhador.

Dado o objeto da pesquisa, nos restringimos à greve como um direito.

Como coloca SILVA (2007, p. 113), “a atividade negocial se estabelece num ambiente de liberdade sindical, com capacidade de desenvolvimento de mecanismos de autotutela e de adoção de medidas de conflito, como a greve, e com ampla atividade normativa promocional à manifestação da autonomia coletiva.”.

Sobre o direito de greve, DELGADO (2019, p. 1704) aponta como traços característicos destacados o

caráter coletivo do movimento; da sustação provisória de atividades laborativas como núcleo desse movimento, embora, às vezes, associada a atos positivos concertados; do exercício direto de coerção, que representa; dos objetivos profissionais ou extraprofissionais a que serve; do enquadramento variável de seu prazo de duração (regra geral, suspensão contratual, podendo, entretanto, convolar-se em interrupção).

No ordenamento jurídico pátrio, greve é “a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador” (art. 2º da Lei 7.783, de 1989).

Ao perscrutar quais interesses os trabalhadores podem, lícitamente, defender através da greve, DELGADO, MIZIARA e PIMENTA (2020, p. 276 e seguintes) chegam a três grandes tipos: “a) interesses estritamente ou essencialmente trabalhistas; b) interesses puramente políticos, sem correlação qualquer com os trabalhistas; c) interesses político-trabalhistas correlacionados ou, dito de outra forma, interesses políticos relevantes, mas com repercussões trabalhistas efetivas.”

O primeiro tipo, de cunho puramente trabalhista, é manifestado por exemplo em discussões frustradas de ACT, divergências quanto a cláusulas de trabalho, melhorias nas condições contratuais e materiais de trabalho etc. Questões puramente econômico-profissionais, enfim. Quanto a estas não paira dúvida: são claramente amparadas pela Constituição, pelo art. 9º, desde que cumpram com os demais requisitos infraconstitucionais da Lei de Greve.

Quanto ao terceiro tipo, o ordenamento internacional é claro ao rechaçá-lo. A OIT possui diversas decisões em que afirma que as greves puramente políticas não são abarcadas pelos institutos da autonomia e da liberdade sindical - demonstrando, com isso, um de seus limites. Concordamos que, realmente, dentro dos limites impostos pela sociabilidade jurídica a greve estritamente política não faz sentido, ressalvando que em outros horizontes de relações de trabalho essa modalidade faz algum sentido.

Já quanto às greves de sentidos trabalhista e político simultâneos, DELGADO, MIZIARA e PIMENTA (2020, p. 279) concluem que

A partir de estudos efetivados pela Organização Internacional do Trabalho, examinando movimentos paredistas ao longo de todo o mundo, tem a OIT considerado que tais movimentos político-trabalhistas se encontram acobertados, sim, pelo princípio da liberdade sindical. Para a entidade internacional, esse tipo de movimento paredista está protegido por este princípio internacional basilar, sendo, portanto, lícito, uma vez que guarda clara correlação com os interesses econômicos, sociais, profissionais e jurídicos específicos dos trabalhadores grevistas.

CONCLUSÃO

A presente pesquisa buscou uma compreensão integrada dos sindicatos, essa figura fascinante e guardiã de uma história tão bela quanto inspiradora. Integrada no sentido de cotejar o que dispõe o ordenamento internacional, principalmente a partir das fontes da Organização Internacional do Trabalho, com os aportes da Sociologia do Trabalho e da perspectiva crítica do direito.

Por isso traçamos o “caminho da alienação”, buscando entender, antes de qualquer apontamento dogmático, por que existem os sindicatos. Ora, os sindicatos existem porque nós, indivíduos trabalhadores, em dado momento de nosso percurso histórico, mais especificamente nos estágios iniciais do modo de produção capitalista, tivemos os meios de produção expropriados de nossas mãos por indivíduos que exploram o trabalho de outrem.

Os indivíduos que exploram o trabalho alheio nunca se furtaram à organização e às negociatas internas, quando preciso. No momento em que os indivíduos trabalhadores compreenderam a necessidade de, assim como seus patrões, organizarem-se coletivamente, o conflito de classes tomou sua atual configuração: tornaram-se explícitas as classes trabalhadora e burguesa.

Foram analisadas brevemente as trajetórias históricas do sindicalismo no mundo e no Brasil. Neste íterim, descobrimos que as lutas do trabalhador coletivamente organizado não começaram sob a figura do sindicato, mas sob movimentos orgânicos, com planos de fundo variados - religiosos, sociais etc. Percebemos que, após o surgimento dos sindicatos, estes tomaram rumos bastante diversos ao redor do mundo e no Brasil.

Nestes rumos, identificamos dois grandes sistemas possíveis de regulação sindical: o corporativismo, um sistema de representação/intermediação de interesses, com sua estrutura baseada em um número limitado de categorias compulsórias, não-competitivas, hierárquicas e funcionalmente separadas, que são reconhecidas, permitidas e subsidiadas pelo Estado; e o de liberdade sindical, entendida como um direito humano fundamental, uma liberdade-condição, porque, sendo um direito em si, constitui também condição para o exercício de outras liberdades.

A análise, então, passou a concentrar-se nesse tipo de configuração sindical, posto que é a adotada pela esmagadora maioria das modernas democracias constitucionais. Inobstante, criticamos a titularidade da liberdade sindical como é hoje compreendida pelos organismos internacionais, sustentando que esta não deve ser estendida aos empregadores. Criticou-se também a sua dimensão individual negativa, defendida por parte dos estudiosos, posto que tem o condão mais de desmobilizar do que de fortalecer as lutas coletivas, sempre sob a sombra da Convenção n. 87 da OIT.

Quanto ao objeto central do trabalho, as funções do sindicato, identificamos um consenso doutrinário em reduzi-las a três: representativa, assistencial e negocial.

Na função representativa, distinguimos o binômio “organizar-se/organizar” como bastante simbólico do que esta representa. Nesse sentido, entendemos a autonomia sindical como uma das chaves de compreensão do objeto junto à liberdade sindical. Além disso, colocamos a função política como inerente ao sindicato, desde o seu nascimento até sua formalização pelo direito positivo.

Na função assistencial, levantou-se o debate sobre a ambiguidade da prestação de serviços pelas entidades sindicais, apontando, por um lado, sua extrema importância para a subsistência da classe trabalhadora e, por outro, o perigo de desvirtuar o propósito eminentemente político dos sindicatos. Em detalhes, mais específico foi o olhar sobre a assistência jurídica sindical, por ser este um serviço constitucionalmente obrigatório no caso brasileiro e um dos mais comuns a serem oferecidos ao redor do mundo.

Na função negocial, resgatamos a importância da Convenção n. 98 da OIT e seu art. 4º, bem como da totalidade da Convenção n. 154, que versam sobre o fomento à negociação coletiva, sua definição, a delimitação de suas partes, de seus objetivos e das medidas de promoção e aplicação nos ramos da atividade econômica. Sobre o fenômeno da greve, analisamo-nos sob sua perspectiva histórica, diferenciando-o de sua manifestação jurídica, o direito de greve. Na seara do direito, concluímos que a greve puramente política é considerada amplamente ilegal pela OIT; já a com contornos mistos, trabalhistas e políticos, tem sua legitimidade reconhecida.

Por fim, identifica-se na presente pesquisa uma base sólida para inquirições acadêmicas maiores. Noutras palavras, é possível partir deste trabalho monográfico tanto para aprofundar o objeto central - expandindo, por exemplo, a crítica à liberdade sindical e a análise do sindicato sob a forma jurídica - quanto para utilizá-lo como subsídio em outras pesquisas. Um caminho possível, por exemplo, seria o estudo aprofundado da função assistencial jurídica dos sindicatos, cotejando diferentes entidades sindicais, como se utilizam desta função e quais seriam, em tese, os impactos dessas características no desenvolvimento de suas lutas coletivas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, Lilia. Da natureza jurídica do sindicato. Dissertação de mestrado. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 1985.

ALMEIDA, Maria Hermínia T. de. Tendências recentes da negociação coletiva no Brasil. Revista Mexicana de Sociologia, vol. 42, nº 2, abr./jun. Ciudad Universitaria-MX: Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Autónoma de México, 1984.

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho?. 16ª ed. São Paulo: Cortez Editora, 2018.

_____. Classe operária, sindicatos e partido no Brasil, um estudo sobre a consciência de classe: da Revolução de 30 até a Aliança Nacional Libertadora. Dissertação de mestrado. São Paulo: IFCH/UNICAMP, 1980. Datilografado.

BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. A Convenção 87 da OIT sobre liberdade sindical de 1948: recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho. Revista do TST, vol. 78, nº 3, p. 124 - 219. Brasília: Lex Editora, 2012.

BATISTA, Flávio Roberto. Negociação coletiva de trabalho, ideologia e forma jurídica. In ORIONE, Marcus; BATISTA, Flávio Roberto (Org.). Direito Sindical Crítico. Belo Horizonte: Editora RTM, p. 33-58, 2021.

BAYLOS GRAU, Antonio. Direito do trabalho: modelo para armar. São Paulo: LTr, 1999.

_____. Sindicalismo y derecho sindical. Madrid: Editorial Bomarzo, 2004.

_____. ¿Para qué sirve un sindicato?. 2ª ed. Madrid: Catarata, 2021

BEZERRA LEITE, Carlos. Curso de direito do trabalho. 14ª ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

BOITO JR., Armando. O sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical. Campinas: Editora da UNICAMP, 1991.

_____. Pré-capitalismo, capitalismo e resistência dos trabalhadores. Revista Crítica Marxista, n. 12, pp. 77-104. São Paulo: Boitempo, 2001.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Direito sindical. 3ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2009.

BOURGEOIS, Bernard. Hegel: os atos do espírito. Tradução de Paulo Neves. São Leopoldo- RS: Editora Unisinos, 2004. (Coleção Ideias, v. 14).

BOYLE, James. The Second Enclosure Movement and the Construction of the Public Domain. Law and Contemporary Problems: Vol. 66, nº. 1/2, p. 33. Inglaterra: Duke University School of Law, 2003.

CANÇADO TRINDADE, A. A. A proteção internacional dos direitos humanos e o Brasil. Brasília: Universidade de Brasília, 2000.

CESARINO JÚNIOR. Direito Social. São Paulo: LTr, 1980.

CHALHOUB, Sidney. Cidade febril: cortiços e epidemias na Corte imperial. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

COGGIOLA, Osvaldo. Os inícios das organizações dos trabalhadores. Marília: Revista Aurora/UNESP, ano IV, nº 6. ISSN 1982-8004. 2010.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª. ed. México: Editorial Porrúa, 1975.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 18ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; PIMENTA, José Roberto Freire; MIZIARA, Raphael. Sindicalismo e greve no estado democrático de direito: o debate sobre o exercício, pelas entidades sindicais, de atividades com dimensões políticas. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social. vol. 209. ano 46. p. 245-286. São Paulo: Ed. RT, jan.-fev. 2020.

EDELMAN, B. A legalização da classe operária. São Paulo: Boitempo, 2016

ENGELS, Friedrich. A situação da classe trabalhadora na Inglaterra. Trad.: B.A. Schumann. São Paulo: Boitempo, 2010.

FILAS, R. El nuevo derecho sindical argentino. 3ª ed. Buenos Aires: Platense, 2008

FILHO, Evaristo de Moraes. O problema do sindicato único no Brasil. Rio de Janeiro: Alfa Omega. 1952, p.137

FORTES, A. O Estado Novo e os trabalhadores: a construção de um corporativismo latino-americano. Locus: Revista de História, [S. 1.], v. 13, n. 2, 2011. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/locus/article/view/20165>. Acesso em: 03 abr. 2024.

FREITAS JR., A. R. Sindicato: conceito, representação e função no cenário contemporâneo. *In* ORIONE, M. (org.). SOUTO MAIOR, J. (org.). Curso de direito do trabalho. Vol III: Direito Coletivo do Trabalho, pp. 86-97. São Paulo: LTr, 2008.

GALVÃO, Andréia. Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. *In*: KREIN, José D.; OLIVEIRA, Roberto V. de. FILGUEIRAS, Vitor A. Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade. 1ª ed., pp. 201-223. Campinas: Editora Curt Nimuendajú, 2019.

GHIONE, Hugo Barretto. La promoción de la libertad sindical desde la administración del trabajo: un análisis comparado. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, vol. 02, n.º 01., p. 50, jan-jun 2016. Brasília/DF: Centro Universitário do Distrito Federal, 2016

HOBBSAWM, Eric J. Da revolução industrial inglesa ao imperialismo. Capítulo 4: “Os resultados humanos da revolução industrial, 1750-1850”. São Paulo: Forense Universitária, 2011.

_____. O Padrão de vida inglês de 1790 a 1850. *In* HOBBSAWM, Eric J. Os Trabalhadores: estudos sobre a história do operariado. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981

_____. Mundos do trabalho: novos estudos sobre história operária. Rio de Janeiro: Paz e terra, 1987.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. PNAD contínua: características adicionais do mercado de trabalho de 2019. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. ISBN 978-65-87201-17-7.

KAUFFMAN, M. de O. Da formal representação à efetiva representatividade sindical. *Revista do TST*, vol. 76, nº 2, pp. 109-157, abr/jun 2010. Brasília: Lex Editora, 2010.

KENNEY, Martin; FLORIDA, Richard. Beyond mass production: the Japanese system and its transfer to the US. Oxford: Oxford University Press, 1993.

KONDER, Leandro. O que é dialética? 28ª ed. São Paulo: Brasiliense, 2018.

LEFRANC, Georges. O sindicalismo no mundo. Sintra: Publicações Europa-América, 1974.

LUKÁCS, Georgy. As bases ontológicas do pensamento e da atividade do homem (in *Temas de Ciências Humanas*). Tradução de Carlos Nelson Coutinho. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, n.4, p. 1-20, 1978.

_____. Para uma ontologia do ser social II. Tradução de Nélio Schneider, Ivo Tonet, Ronaldo Vielmi Fortes. 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2013.

MACHICADO, Jorge; Sindicalismo y Sindicato. Bolivia: USFX, Universidad San Francisco Xavier, 2010.

MARX, Karl. Contribuição à crítica da economia política. São Paulo: Editora Expressão Popular. 2ª Ed, p. 283.

_____. Manuscritos Econômico-Filosóficos. Trad: Jesus Ranieri. 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2010.

_____. Crítica ao programa de Gotha. São Paulo: Boitempo, 2012.

_____. Miséria da Filosofia. Trad: José Paulo Netto. 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

_____. O Capital: crítica da economia política (Livro I). Trad: Rubens Enderle. 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl. ENGELS, Friedrich. Manifesto Comunista. 4ª ed. São Paulo: Boitempo, 2005.

MARTÍNEZ, L. A Convenção n. 98 da OIT: da exemplar aplicação dos princípios de livre associação às amplas possibilidades de desenvolvimento da atividade sindical. *In* FRANCO FILHO, G. (org.) MAZZUOLI, V. (org.). Direito internacional do trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. São Paulo: LTr, 2016.

MATTOS, Marcelo Badaró. O Sindicalismo Brasileiro após 1930. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2003

_____. Trabalhadores e sindicatos no Brasil. 1ª Ed. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE PORTUGAL, CONVENCAO 87 DA OIT, disponível em: <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/convencao-no-87-da-oit-sobre-liberdade-sindical-e-proteccao-do-direito-sindical-0>

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. 8ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2015.

_____. Direito sindical p. 24. São Paulo: Saraiva, 1989.

NORONHA, E. Greve e estratégias sindicais no Brasil. *In*: NORONHA, E. e OUTROS: Mundo do trabalho: crise e mudança no fim do século. São Paulo: Scritta, 1994. p. 331.

NUNES, Edson. A gramática política do Brasil: clientelismo e insulamento burocrático. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. A Liberdade Sindical - Recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Brasília: OIT, 1997.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado. Ginebra: OIT, 2000.

OJEDA AVILÉS, A. Derecho sindical. 8ª ed. Sevilla: Editorial Tecnos, 2003.

OLIVEIRA, Renato Almeida de. A concepção de trabalho na filosofia do jovem Marx e suas implicações antropológicas. Revista Kínesis, Vol. II, nº 03, Abril-2010, p. 72 – 88, p. 83.

OLNEY, Shauna. RUEDA, Marleen. Convention N. 154: Promoting collective bargaining. Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Department. Geneva: International Labour Organization, 2005.

ORIONE, Marcus. Liberdade de classe e liberdade sindical. São Paulo: Revista LTr, ano 84, v.04, 2020.

_____. Crítica imanente aos conceitos fundamentais de direito sindical. In ORIONE, Marcus; BATISTA, Flávio Roberto (Org.). Direito Sindical Crítico. Belo Horizonte: Editora RTM, p. 9-32, 2021.

PACHUKANIS, Evgiéni. Teoria geral do direito e marxismo. São Paulo: Boitempo, 2017

PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos; DE LA ROSA, Manuel Alvarez. Derecho del trabajo. 30ª ed. Madrid: Centro de Estudios Ramon Areces, 2022.

PINTO, Mónica. Temas de derechos humanos. Buenos Aires: Editores Del Puerto, 1977, p. 56.

POCHMANN, M. O sindicato tem futuro? 1ª ed. São Paulo: Expressão Popular, Fundação Rosa Luxemburgo, 2022.

PREFEITURA DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO, Secretaria Especial de Comunicação Social. 1904 - Revolta da Vacina: a maior batalha do Rio. Cadernos da Comunicação - Série Memória. Rio de Janeiro, 2006. 120 p.

RIBEIRO, Darcy. O povo brasileiro: a formação e o sentido do Brasil. Curitiba: Companhia das Letras, 1995.

RODRIGUES, L. M. O declínio das taxas de sindicalização: a década de 80. *Revista Brasileira De Ciências Sociais*, 13(36), 41–66. 1998.

_____. *Trabalhadores, sindicatos e industrialização*. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 169 p., 2009. ISBN: 978-85-99662-99-1.

ROMAGNOLI, Umberto. El renacimiento de una palabra. Albacete: *Revista de Derecho Social*, nº 31, 2006. In BAYLOS GRAU, Antonio. *¿Para qué sirve un sindicato?*. 2ª ed. Madrid: Catarata, 2021.

ROSA E SILVA, Túlio M. *Assistência jurídica gratuita como direito fundamental social diante da liberdade de exercício de funções sindicais*. Dissertação de Mestrado, 290 p. São Paulo: Faculdade de Direito da USP, 2011.

SCHREGLE, Johannes. Relaciones de trabajo comparadas: escollos y posibilidades. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 100, núm. 1, p.51. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 1981. ISSN 0378-5548

SEVCENKO, Nicolau. *A revolta da vacina: mentes insanas em corpos rebeldes*. Coleção Tudo é História. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1984

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2000, p. 268

SILVA, Juremir Machado da. *Raízes do conservadorismo brasileiro: a abolição na imprensa e no imaginário social*. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas e configurações institucionais em um cenário de democracia: a atuação do Tribunal Superior do Trabalho na conformação dos direitos coletivos assegurados pela Constituição na década de 1990*. Rio de Janeiro, 2007. 825 p. Tese de Doutorado – Departamento de Direito. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. *Liberdade sindical no contexto dos Direitos Humanos: a experiência da OIT*. *Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social*, v. 1, n. 1, p. 205 - 222. São Paulo: Edusp, 2006.

SOUTO MAIOR, J. ORIONE, M. BATISTA, F. R. BIONDI, P. Uma porta de entrada para a crítica marxista do direito: “A legalização da classe operária”. *Panóptica*, vol. 11, nº 2, pp. 371-403, jul./dez. 2016.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

_____. A Convenção da OIT sobre despedida imotivada. *In* Revista da Academia Brasileira de Letras, v. 10, n. 9, p. 9–20. Rio de Janeiro: Academia Brasileira de Letras Jurídicas, 1996.

THOMPSON, E.P. *Making of the english working class*. Nova York: Vintage Books, 1966.

TOLEDO, Enrique de la Garza. Las transiciones políticas en América Latina, entre el corporativismo sindical y la pérdida de imaginarios colectivos. *In* TOLEDO, Enrique de la Garza (org.). *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*, p. 10. Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2001.

TOLLIDAY, Steven; ZEITLIN, Jonathan. (Eds.). *The automobile industry and its workers: between Fordism and flexibility*. Nova York: St. Martin's Press, 1987.

URIARTE, Oscar Ermida. Crítica de la libertad sindical. *In*: *Convergencia sindical, movimientos sociales e integración latinoamericana* (Org.: BAYLOS, Antonio e GIANIBELLI, Guillermo.) Espanha, Valencia: Fundación AMELA e Editorial Pre-Textos, 2011, p. 50

_____. Liberdade sindical: normas internacionais, regulação estatal e autonomia. *In*: TEIXEIRA FILHO, J. L. (Org.). *Relações coletivas de trabalho: estudos em homenagem ao ministro Arnaldo Süssekind*, São Paulo: LTr, 1989.

VACCARI, Gabriel da Silva. *Empresariado e política no Brasil contemporâneo: o discurso da FIESP e dos banqueiros frente à política econômica do governo Dilma Rousseff (2011-2014)*. Dissertação de mestrado. Rio Grande do Sul: Universidade Federal de Santa Maria, 2017.

VACCARI, Gabriel da Silva; ALBUQUERQUE, Mateus Coelho Martins de. Os empresários comerciais e o governo Bolsonaro: da eleição de 2018 às medidas de isolamento social durante a pandemia de Covid-19 (2020). *Revista de Ciências Sociais*, Fortaleza, v. 53, n. 1, p. 223-259, mar./jun. 2022

VARGAS, Getúlio. *A nova política do Brasil*, vol. II, Rio de Janeiro, Livraria José Olympio, 1938, p. 97-98.

VASAK, Karel. *As dimensões internacionais dos direitos do homem: manual destinado ao ensino dos direitos do homem nas universidades*. Lisboa: UNESCO, 1983

VIEIRA, Evaldo Amaro. *Autoritarismo e corporativismo no Brasil*: Oliveira Vianna & companhia. São Paulo: UNESP. 2010

VITORINO, Artur José Renda. *Processo de Trabalho, Sindicalismo e Mudança Técnica: o caso dos trabalhadores gráficos em São Paulo e no Rio de Janeiro, 1858-1912*. Campinas: UNICAMP, 1995, p. 73

WINKLER, J.T. *Corporatism*. *European Journal of Sociology*, Vol. 17, n. 1, Structure and Interest, pp. 100-136. iNGLATERRA: Cambridge University Press, 1973.

WOLFE, Joel. *Anarchist Ideology, Worker Practice: The 1917 General Strike and the Formation of Sao Paulo's Working Class*. *The Hispanic American Historical Review*: Vol. 71, nº. 4, pp. 809-846. Carolina do Norte: Duke University Press, 1991.

ZAFFARONI, Eugenio Raúl. Las “classes peligrosas”: el fracaso de un discurso policial prepositivista. *Revista Sequência*. n. 51, dez. 2005. p. 141-168, Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/sequencia/article/view/15174>> Acesso em: 15 fev. 2024

ZEDONG, I. M. *As Características da China e a Guerra Revolucionária, Obras Escolhidas de Mao Tsetung*, Pequim, 1975, Tomo II, pág: 35