

FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM DIREITOS E  
GARANTIAS FUNDAMENTAIS  
CURSO DE MESTRADO EM DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

WILER COELHO DIAS

**O ENFRAQUECIMENTO DA ORGANIZAÇÃO COLETIVA E DO SENTIMENTO DE  
PERTENCIMENTO DE CLASSE E A EFETIVIDADE DOS DIREITOS HUMANOS  
FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES**

VITÓRIA  
2022

WILER COELHO DIAS

**O ENFRAQUECIMENTO DA ORGANIZAÇÃO COLETIVA E DO SENTIMENTO DE  
PERTENCIMENTO DE CLASSE E A EFETIVIDADE DOS DIREITOS HUMANOS  
FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós- Graduação Stricto Sensu em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Henrique Bezerra Leite.

VITÓRIA

2022

WILER COELHO DIAS

**O ENFRAQUECIMENTO DA ORGANIZAÇÃO COLETIVA E DO SENTIMENTO DE  
PERTENCIMENTO DE CLASSE E A EFETIVIDADE DOS DIREITOS HUMANOS  
FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direitos e Garantias Fundamentais da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito parcial para obtenção do grau de mestre em Direito.

Aprovado em: 26 de agosto de 2022

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Carlos Henrique Bezerra Leite  
Faculdade de Direito de Vitória Orientador

---

Profa. Dra. Profª Drª Gilsilene Passon  
Picoretto Francischetto  
Faculdade de Direito de Vitória

---

Prof. Dr. Ricardo José Macedo de Britto  
Pereira  
Centro Universitário do Distrito Federal

Às minhas amadas, Debora, Isadora e Helena, um amor que não se mede.

## **AGRADECIMENTOS**

À Debora, o amor da minha vida, por contribuir para me fazer uma pessoa melhor a cada dia, por ser o meu Norte nos momentos de tormenta. Você é muito mais do que pedi para mim.

À Isadora e Helena, filhas amadas, que me ensinam a cada dia o sentido do amor sem medida, vocês são a minha maior fonte de inspiração por uma sociedade mais justa e humana.

Ao Professor Carlos Henrique Bezerra Leite, meu Mestre e Orientador, pessoa que desde os bancos da graduação me despertou a paixão e a luta pela dignidade da pessoa humana e o direito fundamental do trabalho, obrigado por tudo.

À Professora Gilsilene Passon, professora e amiga, pessoa que desde 1999, quando a conheci, admiro incondicionalmente, grande responsável por me incentivar a iniciar essa jornada e, principalmente, conseguir concluí-la.

À amiga que ganhei no mestrado Clessiene Cuzzuol, por toda dedicação no compartilhamento e indicação de livros e incentivo, sempre dando força e motivação na concretização da pesquisa.

Aos professores do Mestrado da FDV, por toda dedicação e entusiasmo em compartilhar o conhecimento.

Muito Obrigado.

“O trabalhador só se sente a vontade no seu tempo de folga, porque o seu trabalho não é voluntário, é imposto, é trabalho forçado.”

Karl Marx

## RESUMO

Esta pesquisa teve como principal objetivo analisar a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores diante do enfraquecimento das organizações coletivas face ao afastamento do trabalhador do sentimento de pertencimento de classe, o que se mostra incompatível com as lutas coletivas para o reconhecimento e ampliação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A importância do estudo se justificou na medida em que diversas são as formas em que os Poderes da República (Executivo, Judiciário e Legislativo) estão se manifestando (leis, decretos, decisões judiciais, medidas provisórias, etc.) no sentido de limitar a atuação dos entes sindicais, legítimos representantes dos trabalhadores, causando o afastamento do trabalhador da atuação sindical, retirando-lhe o sentimento de pertencer a sua classe de trabalhadores, com o conseqüente enfraquecimento da representação coletiva e luta pelos direitos dos trabalhadores, de forma judicial e extrajudicialmente, o que exige um estudo desse fenômeno dentro do Direito do Trabalho, em razão da precarização da efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores. O método de análise adotado foi o materialismo dialético. O estudo jurídico se norteia quanto à necessidade de haver uma atuação coletiva representativa do trabalhador, com vista a lhe garantir a defesa de direitos e garantias, em que a força dessa representação está ligada, visceralmente, ao sentimento de classe dos trabalhadores, ao seu sentimento de pertencimento ao grupo de trabalhadores a que realmente faz parte. Quanto ao problema de pesquisa, sobre o enfraquecimento da organização coletiva e do sentimento de pertencimento de classe comprometer a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores, responde-se que sim. Por esta razão se faz de suma importância a necessidade de representação e liberdade sindical, de proteção coletiva do trabalhador para a efetividade dos seus direitos, não sendo compatível a limitação e enfraquecimento das entidades sindicais e medidas de afastamento do trabalhador, em que a correta observação dos termos e preceitos da Constituição de 1988 seriam suficientes à atuação sindical e busca de efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas.

**Palavras-chave:** Sindicato. Direitos fundamentais. Direitos humanos. Trabalhador. Pertencimento. Direito coletivo. Efetividade.

## ABSTRACT

This research aimed to analyze the effectiveness of workers' fundamental rights upon the collective organizations' weakening in the face of workers being stripped of the feeling of class belonging, clashing with the collective struggles for recognition and workers' fundamental rights. The importance of the study is justified by several ways in which government branches (Executive, Judiciary, and Legislative) manifest themselves (laws, decrees, judicial decisions, provisional measures, etc.) to limit the performance of trade union entities, worker's legitimate representatives. This results in workers' removal from trade union activities, stripping them of the feeling of class belonging, consequently weakening the collective representation and struggle for workers' rights in a judicial and extrajudicial manner, which requires a study of this phenomenon within the Labor Law, due to the precarious effectiveness of workers' fundamental rights. Dialectical materialism was the adopted method of analysis. The legal study is guided by the need for a representative collective action of the worker, guaranteeing the defense of rights, in which the strength of this representation relates to a class feeling and their sense of belonging. As for the research problem of the weakening of collective organization and the feeling of class belonging compromising the effectiveness of workers' fundamental rights, the answer is yes. The need for representation, trade union freedom, and collective protection of workers is of paramount importance. Limitation and weakening of trade union entities and means of removal of the worker are not compatible, which the correct observance of the terms and precepts of the 1988 Constitution would be sufficient for trade union action and the search for the realization of fundamental labor rights.

**Keywords:** Union, fundamental rights, human rights, worker, belonging, collective rights, effectiveness.



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>2 A ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES APÓS A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988</b> .....	<b>13</b>
2.1 O DIREITO COLETIVO COMO FORMA DE DEFESA DO TRABALHADOR EM ÂMBITO INTERNACIONAL .....	13
2.2 A COLETIVIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL APÓS A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	21
2.3 ATUAL ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA .....	29
<b>3 FORMAS DE ATUAÇÃO SINDICAL NA DEFESA E IMPLEMENTAÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES</b> .....	<b>39</b>
3.1 A ATUAÇÃO EXTRAJUDICIAL DOS SINDICATOS .....	39
<b>3.1.1 Negociações coletivas</b> .....	<b>40</b>
<b>3.1.2 A atuação grevista dos sindicatos</b> .....	<b>46</b>
3.2 A ATUAÇÃO JUDICIAL DO SINDICATO.....	50
3.3 A NECESSIDADE DE DIÁLOGO DOS SINDICATOS COM OUTROS AGENTES SOCIAIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E ÓRGÃOS DE FISCALIZAÇÃO .....	60
3.4 O TRABALHO DECENTE COMO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL.....	67
<b>4 O ENFRAQUECIMENTO DA ORGANIZAÇÃO COLETIVA NA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES</b> .....	<b>75</b>
4.1 A ATUAÇÃO SINDICAL COMO FORMA DE UNIDADES DOS TRABALHADORES .....	75
4.2 AS TENTATIVAS DE ENFRAQUECIMENTO DO DIREITO COLETIVO BRASILEIRO EM ÂMBITO DOS TRÊS PODERES DA REPÚBLICA BRASILEIRA.....	81
<b>4.2.1 A Lei 13.467/2017 que instituiu a reforma trabalhista</b> .....	<b>82</b>
<b>4.2.2 A utilização de Medida Provisória de enfrentamento da Covid-19 como forma de ataque aos direitos dos trabalhadores</b> .....	<b>88</b>
<b>4.2.3 Decisões do Supremo Tribunal Federal acerca dos direitos fundamentais dos trabalhadores</b> .....	<b>94</b>
4.3 O ABALO NA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES FRENTE AO SEU DESVIO DO SENTIMENTO DE FAZER PARTE DA SUA CLASSE.....	100
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>106</b>

REFERÊNCIAS.....	109
------------------	-----

## 1 INTRODUÇÃO

Na vida em sociedade, o trabalho deveria fazer com que tudo viesse a acontecer, de ser a mola que impulsiona o movimentar do mundo. O desenvolvimento do capital é propiciado pela exploração do trabalhador, sendo que em contrapartida, com essa exploração não ocorre o desenvolvimento e a prosperidade da social, com um mundo mais justo e igualitário, no qual o trabalho digno e decente seja respeitado, praticado e se torne uma regra de conduta.

Ocorre que, de uma forma ou de outra, em toda a história do trabalho, a força do trabalhador é explorada para aumentar a riqueza do capital, de tal forma que existem relatos de manifestações e revoltas por melhores condições desde a construção das pirâmides. Ocorre que a partir da Revolução Industrial essa exploração tomou rumos nunca vistos na história das relações tidas como civilizadas de trabalho, a tal ponto que os trabalhadores não conseguiram mais ficar sem se manifestar contra essa exploração de forma mais organizada e direcionada.

Assim, a exploração do trabalhador, que sempre existiu, teve um especial momento de organização, que despertou nos trabalhadores a necessidade de lutar, de reivindicarem os seus direitos contra o fim daquela exploração de forma mais organizada, o que só foi possível por meio de uma luta coletiva, das primeiras organizações sindicais que passaram a reivindicar os direitos dos trabalhadores. Não seria mais a luta de um ou uma, mas a luta de todos por melhores condições de trabalho e fim da exploração.

Entretanto, a partir da evolução das relações de trabalho, a luta passou a ser constante, a busca pelo fortalecimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores passou a ser a bandeira das organizações sindicais, seja na esfera judicial ou extrajudicial, por meio de ações coletivas, negociais coletivas e greves, o que propiciou importantes avanços e vitórias, seja no campo das relações de trabalho, como também nas relações da vida social e política, melhorando os salários, criação de limitação à carga horária de trabalho, regras de idade e trabalho infantil, etc.

A luta pelos direitos dos trabalhadores, de forma coletiva, para efetivar os seus direitos fundamentais passou a ser ponto de defesa pelos organismos internacionais, em especial a OIT – Organização Internacional do Trabalho, que tem como marca garantir a liberdade sindical como forma de promover a luta e a defesa dos direitos e garantias dos trabalhadores, sendo esse o espectro a ser seguido pelos seus Estados membros.

Além disso, internamente, os Estados passaram a contar com mecanismos para dialogar com os sindicatos e propiciar a luta pelos direitos dos trabalhadores, a exemplo do Brasil, em que o Ministério Público do Trabalho e os órgãos fiscalizadores exercem um papel de fundamental importância.

Ocorre, porém que, lado a lado, com os avanços e constante necessidade de luta do trabalho frente ao capital, no Estado Brasileiro, no qual o poder do capital nunca esteve desatento, passou a se criar uma forma de minar a luta coletiva, principalmente, por meio do enfraquecimento das entidades sindicais, do seu esvaziamento, da retirada do sentimento de pertencimento do trabalhador relativo à sua classe.

Com a presente questão, observada a necessidade de reconhecimento e implementação dos direitos dos trabalhadores, surge o problema objeto desta pesquisa: de que forma o enfraquecimento da organização coletiva e do sentimento de pertencimento de classe compromete a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores após a Constituição Federal de 1988?

Objetivando responder ao problema apresentado, coloca-se de forma direta os objetivos da presente pesquisa: apresentar a necessidade e importância das entidades de classe na luta pela efetivação dos direitos dos trabalhadores, analisar em âmbito internacional a importância da representação pelo sindicato da defesa dos direitos dos trabalhadores, estudar a organização e estrutura dos sindicatos no Brasil, analisar a atuação judicial e extrajudicial dos sindicatos, discutir a intervenção do Estado, por meio dos seus Poderes constituídos, na representatividade dos sindicatos e no sentimento de pertencimento do trabalhador a sua classe, discutir a efetivação dos direitos dos trabalhadores, de forma coletiva, havendo o seu afastamento e esvaziamento do sentimento de pertencimento.

O método de pesquisa utilizado para o desenvolvimento do estudo foi o materialismo histórico-dialético, assim, sob a observação de sua época, na análise das suas condições relativas ao interesse do trabalhador e do capital, na busca, com um olhar para a história, de compreender a interligação entre trabalho e produção de bens. Essa metodologia foi criada por Karl Marx e Friedrich Engels. Logo, a dialética possibilita a compreensão das distorções sociais concretas.

A justificativa da pesquisa se apresenta em razão de serem os direitos fundamentais dos trabalhadores questão inerente à própria dignidade da pessoa humana, ao trabalho digno, sendo necessário analisar a concretização desses direitos, quando se propicia o afastamento do trabalhador do seu sentimento de classe, de pertencimento, esvaziando a atuação e força de luta da sua entidade sindical, afetando, assim, a própria concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

O trabalho foi desenvolvido em três capítulos.

No primeiro capítulo se analisa a organização coletiva dos trabalhadores após a Constituição Federal de 1988, tendo importante recorte para a observação do direito coletivo como forma de defesa do trabalhador, em âmbito internacional, bem como a coletivização do direito do trabalho no Brasil, com observações ainda ao aspecto da atual organização sindical brasileira.

No capítulo dois são observadas as formas de atuação sindical na defesa e implementação dos direitos dos trabalhadores, da atuação judicial e extrajudicial, com as ações coletivas, negociações coletivas e greves, sem deixar de dar a devida importância aos necessários diálogos dos sindicatos com outros agentes sociais, como Ministério Público do Trabalho e órgãos fiscalizadores, como os auditores vinculados ao Ministério do Trabalho, na defesa de um trabalho decente como direito humano fundamental.

No último capítulo é abordado o enfraquecimento da organização coletiva na efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, em que se demonstra que a efetiva atuação e força do sindicato é forma de unidades dos trabalhadores, em

contraponto à atual conjuntura brasileira, atuante para o enfraquecimento da coletivização do direito do trabalhador impulsionado, muitas vezes, pelo próprio Estado, pelos seus poderes constituídos (Executivo, Legislativo e Judiciário), seja com Medidas Provisórias, Leis ou mesmo decisões judiciais da Corte Constitucional, criando-se, assim, o comprometimento da efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores frente ao seu afastamento do sentimento de pertencimento de classe.

## **2 A ORGANIZAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES APÓS A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**

A forma de atuação dos sindicatos tem estreita ligação com a forma de regime que existe em um determinado Estado. Sendo observado que em Estado com posição mais ditatorial os sindicatos, muitas vezes, podem vir a ser um simples agente, braço do próprio Estado e não possibilita a devida defesa dos seus trabalhadores.

A Constituição de 1988 viu nos sindicatos uma forma de concretizar o valor social do trabalho, a dignidade da pessoa humana, ou seja, a partir da redemocratização do Estado brasileiro a promoção da cidadania passou a figurar de forma estreita e indivisível aos direitos do trabalho, onde ALMEIDA, Cleber Lucio; ALMEIDA, Guimarães Rabêllo Almeida ensinam:(2020)

Deste modo, o Estado brasileiro tem o dever de perseguir, em todas as suas formas de atuação, a construção de uma sociedade livre, justa, solidária, desenvolvida, com o menor índice possível de pobreza e desigualdades sociais, inclusiva e que promova o bem de todos, adotando como parâmetro, ao fazê-lo, o valor social do trabalho (ALMEIDA; ALMEIDA GUIMARÃES, 2000, p. 342)

Nos Estados com viés democrático, como o Estado brasileiro, em especial, após a redemocratização e promulgação da Constituição de 1988, os sindicatos passaram a ter uma liberdade e representação que aumentou a possibilidade de defender e ampliar os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, seja de forma coletiva ou mesmo individual.

### **2.1 O DIREITO COLETIVO COMO FORMA DE DEFESA DO TRABALHADOR EM ÂMBITO INTERNACIONAL**

O direito coletivo do trabalho teve sua maior expressão, especialmente, após a Revolução Industrial, isso porque apenas por meio da associação dos trabalhadores é que os mesmos poderiam criar forças e meios que possibilitassem o confronto com o capital. Assim como a Revolução Industrial teve como expoente de sua manifestação a Inglaterra, foi lá, também, seguindo todo o efeito da exploração do

trabalhador, que começaram a surgir associações de trabalhadores, os embriões dos sindicatos, nos quais o foco era a busca por condições mínimas de trabalho.

Na realidade, sem a intervenção do Estado, nas relações de trabalho, não existia uma forma concreta de proteção dos trabalhadores frente aos empregadores, sendo que somente após o Estado passar a intervir nas questões inerentes ao trabalho é que se iniciam maiores tentativas de se estabelecerem parâmetros mínimos na relação capital X trabalho.

O direito coletivo do trabalho surgiu de forma mais expressiva após a Revolução Industrial, com o reconhecimento do direito de livre associação dos trabalhadores. A Inglaterra é considerada o berço do sindicalismo, onde, primeiramente, surgiram as primeiras associações de trabalhadores, com objetivo de reivindicar de melhores condições de vida. No entanto, foi somente quando o Estado começou a intervir nas relações laborais que os direitos dos trabalhadores passaram a ser reconhecidos de forma mais efetiva e os sindicatos ganharam força. Os sindicatos começaram a surgir por volta de 1720, mas só em 1875 foi criada a primeira lei reconhecendo o direito de associação dos trabalhadores (CRUZ, 2017, p. 1).

As reivindicações dos trabalhadores e a necessidade de se organizarem de forma coletiva se mostra em um fluxo natural, pois a Revolução Industrial não impunha limites à nova forma de exploração do trabalhador, uma exploração em massa, que deixou o trabalhador das fábricas sem ter hora para dormir, comer ou mesmo o mais simples convívio social e familiar, não poupando homens, mulheres e crianças.

Da mesma forma, ao tratar do tema, Carlos Henrique Bezerra Leite também demonstra a importância ímpar que exerceu a Revolução Industrial para que ocorresse o surgimento do Direito Coletivo, pois esse apenas vem a surgir, efetivamente, a partir daí. Sendo por essa razão reconhecido o surgimento do Direito Coletivo em Londres, especificamente, no período da Revolução Industrial, nota-se:

O direito coletivo do trabalho nasce com o reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores, o que efetivamente só se deu após a Revolução Industrial (século XVIII).

O desaparecimento das corporações de ofício, criadas com o propósito de união dos trabalhadores em busca de melhores condições de vida, propiciou a ideia básica de associação dos grupos de trabalhadores (LEITE, 2021, p. 807).



Realmente, a partir do momento em que os trabalhadores passaram a exercer o seu labor em conjunto com outros trabalhadores, passando assim a se relacionarem com outros trabalhadores, o que apenas passou a ocorrer no período da modernidade em que não era mais o próprio proprietário que exercia o trabalho (como os artesãos na Idade Média), mas sim pessoas por ele contratadas para desenvolverem a atividade, conforme leciona Vólia Bomfim Cassar:

A percepção coletiva da relação de trabalho fica mais evidente quando a atenção se volta para o período moderno, quando o contratado, diferentemente do artesão medieval, deixa de ser o proprietário dos meios usados no seu ofício e passa a servir o contratante fora de casa, convivendo com outros trabalhadores em um lugar destinado especialmente para produção. Nessa nova situação, a dinâmica social levou à organização dos trabalhadores em associações de socorro mútuo e para reivindicações conjuntas, embriões dos sindicatos que logo surgiram (CASSAR, 2017, p. 1239).

Dentro da necessidade cada vez maior dos trabalhadores se organizarem, em âmbito internacional existe a OIT – Organização Internacional do Trabalho, cujo essencial caráter é o de direcionar as normas internacionais do trabalho, por meio de suas declarações, convenções, resoluções, protocolos e recomendações, sendo essa uma agência multilateral da Organização das Nações Unidas, que tem por foco as questões voltadas ao direito do trabalhador.

Na OIT todas as medidas adotadas provenientes da CIT – Conferência Internacional do Trabalho, instância máxima da Organização Internacional do Trabalho, que anualmente tem sua reunião para tomada de decisões e deliberação de seus instrumentos (OIT, 2022) visam meios para uma melhor condição de vida e dignidade ao trabalhador.

Com uma composição tripartida, essa agência possui representantes dos Governos, organizações de empregados e organização de empregadores, tendo sido fundada em 1919 por meio do Tratado de Versalhes, ainda na Liga das Nações. Porém foi com a criação de sua Constituição em 1944 (chamada de Declaração da Filadélfia), que a OIT passou a exercer a função e ter a atuação como a que se observa hoje, voltada à dignidade dos trabalhadores, sendo por muitas vezes acentuada pela OIT a coletivização do direito do trabalho como forma de concretizar seus objetivos.

Ao serem observadas as Convenções da OIT, as quais podem ser autoaplicáveis, de princípios ou promocionais, verifica-se que as mesmas possuem o caráter de preservação, de defesa e de promoção de direitos humanos sociais, sob o enfoque do direito do trabalho, da dignidade do trabalhador, em que a regulamentação de relações sociais na relação de emprego se mostra essencial para o exercício da dignidade humana. Carlos Henrique Bezerra Leite assim ensina:

As Convenções adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho da OIT – Organização internacional do trabalho – são tratados-leis normativos, multilaterais e abertos, que visam regular determinadas relações sociais, especialmente no terreno do direito do trabalho e do direito previdenciário. A rigor, as Convenções da OIT são tratados de direitos humanos sociais (LEITE, 2011, p. 32).

A OIT não deixou à margem a necessidade do trabalhador, muitas vezes, ter que ser representado de forma coletiva para alcançar os seus direitos mínimos de dignidade, enquanto pessoa humana. A Convenção 87 (1948) – que trata da liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, Convenção 98 (1949 – sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, Convenção 135 (1971), que trata sobre os representantes dos trabalhadores, Convenção 141 (1975) enfoca as organizações de trabalhadores rurais e Convenção 151 (1978) cujo direcionamento se volta para o direito de organização do trabalhador da Administração Pública, isso fica claro, pois as citadas Convenções teriam como fim resguardar a efetividade das demandas de forma coletiva, sendo essas judiciais ou extrajudiciais.

Raimundo Simão de Melo, ao retratar a importância da proteção do direito do trabalho, de forma coletiva, e o papel da OIT para a implantação desse propósito, assim registra:

Em razão dessa necessidade dos trabalhadores se organizaram em sindicatos e buscaram a intervenção do Estado como forma de se estabelecer algum equilíbrio na relação capital e trabalho. Para ajudar na implementação desse propósito foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, como parte do tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Cabe lembrar que a OIT foi fundada sob a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social (MELO, 2020, p. 137).

Na defesa dos direitos dos trabalhadores, em âmbito internacional, duas das citadas Convenções merecem especial destaque, sendo essas a Convenção 87 e a

Convenção 98 da OIT, que se mostram de enorme importância para a efetivação e implementação de direitos e garantias dos trabalhadores.

A convenção 87, que trata da liberdade sindical e da proteção do direito de associação, consagra a importância e a necessidade da representação coletiva do trabalhador, por meio de seus sindicatos, na medida em que muitas vezes o trabalhador, por temer a força patronal, deixa de exercer, de reivindicar e efetivar, individualmente, diversos de seus direitos.

Diante da extensividade de direitos possibilitada pela Constituição de 1988, incluindo-se aí direitos coletivos, essa veio a falhar quando, mesmo sendo assegurada a liberdade sindical, tratou de impossibilitar o seu exercício amplo, uma vez que manteve o princípio da unicidade sindical como questão marcada na sociedade, contrariando assim a Convenção 87 da OIT – Organização Internacional do trabalho, não ratificada pelo Brasil.

A importância em se possibilitar a liberdade sindical não se encontra apenas no direito do trabalhador dizer sim ou não à sindicalização, vai muito além disso dentro de um Estado, que garante a liberdade do indivíduo como algo intocável, pois não apenas o o direito puro de se sindicalizar, mas também o direito de divergir e de criar o antagonismo, ou seja, possibilitar a criação de uma outra entidade sindical que possa garantir que os trabalhadores tenham a liberdade sindical de se sindicalizar no local que quiserem:

Sendo a liberdade de associação gênero do qual liberdade sindical é espécie, cabe ao indivíduo – e somente a ele – não só o direito de participar, mas também o de não participar de um sindicato. Esse direito vai além, de maneira que “a liberdade sindical não se reduz a simples opção, a mera alternativa entre “sim” e “não”. Quando o indivíduo, no caso, o trabalhador, opta pela negativa, tem o direito de, no uso dela, ir adiante, divergindo dos sindicatos existentes e fundando, inclusive, entidade congênere, dissidente (LEITE, 2021, p. 828).

A liberdade sindical tem a característica da divergência, do direito do trabalhador em exercer a coletividade sindical independentemente do seu posicionamento ser ou não alinhado com determinado sindicato, com a possibilidade inclusive de criar um sindicato com posição antagonista de ideias.

Na mesma linha de pensamento, também escreve:

No sentido político, a liberdade sindical consiste em reconhecer ao sindicato caráter privatístico, desligado dos aspectos de entidade de direito público de que se revestiam os sindicatos nos regimes totalitários. O sindicato como entidade de direito público é seguimento do Estado, a seu serviço e para satisfação de seus desígnos. Ao contrário, o sindicato como entidade de direito privado está alheio ao controle Estatal em todos os aspectos – sob o aspecto de sua constituição, sua organização, da elaboração de seus estatutos, da definição da categoria que intenta representar, da indicação da base territorial, da eleição de seus próprios diretores e controladores (BATALHA, 1994, p. 82).

É de se observar que o autor demonstra que a liberdade sindical decorre também da sua autonomia, da sua forma de constituição e condução, pois na medida em que venha existir a intervenção do Estado nos sindicatos a própria liberdade sindical deixa de existir e possibilitar o seu exercício pelos trabalhadores.

E o autor continua:

Num sentido individualístico, a liberdade sindical consiste no direito de qualquer trabalhador ou empresa participar deste ou daquele sindicato, de filiar-se, ou não, a qualquer entidade sindical. Num regime de unicidade sindical, como o vigente no Brasil, nos termos da Constituição de 1988, qualquer trabalhador ou empresa pode filiar-se ou deixar de filiar-se, como associado, a uma entidade sindical, embora não possa evadir-se à representação da categoria, em que se integra, e que totalitariamente é representada pelo sindicato monolítico (BATALHA, 1994, p. 82).

Na Convenção 87 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, não ratificada pelo Brasil, a pluralidade sindical se destaca como forma de implementação e de garantia dos direitos coletivos dos trabalhadores, pois o princípio da liberdade sindical ampla é, na verdade, o grande efetivador do direito coletivo do trabalho, na medida em que consegue, de forma ampla e sem pressão direta dos empregadores, implementar medidas para garantir a efetividade dos direitos dos trabalhadores, conforme leciona:

O princípio da liberdade sindical é a espinha dorsal do Direito Coletivo representado por um Estado Social e democrático de direito. É um direito subjetivo público que veda a intervenção do Estado na criação ou funcionamento do sindicato. A Convenção 87 da OIT, não ratificada pelo Brasil, informa que essa liberdade consiste no direito dos empregados e trabalhadores, sem distinção e intervenção estatal, de constituírem as organizações que consideram convenientes, assim como se filiarem a essas organizações ou dela se desligarem. Por isso, a liberdade sindical possui

duas faces: a individual e a coletiva. Coletiva é a liberdade de o grupo constituir o sindicato de sua escolha, com a estrutura e funcionamento que deseja, com ampla autonomia (CASSAR, 2017, p. 1241).

A Convenção 98 da OIT se mostra uma complementação necessária da Convenção 87, pois ao implementar a atuação coletiva, quando coloca a proteção ao trabalhador sindicalizado e garante a negociação coletiva, possibilita ao sindicato, de forma coletiva, poder reivindicar condições aos trabalhadores sem o risco e medo que individualmente seria inerente ao trabalhador pela disparidade de condições com os empregados.

Na observância da importância dada pela OIT à representação coletiva dos trabalhadores, em especial, ao tratar da Convenção 87 de 1948, a qual já foi ratificada por mais de 119 países ao redor do Mundo, e que dispõe sobre a liberdade sindical e o direito de sindicalização, assim como a Convenção 98 de 1949, referente ao direito de sindicalização e negociação coletiva, segundo Carlos Henrique Bezerra Leite:

Entre os principais objetivos que fundamentam a atuação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, encontra-se o de difundir e universalizar o princípio da liberdade sindical. Há tratados multilaterais emanados daquele organismo internacional que adotam explicitamente o princípio da liberdade sindical, os dois mais importantes são a Convenção 97, de 1948, que dispõe sobre liberdade sindical e direito de sindicalização, e a Convenção 98, de 1949, respeitante à aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva (LEITE, 2021, p. 829).

Possibilitar aos trabalhadores o direito de se organizarem coletivamente por meio dos seus sindicatos implementou a luta por direitos, garantias e implementações nas relações de trabalho, na medida em que os sindicatos, muitas vezes, possuem maiores condições estruturais, técnicas e financeiras para se colocarem em contrário às imposições dos empregadores com a coletivização dos direitos.

A teor da grande importância do direito coletivo, como forma de defesa do trabalhador, não foi fácil nem simples legitimar as organizações sindicais, que buscariam lutar pelos seus empregados, conforme é registrado por Silmara Cosme Cravo:

Somente no século seguinte, em 21 de março de 1884, por iniciativa de Waldeck Rousseau, cuja lei leva seu nome, será concedida a liberdade de se constituírem sindicatos profissionais.

[...]

No início do século XX, a segunda lei francesa a abordar o assunto é de 1920 e estendeu a capacidade civil dos sindicatos para atuar na Justiça em defesa dos interesses coletivos (CRAVO, 2022, p. 3).

Da mesma forma como ocorreu na França, a mencionada autora demonstra a importância da coletivização do direito do trabalho em outros países, a exemplo de Portugal, em que a evolução da participação coletiva possibilita grandes avanços na defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores, com regras tanto constitucionais como infraconstitucionais, veja-se:

No âmbito do Direito do Trabalho, uma coletânea normativa foi sendo criada pontualmente após essa ocasião; não poderia ter sido diferente, já que se pretendia evoluir Portugal de um corporativismo para um Estado de Direito. A maior parte dessa legislação trabalhista esparsa foi compilada no Código do Trabalho, em vigor desde fevereiro de 2009, o último O Código vem como uma medida de melhor enquadramento de Portugal no seio da União europeia, com conteúdo para lidar com o trabalhador estrangeiro que trabalhe no país, mas também como uma reafirmação da escolha feita pela sociedade de civil de afastar de vez o governo tirano (CRAVO, 2022, p. 9).

Ainda pode ser citada a Alemanha, que também passou por um processo de evolução da coletivização dos direitos do trabalho, sendo que o ano de 1919 é um marco de extrema importância, tendo em vista que nesse ano a sua Constituição passou a reconhecer a organização sindical de forma livre, sendo a Alemanha o primeiro país a ter tal reconhecimento constitucionalmente.

A manifestação da coletivização do direito do trabalho pelo mundo, seja por meio da OIT – Organização Internacional do Trabalho, ou mesmo da evolução humana e social dos diversos países, mostrou-se eficaz na reivindicação e implementação de direitos mínimos aos trabalhadores, possibilitou o alcance que as reivindicações individuais não possibilitariam.

Dentro do plano internacional da legislação pertinente à eficácia na reivindicação de direitos por meio da coletivização, segundo José Cláudio de Brito Filho, três pontos tiveram especial destaque:

Plano da legislação internacional, podem ser ressaltados, pela sua proeminência: a) a Convenção n. 87 da OIT, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito de sindicalização, adotada na Conferência Internacional do Trabalho realizada em São Francisco — EUA, de 17 de junho a 10 de julho de 1948(46); b) a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela

Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948, em Paris — França que, em seu art. XXIII, item 4, garante a todo homem organizar sindicatos e neles ingressar, para a proteção de seus direitos e; c) o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, aprovado na Assembleia Geral das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 1966, em New York — EUA, que tem o artigo oitavo inteiramente dedicado à sindicalização, em seus variados aspectos (BRITO FILHO, 2015, p. 57).

Nessa linha, outra não poderia ser a consequência, senão a de ter a coletivização dos direitos do trabalhador também no ordenamento jurídico brasileiro, algo que foi se construindo de forma gradativa, com o surgimento de algumas associações de trabalhadores após o movimento europeu, tendo o seu máximo com a proclamação da Carta Republicana de 1988, com diversos direitos e garantias colocados aos trabalhadores.

## 2.2 A COLETIVIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL APÓS A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Ao traçar uma resumida linha temporal da evolução sindical, até chegar à Constituição Federal Brasileira de 1988, José Salem Neto assim leciona:

Foi após a Revolução Industrial. O sindicalismo da Inglaterra é considerado o primeiro – *trade-unionismo* – 1720 – Na França 1884. Na Alemanha com a Constituição de Wiemar de 1919. Temas de salários, jornada de trabalho e etc. No Brasil – eram as ligas operárias, sendo o primeiro em 1903. Os sindicatos urbanos surgiram em 1907. Em 1930 houve interferência estatal retirando a liberdade de organização e atuação. Depois de passar por interferências do Estado, inclusive intervenção, fechamento etc. a CF/88 retornou ao sistema democrático da liberdade sindical (SALEM NETO, 1998, p. 20).

No Brasil, o direito coletivo do trabalho, diferente de outros países, em especial da Europa, passou por uma grande dificuldade, pois nas relações de trabalho, quando da solução de conflitos, sempre predominaram as manifestações individuais em detrimento ao coletivo, e grande parte disso decorre, especialmente, em razão da limitação da atuação e liberdade sindical.

O século XX brasileiro marca um período no qual se verifica a presença de medidas restritivas de direitos e liberdades, diante de tantos atos de cunho autoritário do Estado e quebra do ambiente democrático, que fizeram com que a coletivização do direito do trabalho passasse por um período de letargia, o que por si só não diminuiu a

necessidade e aspiração de sua confirmação pela sociedade, bem como o seu estudo e aplicação, culminando com a Constituição de 1988, como bem ensina Maurício Godinho Delgado:

A tradição autoritária da história brasileira ao longo do século XX comprometeu, significativamente, o florescimento e maturação do Direito Coletivo no país. Isso levou até mesmo que se chegasse a pensar (e teorizar) sobre a inexistência de princípios próprios do Direito Coletivo. Esse viés teórico (compreensível pela cristalização autoritária das relações coletivas no Brasil) não deve prejudicar, contudo, hoje, o desenvolvimento dos princípios informativos do segmento coletivo negociado, uma vez que, desde a carta de 1988, essa pesquisa e revelação tornou-se crucial para o entendimento do novo Direito do Trabalho em construção no país (DELGADO, 2010, p. 118).

Desde a era Vargas<sup>1</sup>, influenciado por um pensamento fascista, a forma de atuação na defesa dos direitos coletivos dos trabalhadores se mostrou prejudicada, havendo pouca mudança até a chamada redemocratização iniciada, em 1945, sendo que toda a intervenção estatal e forma de fiscalização e meios de atuação dos sindicatos passaram por grandes transformações para possibilitar a defesa coletiva dos trabalhadores (RODRIGUES, 2009, p. 95-96).

Adalberto Moreira Cardoso, ao tratar do crescimento do sindicalismo na década de 1980, registra que os sindicatos foram fortemente usados, como meio útil e eficaz de reivindicação dos direitos coletivos por meio da observada força e necessidade do momento, no qual o movimento poderia até mesmo por abaixo o autoritarismo que imperava no Estado, sendo essa coletivização a válvula de escape dos empregados e da própria sociedade, pela reivindicação em massa, por justiça e dignidade no trabalho (CARDOSO, 2003, p. 33-34).

No entanto, foi principalmente por meio da Constituição de 1988 que a coletivização do direito do trabalho passou a ser alçada a termo de manifesta defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Carlos Henrique Bezerra Leite leciona sobre o tema ao demonstrar a inovação trazida com a Constituição de 1988, a qual traz, de forma

---

<sup>1</sup> A primeira Lei de sindicalização do Estado Brasileiro foi o Decreto 19.770 de 19 de março de 1931, após a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. O Decreto foi expedido pelo Governo Provisório de Vargas e obrigava os sindicatos a se registrarem no Ministério do Trabalho, além de estabelecer diversos entraves e controle à sua atuação.



expressa, o direito coletivo, ou seja, elevado de forma direta e explícita à ordem constitucional de garantias:

A Constituição Brasileira de 1988 revela, assim, um traço inovador em relação às que lhe precederam. Em seu título II, instituiu cinco espécies do gênero “direitos e garantias fundamentais”, a saber: direitos e garantias individuais e coletivos; direitos sociais; direitos de nacionalidade; direitos políticos; e direitos relacionados à existência, organização e participação em partidos políticos (LEITE, 2015, p. 33).

Sendo o norte da Constituição de 1988 o enfoque protetivo da pessoa humana, o trabalhador foi colocado em especial posição, sendo esse destaque e prestígio vinculado com a questão social, bem como expressivo contorno à representação e coletivização do trabalhador como forma de efetividade das garantias e implementações de direitos fundamentais. Percebe-se que o aspecto humanístico da Constituição de 1988 passa a valorizar o coletivo.

A proclamação da Carta de 1988 consagra, no Estado brasileiro, uma era de potencialização da proteção e confirmação dos direitos fundamentais do trabalhador, em que o legislador constituinte originário tratou, ainda, em não limitar essa proteção e garantia ao texto constitucional, pois em seu artigo 7º ratificou a extensividade de tais direitos. “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social” (BRASIL, 1988, art. 7º).

Isso não quer dizer que Constituições anteriores<sup>2</sup> (1891, 1934, 1937, 1946, 1967) não tenham tratado da questão coletiva do direito do trabalho, pois em diversos momentos da história constitucional brasileira houve posições inerentes à coletivização do direito do trabalho, com o objetivo de alcançar uma maior efetividade aos direitos e reivindicações dos trabalhadores. Alice Monteiro de Barros bem expôs a temática da seguinte forma:

A Constituição republicana de 1891 também não faz alusão ao Direito Coletivo, apenas assegura, no artigo 71, § 8º, a liberdade de associação, sem armas.  
[...]

---

<sup>2</sup> A Constituição imperial de 1824 foi a primeira a ter vigência no Estado Brasileiro. Outorgada em 25 de março de 1824, onde não foram estabelecidas regras ou normas relativas ao trabalho, sendo apenas estabelecido em seu artigo 179 o direito a todos os tipos de trabalho, desde que não se oponha aos costumes públicos, à segurança, e saúde dos cidadãos.

Com a Constituição de 1934, as diretrizes de nossa organização sindical foram alteradas. Em substituição à unidade sindical, garantiu-se a pluralidade e a completa autonomia dos sindicatos. Com a carta Constitucional de 1937, de feição nitidamente corporativista, como se infere o artigo 140, a pluralidade e substituída pelo sindicato único  
[...]

A Constituição de 1946 retorna as diretrizes democráticas inseridas na Constituição de 1934. 1967 promulga-se a nova Constituição, assegurando-se a liberdade de associação profissional, à semelhança da Constituição de 1946. Entre as funções delegadas, cujo o exercício era regulado em lei, compreende-se a de arrecadar contribuições; para o custeio das atividades dos órgãos sindicais. Os votos nas eleições sindicais tornam-se obrigatório, e o direito de greve é assegurado no artigo 158, XXI, exceto no serviço público e nas atividades essenciais definidas em lei (art. 157, § 72) (BARROS, 2016, p. 794-795).

A evolução conseguida nas Constituições brasileiras não ocorreu por um simples querer, essa teve, desde seu início, influências externas advindas da necessidade crescente dos trabalhadores de se unirem para reivindicarem melhores condições de trabalho por meio de pleitos coletivos, com mais força e efetividade:

No curso do século XIX, as lutas travadas por melhores condições de trabalho e as reivindicações coletivas de trabalhadores põem em relevo a dimensão coletiva da relação de trabalho, criando condições, a partir do começo do século XX, para a percepção da singularidade desta relação jurídica, abrindo caminho para a incorporação dos direitos sociais nas constituições (primeiro na constituição da Revolução Mexicana de 1917 depois na Constituição alemã de Weimar em 1919, ingressando no constitucionalismo brasileiro a partir da Constituição de 1934), para o reconhecimento da autonomia do direito individual do trabalho e para o surgimento de meios judiciais e extrajudiciais de solução de conflitos coletivos (CASSAR, 2017, p. 1240).

Entretanto, foi realmente na Constituição Federal de 1988 que a coletivização do direito do trabalho teve a sua melhor afirmação, com regras claras e objetivas que passaram a propiciar a defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores, de forma coletiva, com mais agilidade e, principalmente, sem a necessidade de expor o trabalhador, em especial, aquele que ainda tem vínculo de emprego com o empregador.

A Constituição Federal de 1988 colocou como questão de fundamentação a representação dos trabalhadores, de forma coletiva, em seu artigo 5º e os incisos XVII, XVIII e XIX, pois passou a garantir o direito de associação, a criação de associações sem a intervenção do Estado e a impossibilidade de dissolução compulsória das associações, senão por ordem judicial transitada em julgado, senão veja:

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;  
 XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;  
 XIX - as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado [...] (BRASIL, 1988, art. 5º).

Tamanha foi a preocupação do constituinte originário de 1988 em estabelecer regras de representação coletiva dos trabalhadores que até mesmo o servidor público, excluído o militar, voltou a ter direito à livre sindicalização, isso estabelecido em seu artigo 37, VI, estando ainda presente em outros dispositivos constitucionais da Carta de 1988 a ampla possibilidade de sindicalização, a exemplo do artigo 8º, veja-se:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:  
 [...]  
 Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:  
 [...]  
 VI - é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical (BRASIL, 1988, art. 8º e 37).

É importante destacar que o direito brasileiro passou a conferir aos trabalhadores, após a Carta de 1988, ter liberdade de sindicalização; autonomia na condução e deliberação sindical, sendo vedada a interferência, intervenção ou gestão do Estado no sindicato, a representação dos trabalhadores, judicial e extrajudicialmente de sua categoria, o que possibilitou as ações coletivas; direito de greve, participação dos aposentados com a possibilidade de votar e de ser votado.

A Constituição de 1988 foi um contraponto à CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, no que se refere ao direito de sindicalização do servidor público (artigo 37, VI), pois enquanto a CLT, em seu artigo 566, expressamente trazia proibição de sindicalização dos servidores dos Estados e paraestatais, a Constituição tratou de colocar todos os trabalhadores, sejam esses do setor público ou privado, necessariamente, protegidos pela coletividade, pelo seu sindicato, representado judicial e extrajudicialmente, como ensina:

A Constituição de 1946 retorna as diretrizes democráticas inseridas na Constituição de 1934, embora considerada, por alguns autores, liberal e

pouco progressista. Assegura esse novo texto constitucional a liberdade de associação profissional, devendo ser regulada por lei a sua constituição; a representação legal nas convenções coletivas e o exercício das funções delegadas pelo poder público. Reconhecendo-se o direito de greve, que se julgava inadmissível nos serviços públicos (BARROS, 2016, p. 795).

Dentro da coletivização do direito do trabalhador, a Constituição de 1988 tratou de estabelecer, por meio do artigo 8º III, a legitimidade do sindicato na representação dos trabalhadores a esse vinculados, não precisando ser necessariamente sindicalizado, isso porque a sentença obtida pelo sindicato, em uma ação coletiva, tem caráter genérico, logo, não se torna obrigatória a apresentação de lista de substituídos quando da propositura da ação.

A Constituição Federal de 1988 buscou propiciar a representação dos trabalhadores em todos os seus aspectos, em uma nítida preocupação com a coletividade. Tanto é assim, que em seu artigo 10, essa consagra a obrigatoriedade de representação da classe trabalhadora nos órgãos públicos colegiados de gestão de interesses profissionais e previdenciários: “Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação” (BRASIL, 1988, art. 10).

Da mesma forma, as negociações coletivas firmadas pelos sindicatos, em acordos e convenções coletivas, se aplicam a todos os trabalhadores vinculados àquela categoria ou empresa que esteja representando a parte empregadora, não podendo haver discriminação entre trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados, quando da aplicação das regras transacionadas.

Nesse aspecto, a Constituição de 1988 foi fundamental para fomentar a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores de forma coletiva, tendo em vista que anteriormente a essa o que se tinha no ordenamento jurídico brasileiro eram apenas possibilidades isoladas de representação do empregado pelos seus sindicatos, casos específicos apenas poderiam ter essa representação, aspecto mais uma vez bem registrado:

Antes da promulgação da Constituição da República de 1988 era praticamente unânime o entendimento segundo o qual havia no Direito do Trabalho apenas as hipóteses de substituição processual consagradas no art. 195 §2º, no art. 872, parágrafo único, da CLT e demandas visando ao recebimento de diferença de reajuste salarial automático a partir da vigência da Lei 6.078, 1979.

[...]

Com o advento da Constituição da República de 1988, o art. 8º, III, dispôs que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (BARROS, 2016, p. 794-795).

A Constituição de 1988, chamada de Constituição cidadã, reafirma este nome também no aspecto de dar voz e pleno direito, inclusive, aos aposentados, quando se tem coletivização do direito do trabalho, essa se refere ao direito desses aposentados de votarem e serem votados nas assembleias e eleições dos sindicatos, pois em seu artigo 8º, VII afirma esse direito, direito de votar e ser votado.

Possibilitar ao aposentado participar da direção e gestão da atividade sindical é de extrema importância, na medida em que a classe dos aposentados possui demandas específicas, que necessitam de uma representação coletiva, lado outro, o afastamento dessa categoria das deliberações e rumos dos sindicatos, poderia conduzir à não efetivação de muitos dos seus direitos, pela simples falta de representação dentro da entidade.

Dentro da norma constitucional de 1988 não se deixou de ter o instrumento de imensurável importância para a coletivização e efetivação de muitos direitos e reivindicações dos trabalhadores, qual seja, o direito de greve. Em seu artigo 9º, tal direito é consagrado e assegurado aos trabalhadores, não dependendo sua realização da anuência do empregador ou do Estado, sendo ponto deliberado única e exclusivamente pela classe de trabalhadores em questão.

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (BRASIL, 1988, art. 9º).

Na busca por garantir a efetivação da coletivização do direito do trabalho, seja na esfera judicial ou extrajudicial, teve a Constituição de 1988 o cuidado de estabelecer

como direito dos trabalhadores o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, o que se mostrou de extrema eficácia na busca de se efetivarem as condições mais dignas e decentes aos trabalhadores.

Com o reconhecimento das convenções e acordos coletivos se torna possível, de forma coletiva, uma ampliação de direitos e garantias aos trabalhadores, com as negociações coletivas exercidas por meio dos sindicatos, diversos pontos importantes como vale alimentação, plano de saúde, creche, abonos, pisos salariais, valores diferenciados relativos aos mínimos de lei, entre tantos outros, estando tal garantia constitucional descrita no artigo 7º da seguinte forma: Art. 7º “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social [...]” (BRASIL, 1988, art. 7º).

É realmente inegável que a Constituição de 1988 não avançou ao limitar a liberdade sindical, no que pese o artigo 8º considerar livre a associação profissional ou sindical; assegurando a liberdade de associação, vedada a de caráter paramilitar (artigo 5º, XVIII), a unicidade nessa trazida possibilita apenas o reconhecimento de uma única entidade sindical para um determinado território, impedindo assim o processo democrático da livre escolha.

Dentro do espectro da ampliação de direitos trazido com o artigo 7º da Constituição Federal de 1988, a aprovação e a ratificação da Convenção 87 pelo Brasil traria importante reflexo constitucional, posto que a liberdade sindical tratada na referida Convenção modificaria a representação sindical brasileira, passando assim da unicidade sindical para pluralidade sindical, conforme texto de Barros (2016, p. 799):

Uma das mais importantes convenções da OIT sobre matéria sindical é a de n. 87, sobre liberdade sindical e proteção do Direito Sindical, de 1948, ratificada por vários membros da OIT. Embora ainda em 1949 tenha sido encaminhada ao Congresso Nacional brasileiro mensagem recomendando sua aprovação, a matéria ainda não foi objeto de apreciação pelo Senado, tendo sido aprovada na Câmara dos Deputado em 1984. Entendemos que a aprovação da Convenção n. 87 implicará em modificação na legislação brasileira, pois em bora a Constituição de 1988 tenha consagrado a autonomia sindical, manteve a unicidade sindical em seu artigo 8º, II, que consiste, por imposição legal, na criação de apenas uma entidade sindical, de determinada categoria, de qualquer grau, na mesma base territorial. Essa base territorial não poderá ser inferior à área de um Município.

A coletivização do Direito do Trabalho, no Brasil, após a Constituição de 1988, teve avanços que consagram o Estado Democrático de Direito, especial em relação às possibilidades de se representarem os trabalhadores, judicial e extrajudicialmente, de forma coletiva, por meio de seus sindicatos, o que demonstra a preocupação com a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores diante do poder econômico, em que a forma coletiva possibilita melhores condições de negociação, de atuação e de liberdade de reivindicar.

No Brasil, ainda hoje, mesmo diante dos inúmeros avanços advindos com a Constituição de 1988 referentes à coletivização dos direitos dos trabalhadores por meio dos sindicatos, não há o exercício de uma liberdade sindical absoluta, plena, capaz de propiciar garantia de uma real democratização da coletivização do direito do trabalhador por meio da atuação sindical (BRITO FILHO, 2015, p. 81).

Em posicionamento divergente, existem correntes que entendem e afirmam que a Constituição de 1988 consagrou, em sua plenitude, o direito à liberdade sindical em seu artigo 8º, sob a ótica da desnecessidade de autorização para a criação de entidade de representação dos trabalhadores ou dos empregadores, bem como a não possibilidade de intervenção estatal (FRANCO FILHO, 1988, p. 170).

A Constituição de 1988 conseguiu possibilitar grande avanço na defesa dos direitos coletivos dos trabalhadores, com especial destaque dado aos sindicatos, uma vez que por meio de instrumentos (acordos, greves, ações coletivas, etc.) passaram a protagonizar a efetivação de direitos trabalhista, conseqüentemente, a organização sindical brasileira passou a despertar a atenção de diversos seguimentos da sociedade até hoje.

### 2.3 ATUAL ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA

Os sindicatos demonstraram a sua grande força e importância ao longo dos anos, seja na defesa dos trabalhadores, como também na defesa da própria democracia, como ocorreu no período da ditadura militar no Brasil. Por tal razão, a Constituição de 1988 tratou de possibilitar garantias à organização sindical brasileira para o exercício na defesa dos direitos dos trabalhadores.

Os sindicatos, e com isso toda a sua organização, nasceram, de acordo com registro de Cassar (2018, p. 1260):

com a finalidade de obter, por meio conflituosos, a melhoria das condições de trabalho e por via de consequência, de vida. As conquistas dos trabalhadores são conseguidas por meio de negociações coletivas intermediadas ou deflagradas pelos respectivos sindicatos.

Para a efetivação da defesa dos direitos dos trabalhadores, a Constituição Federal de 1988 garantiu estruturação da organização sindical, pois conforme afirma Ariane Joice dos Santos, ao tratar do modelo sindical brasileiro: “A organização sindical diz respeito à forma como os sindicatos se estruturam e se organizam internamente e atuam externamente” (SANTOS, 2019, p. 54).

Dentro dessa lógica organizacional, a Constituição de 1988 estabeleceu para os sindicatos uma representação por categoria e uma unicidade sindical, com previsão expressa no artigo 8º, II e III, em que a representação por categoria coloca o sindicato formado por um grupo de pessoas, sendo caracterizado por sua atividade ou labor em uma determinada atividade, a exemplo dos metalúrgicos. Já a unicidade não possibilita a representação dos trabalhadores da mesma categoria, em uma mesma base territorial, por mais de um sindicato.

Ao tratar da organização sindical se deve resguardar a necessidade de se observar uma solidariedade de interesses econômicos e sociais, dentro da mesma atividade, ou mesmo similares ou interligadas, com capacidade de propiciar o que pode ser chamado simplesmente de categoria econômica, o que está previsto tanto na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu artigo 511, sendo o limite da territorialidade e a categoria a definição que lhe compete:

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

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em



atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural (BRASIL, 1943, art. 511).

Como a Constituição de 1988 garantiu a plena autonomia aos sindicatos no Brasil, sob o prisma da não intervenção estatal, a esses se estabeleceu o regime jurídico das pessoas jurídicas de direito privado, os quais possuem o direito a exercer, judicial ou extrajudicialmente a defesa dos interesses, sejam esses coletivos ou individuais, da categoria que representa, sendo essa representação garantia constitucional (LEITE, 2021, p. 854).

Calasans bem demonstra a posição da organização sindical no que consta da CLT e da Constituição Federal, seja em suas prerrogativas, definição de categorias profissionais e econômicas, representatividade judicial e extrajudicial de seus representados, bem como autonomia e liberdade face ao Estado e não interferência do Ministério do Trabalho, da seguinte forma:

A organização sindical preceituada na CLT começa no artigo 511, com o critério de estabelecer a paridade de representação entre capital e trabalho, por meio da definição das respectivas categorias, profissional e econômica, para logo em seguida, no artigo 513, estabelecer as prerrogativas do sindicato. A Constituição Federal, ao dizer no Inciso III, do mesmo artigo 8º, que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses individuais ou coletivos da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, recepciona, de forma clara e indiscutível, tanto o critério adotado pela CLT na definição de categoria profissional, no artigo 511, como também corrobora as prerrogativas do sindicato contidas no artigo 513 (LACERDA, 2009, p. 1).

Dentro da organização sindical brasileira, a liberdade de associação está intrínseca a criação de um sindicato, sendo a sua garantia firmada, especialmente, no artigo 8º, I da Constituição Federal de 1988, havendo apenas a ressalva da necessidade de registro de uma entidade sindical, o que no todo foi grande avanço, pois anteriormente a 1988 havia impedimentos para a livre criação de sindicatos, como registra Brito Filho (2015, p. 119):

Como verificamos no capítulo anterior, a liberdade de associação é, basicamente, o direito de fundar organizações sindicais, que o Brasil consagra, no art. 8º, inciso I, da Constituição Federal. A única ressalva feita

em relação a esta liberdade diz respeito ao registro das entidades sindicais, sobre o que trataremos em tópico à parte. Ela, também observamos no capítulo indicado no parágrafo acima, passou a existir com a atual Constituição Federal, pois, antes de sua promulgação, existiam disposições da CLT que impediam a livre criação de sindicatos, condicionando seu nascimento à discricionariedade do ministro do Trabalho.

Ainda, na análise da autonomia dentro da organização sindical, Arouca (2019, p. 34) assim demonstra:

O registro passou a ser o instrumento de ingerência da administração pública na organização sindical, autêntica forma de reconhecimento. A criação indiscriminada de sindicatos, federações e confederações por aventureiros serviu, paradoxalmente, para combater a unicidade sindical diante do crescimento artificial das estatísticas. A crítica não atentava para o fato de o surgimento de “novos” sindicatos dever-se não à organização de classe, mas à transferência de representação por força da dissociação e do desmembramento. O Ministro Ives Gandra Martins Filho lembrou que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho inclinava-se por dois critérios para resolver o conflito de representação em face da dissociação e desmembramento, um é o da anterioridade, outro, da representatividade. Melhor mesmo seria colher a opinião dos interessados. Foi o que fez uma juíza da Bahia.

Verdadeiramente, os sindicatos, após a Constituição de 1988, tiveram uma grande mudança em sua organização no que se refere à criação, ao registro e ao funcionamento, especialmente, por não prevalecer mais a condução, feita pelo Estado, para o desenvolver do Sindicato, o que ocorria por meio do Ministério do Trabalho com discricionariedade, vigilância e rigor (DELGADO, 2018, p. 1595).

Entretanto, como bem registra Carlos Henrique Bezerra Leite, ao tratar da questão do registro sindical, o STF – Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADIn 813-5/DF, ao interpretar a norma do artigo 8º da Constituição Federal, firmou o entendimento de que não ofende o texto da Constituição a exigência de registro sindical, no que pese a Instrução Normativa nº 3, de 10.08.1994, senão veja-se:

Até 1994, reinava o entendimento de que, em face da literalidade do texto constitucional, o Ministério do Trabalho exercia unicamente uma função cadastral dos novos sindicatos, isto é, não apreciava aspectos meritórios relativos à validade ou não da criação das entidades sindicais.

Com o advento da Instrução Normativa nº 03, de 10.08.1994, do Ministério do Trabalho, criando o Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, organizado pela Secretaria de Organizações do Trabalho daquele órgão estatal, o entendimento anterior foi modificado. Assim, compete ao Ministério do Trabalho decidir sobre o registro de sindicatos, federações e confederações para o efeito de eventuais impugnações que poderão ser apresentadas por

outras entidades sindicais que se sentirem prejudicadas com a criação do novo sindicato (LEITE, 2021, p. 857).

Em relação à administração dos sindicatos, que ocorre nos moldes de seu estatuto, no que pese a não intervenção estatal, que teve a positivação da CLT, em seu artigo 522, o estabelecimento de certas regras mostram que o Estado não se distanciou de forma absoluta dos sindicatos, pois a lei estabeleceu, de certa forma, que a administração do sindicato ocorre por meio de uma diretoria, com limitação de membros, e por um conselho fiscal, também em número limitado, ambos eleitos por uma assembleia, assim descrito na Lei:

Art. 522. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembleia Geral.

§ 1º A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato.

§ 2º A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.

§ 3º - Constituição atribuição exclusiva da Diretoria do Sindicato e dos Delegados Sindicais, a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da Diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei (BRASIL, 1943, art. 522).

Dentro da organização dos sindicatos, a sua principal função é a de defender os direitos e interesses dos trabalhadores que esse representa, seja com a inexistência ou mesmo uma mínima atuação do Estado, sob a observância do que estipula a Lei e estatuto de sua categoria, pois o sindicato existe e se organiza para falar e atuar em nome de sua categoria, por esta razão é que o artigo 8º, III, exalta a representatividade dos sindicatos.

Barros (2016, p. 806) assim expressa:

O sindicato tem prerrogativa de representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da profissão liberal ou da categoria, ou os interesses individuais dos associados, relativos à atividade ou profissão exercida (art. 513, "a", da CLT). Trata-se de uma representação legal e não voluntária, cujos poderes são outorgados pelo Estado, mormente se considerarmos que, no Brasil, a categoria é a base sobre a qual se constrói a organização sindical.

Convém destacar que dentro da organização sindical, para os dirigentes exercerem livremente e sem coações externas o seu mandato, necessário se fez a eles garantias mínimas relativas ao seu emprego, sendo essa a garantia da estabilidade provisória desde o registro da candidatura, sendo que, caso venham a ser eleitos, essa garantia se estende para 01 ano após o mandato, conforme artigo 8º, VIII, da Constituição Federal e artigo 493 da CLT (LEITE, 2021, p. 850).

A estabilidade provisória, também conhecida como estabilidade sindical, proporciona segurança garantindo ao dirigente sindical a vedação de dispensa pelo seu empregador, a partir do registro da candidatura, sendo importante forma de viabilizar a organização sindical, de maneira independente e destemida, na defesa dos interesses e direitos da classe que representa, pois assim os dirigentes sindicais não estarão sob a ameaça da demissão ao reivindicarem direitos da classe que representam.

As entidades sindicais, assim como qualquer outra associação, precisam de recursos financeiros para se manterem. Tratando-se de recursos financeiros, as entidades sindicais teriam, basicamente, quatro fontes de receita: contribuição confederativa, contribuição sindical, mensalidade sindical e taxa assistencial, todas voltadas, exclusivamente, ao fortalecimento e independência dos sindicatos.

Em relação à mensalidade sindical, essa possui caráter mensal, de livre deliberação pela assembleia, sendo o seu desconto mensal feito em folha pelo empregador, sendo também do empregador a responsabilidade de repassar para entidade sindical, com expressa autorização do empregado, por se tratar de um ato de exclusiva manifestação de vontade.

A contribuição sindical, que até a Lei 13.467 teve caráter compulsório, passou por importante modificação, deixou de ser algo obrigatório a todos os trabalhadores, sendo o seu pagamento direcionado aos sindicatos somente quando, de forma expressa e individual, assim se manifestasse o empregado, medida essa que foi bem questionada, inclusive, como se demonstra:

O artigo 513 da CLT, na letra “e” dava aos sindicatos a prerrogativa de “impor contribuições a todos aqueles que participem das categorias econômicas ou profissionais, ou das profissões liberais representadas”. As Constituições de 1946 e 1967 mantiveram o exercício de funções delegadas. A contribuição, ex-imposto, saiu incólume das tentativas de extinção, simplesmente formais, desacompanhadas de empenho, nos governos Castelo Branco, Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso. Foi inserida na Constituição de 1988 diante da pressão das confederações patronais e de trabalhadores. Sua regulamentação nos é dada pelos artigos 578 a 610 da CLT. Em 2017 a Lei n. 13.467 alterou substancialmente a contribuição que se tornou espécie de doação por vontade livre e expressa tanto do trabalhador quanto da empresa, em que pese a inconstitucionalidade da medida, diante de sua natureza de tributo (Arouca, 2019, p. 38).

Com a modificação trazida pela Lei 13.467, a contribuição sindical passou por uma verdadeira mudança em sua própria essência, deixando de ser compulsória para facultativa, com a necessária autorização expressa e individual do trabalhador, que desejar autorizar o seu desconto, não podendo ser deliberado em assembleia por maioria de votos. Assim, expõem Carlos Henrique Bezerra Leite:

A Lei 13.467/2017, no entanto, alterou radicalmente a natureza jurídica da contribuição sindical, na medida em que essa deixou de ser compulsória e passou a ser facultativa para os integrantes de categorias profissionais ou econômicas, assim como para os integrantes das categorias profissionais diferenciadas. Com efeito, o novel Art, 545 da CLT dispõem literalmente que os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados (LEITE, 2021, p. 861).

Ainda, na esfera da organização financeira dos sindicatos, existe a Contribuição Confederativa, que tem a função de custear o sistema confederativo sindical brasileiro, não se confundindo com as mensalidades sindicais, que segundo Cassar, por força do artigo 8º, IV, da Constituição Federal, é paga apenas pelos associados, observada a Súmula 666 e a Súmula Vinculante 40 do STF (CASSAR, 2018, p. 1264).

Em relação à Contribuição Confederativa, é a assembleia geral da categoria que tem o poder de instituir o dever de pagamento da contribuição, sendo essa competência atribuída por força do artigo 8º, inciso IV, da Constituição de 1988, não sendo assim necessária lei ordinária para sua instituição, tendo em vista não possuir natureza tributária (LEITE, 2021, p. 860).

Em relação a tal matéria, o STF – Supremo Tribunal Federal se posicionou com o seguinte entendimento:

Sindicato: contribuição confederativa instituída pela assembleia geral: eficácia plena e aplicabilidade imediata da constitucional que previu (CF, art. 8º, IV). Coerente com sua jurisprudência no sentido do caráter não tributário da contribuição confederativa, o STF tem firmado a eficácia plena e imediata da norma constitucional que previu (CF, art. 8º, IV): se se limita o recurso extraordinário – porque parte da natureza tributária da mesma contribuição – a afirmar a necessidade de lei que a regulamente, impossível o seu provimento (STF-RE 161.547 – Rel. Min. Sepúlveda Pertence – j. 24.03.1998 – 1ª T. DJ de 08.05.1998).

Da forma como posta na Constituição Federal de 1988 e pelo entendimento do STF, a Contribuição Confederativa poderá ou não ser cobrada, sendo que essa possibilidade, como a sua forma, dependerá exclusivamente da deliberação da assembleia, não sendo, por via de consequência lógica, não sendo necessária nenhuma intervenção estatal, como a criação de uma lei (BRITO FILHO, 2015, p. 81).

Arouca (2019, p. 39) ainda afirma que:

A contribuição destinada ao custeio do sistema confederativo da organização sindical a que se refere o inciso IV do artigo 8º da Constituição, fora de qualquer dúvida, foi pensada para substituir a assistencial nas suas diferentes denominações. Mas o Supremo Tribunal Federal fulminou-a com sua Súmula n. 666, depois Súmula Vinculante n. 40, entendendo que só obrigava os não filiados. Em outra linha, poucas vezes e timidamente aceitou a assistencial, desde que prevista nos instrumentos normativos.

Em relação especificamente à Contribuição Assistencial, que costuma receber também outras denominações (desconto assistencial, taxa de fortalecimento, taxa assistencial, taxa de negociação, etc.), essa se trata de uma espécie de receita do sindicato, que é autorizada pela assembleia geral, sendo fixada em acordos coletivos, convenções coletivas ou sentença normativa, devendo, segundo precedentes do TST, ser descontada apenas dos seus filiados (Precedente Normativo 119 da SDC do TST e OJ 17 da SDC do TST).

A Contribuição Assistencial tem por objetivo custear as atividades assistenciais dos sindicatos, ou seja, atividades específicas, não podendo assim ser desvirtuada a sua finalidade, sob pena de objeto de pedido de anulação e até mesmo aplicação de

penalidades ao sindicato e obrigação de devolução, e ainda, diferentemente da contribuição de assistência, a assistencial não tem previsão constitucional.

A estrutura organizacional dada aos sindicatos, pela Constituição de 1988, tratou de manter o que estava estipulado desde 1930, ou seja, um sistema confederativo dos sindicatos (sindicatos, federações e confederações), em que a função, a atuação e a hierarquia de cada um está bem definida, com o objetivo comum de representar e reivindicar direitos para seus representados. Assim, explica Silva (2003, p. 1):

A Constituição Federal de 1988 preservou o Sistema Confederativo, advindo desde 1930, mantendo sua estrutura básica, com a permissão legal da criação de entidades, cujas formas são fixadas em lei, e que são três: sindicatos, federações e confederações, hierarquicamente dispostas. Os sindicatos são associações de base ou de primeiro grau, cabendo a estes, pela sua proximidade com os trabalhadores, o papel mais atenuante. De acordo com o sistema legal vigente, a negociação coletiva é atribuição do sindicato.

A organização sindical brasileira se divide em quatro segmentos, cujo fim comum deve ser sempre o de representar a sua categoria, em todos os níveis, entretanto, na base de atuação, com a proximidade direta com o trabalhador estará o sindicato, o qual possui a grande extensão de legitimidade, conforme exposto por Bandeira (2015, p. 1):

Conclui-se que a organização sindical brasileira estrutura-se como pirâmide, possuindo quatro segmentos. Na base, estão os sindicatos, que são representantes direitos dos trabalhadores. A cada cinco sindicatos de uma mesma categoria profissional, com a condição de que representem a maioria dos trabalhadores do setor, pode-se fundar uma federação, a qual terá a finalidade de coordenar e aglutinar interesses comuns. A cada três federações representativas, pode-se constituir uma confederação nacional, com sede em Brasília. As centrais sindicais têm estrutura diferente das confederações, das federações e dos sindicatos, porque não reúnem apenas trabalhadores de um mesmo setor, e sim de entre categorias.

Dentro da organização sindical brasileira, a base da pirâmide é o sindicato, pois é esse que está diante do trabalhador, que tem a condição de ouvir e reivindicar de forma mais direta as demandas de implementação de direitos e cumprimento das obrigações devidas ao trabalhador.

A organização sindical brasileira, mesmo diante de alguns obstáculos, tem uma forma bem definida para atuar com liberdade, sem medo, com recursos próprios e à margem

do controle estatal, não se sujeitando a nenhuma forma de controle deste. Sendo que a forma como a lei e a Constituição Federal colocam a organização sindical tem como objetivo maior propiciar a máxima eficácia na defesa e implementação dos direitos da classe por esse representada.

A estrutura organizacional sindical, como posta no sistema brasileiro, garante a atuação independente e livre, de forma que não existam ameaças ou medos na luta pelos direitos dos trabalhadores da categoria representada, o que possibilita que os diretores sindicais possam ter a liberdade necessária para o melhor exercício de suas funções.

A organização sindical brasileira possibilitou a atuação sindical, de forma ampla, sendo essa capaz de representar os interesses da sua categoria, tanto na esfera judicial como na extrajudicial, seja por meio de ações coletivas, como articulando movimentos grevistas e participando da elaboração de acordos e convenções coletivas.

A atual organização sindical brasileira possibilitou aos sindicatos atuarem de forma independente para melhor representar e defender os empregados vinculados à sua base, seja no âmbito judicial ou mesmo extrajudicial, possibilitou ainda a interação com demais entes com o objetivo de possibilitar o maior alcance na defesa dos direitos e garantias dos trabalhadores.



### **3 FORMAS DE ATUAÇÃO SINDICAL NA DEFESA E IMPLEMENTAÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES**

A atuação dos sindicatos na defesa dos interesses dos trabalhadores a esse vinculados, inclui tanto aspectos de atuação judicial como extrajudicial, o que possibilita aos sindicatos diversas frentes para reivindicar melhores condições para os trabalhadores de sua categoria, seja através de greves, de acordos, de ações judiciais, etc. nas quais o objetivo final sempre deve ser o trabalhador.

#### **3.1 A ATUAÇÃO EXTRAJUDICIAL DOS SINDICATOS**

Os sindicatos possuem diversas formas de atuação, muitas das atuações dos sindicatos decorrem de normas constitucionais e, também, da legislação infraconstitucional, porém estão afastadas outras frentes de atuação do sindicato, frentes essas que podem estar previstas também em seus estatutos, os quais não podem sofrer imposição estatal.

Mauro Mascaro do Nascimento (2013, p. 476), ao tratar da atuação dos sindicatos, afirma que esses atuam pela: “representação, negociação, arrecadação, assistência e postulação judicial”. Na observação do autor é demonstrada a importância da atuação sindical, seja na esfera judicial ou extrajudicial.

Nessa esteira, observa-se que entre as várias frentes direcionadas aos sindicatos para representar, defender e reivindicar melhores condições para os trabalhadores de sua categoria, com grande destaque, os sindicatos possuem atuação extrajudicial, com o objetivo máximo de dirimir questões em um espaço de tempo que, por meio do Judiciário, muitas vezes, poderia tardar.

Ariane Joice dos Santos ensina que:

No direito contemporâneo, apesar da forte influência da judicialização para questões mais básicas e de ordem pública, diante da ausência de efetividade por parte do Estado a direitos como a vida, a liberdade, saúde transporte alimentação, previdência social, entre outros, é certo que a forma de resolução de conflitos entre os particulares baseadas no diálogo, têm ganhado destaque, mormente ao que se refere à autocomposição, por meio

do acordo realizado pelos atores sociais da controvérsia (SANTOS, 2019, p. 94).

Com esse pensamento, com a finalidade de introduzir o tema da atuação extrajudicial dos sindicatos, sob o aspecto da busca de condições que mais bem propiciem a dignidade do trabalhador, é que se encontra a manifestação coletiva da pretensão dos trabalhadores em face ao vetor contrário do empregador, em que o interesse do capital precisa ser oposto de forma coletiva, caso contrário, não há que se falar em concretização de direitos por uma atuação extrajudicial.

A sociedade, seguida pela lógica capitalista, vive uma contente imposição do capital, o que não é diferente para a classe trabalhadora, que, no entanto, por meio de muitas lutas, em especial, de forma organizada e coletiva, por meio dos sindicatos, conseguiu ver muitos direitos concretizados, conforme leciona o César Abenes de Mendonça Cruz:

O capital ao longo de sua existência sempre tentou ter o controle absoluto da sociedade e dos trabalhadores. Mas ele teve que ceder em uma série de direitos, teve que se reformar devido à organização social e política dos trabalhadores (CRUZ, 2020, p. 66).

Com grande atuação na defesa dos trabalhadores, de forma extrajudicial, o que propiciou um caminho de massa dos empregados para dentro dos sindicatos, especialmente, na década de 1980, após os grandes movimentos de greves e negociações coletivas de 1977, 1978 e 1979, e foi nesse contexto que se percebeu o especial contorno das negociações coletivas (acordos e convenções coletivas) e greves, nas quais as reivindicações passaram a serem debatidas e direitos suprimidos questionados.

### **3.1.1 Negociações coletivas**

As negociações coletivas, que ocorrem por meio dos instrumentos normativos negociados, demonstram grande evolução do direito do trabalho dentro da sociedade, que tem como fundamento a busca da paz social por meio de implementação de direitos e garantias coletivas, em um contraponto aos interesses individuais e poder reduzido de negociação do trabalhador de forma individual.

Maurício Godinho Delgado assim ensina:

Os diplomas negociais coletivos classificam-se como alguns dos mais específicos e notáveis destaques próprios do Direito do Trabalho no universo jurídico dos dois últimos séculos. Na verdade, afirmam o marco que esse ramo jurídico especializado estabeleceu com relação a conceitos e sistemáticas clássicas do direito comum: é que eles privilegiam e somente compreende em função da noção de ser coletivo (vejam-se, além desses institutos da negociação coletiva, também a figura do sindicato e da greve, por exemplo). Com isso, fazem contraposição à hegemonia incontestável do ser individual no estuário civilista preponderante no universo jurídico (DELGADO, 2018, p. 1640).

Com essa linha está caracterizada a negociação coletiva como uma forma de autocomposição de conflitos, sendo o seu resultado o consenso entre as partes envolvidas nas questões ali tratadas. O seu resultado não é um simples ajuste que se faz entre as partes, vai além, é regra, norma que tem o dever de observar.

Não pode existir uma negociação coletiva por meio de uma representação, que não seja forte, que não tenha as condições necessárias para representação de sua categoria, de forma independente e afastada de qualquer intimidação ou mesmo pressão por parte da parte representativa do capital, razão pela qual os sindicatos se fazem presentes.

A negociação coletiva é tida como uma das mais importantes atividades sindicais, caracteriza a função negocial das entidades sindicais, pois essa é, muitas vezes, a maneira mais rápida e eficaz de solucionar conflitos entre empregados e empregadores, pois diferentemente do que por vezes parece, as negociações coletivas não servem apenas para fixar salários, essas podem e devem ir muito mais longe que isso, na busca de implementar direitos e solucionar conflitos.

As negociações coletivas efetivadas pelos sindicatos, representando suas categorias, são verdadeiras formas de pacificação social do ambiente do trabalho, na medida em que permitem um diálogo e debate, de forma coletiva, entre os trabalhadores e os empregadores. Para Arnaldo Sussekind (2005, p. 1175): “é o meio mais eficaz para a solução dos conflitos coletivos por meio dela é que se encontram fórmulas para que

seja mantida a paz social”. A rapidez e efetividade das negociações promovem resultados de rápida percepção aos trabalhadores.

E essa foi a tônica da Constituição Federal de 1988, ao colocar a obrigatoriedade da presença dos sindicatos nas negociações coletivas, buscar uma equidade de forças entre o capital e o trabalho quando da negociação coletiva, afastando assim forças externas, que pudessem intimidar ou mesmo pressionar, de qualquer modo, os trabalhadores de forma individual. Sendo assim exposto por Alice Monteiro de Barros:

A Constituição vigente, inciso IV do art. 8º, considera obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas; embora tivesse dado destaque à negociação coletiva, manteve a competência normativa dos tribunais trabalhistas para a solução dos conflitos coletivos, por meio de processo (BARROS, 2016, p. 814).

O legislador constituinte de 1988 buscou proporcionar para as negociações coletivas tamanha proteção e credibilidade que, mesmo existindo a regra da irrenunciabilidade de direitos do trabalhador, tendo em vista a expressa vedação que tinha o artigo 468 da CLT (modificado pela Lei 13.467 – Reforma Trabalhista – que será tratada posteriormente), e propiciou, por meio das negociações coletivas, com a devida e necessária participação dos sindicatos, a possibilidade de se estender a jornada diária do trabalho em turno ininterrupto de revezamento (art. 7º, X), bem como a redução salarial mediante redução de jornada (art. 7º, VI e XIII).

Com o ensinamento de Amauri Mascaro Nascimento, a negociação coletiva tem a seguinte importância:

Negociação coletiva é a forma de desenvolvimento do poder normativo dos grupos sociais segundo uma concepção pluralista que não reduz a formação do direito positivo à elaboração do Estado. É a negociação destinada à formação consensual de normas e condições de trabalho que serão aplicadas a um grupo de trabalhadores e empregadores (NASCIMENTO, 2013, p. 476).

A autocomposição proporcionada por meio das negociações coletivas é meio de resolução de conflitos, com concessões e vantagens mútuas, de forma coletiva, porém com efeitos nos contratos individuais de trabalho por meio de regras postas nas convenções e acordos coletivos de trabalho, tratando-se de normatização ajustada pelas partes.

Por meio das negociações coletivas foi proporcionado aos sindicatos o meio para normatizar as questões de reivindicação de direitos, muitos e na maioria das vezes, não previstos na legislação, sendo essa normatização alcançada por meio das convenções e acordos coletivos, contratos coletivos *lato sensu*. Nas lições de Carlos Henrique Bezerra Leite assim seria:

Os instrumentos normativos negociados, também chamados de “contratos coletivos” ou “contratos coletivos *lato sensu*”, constituem o gênero, que tem como espécies a convenção coletiva de trabalho, o acordo coletivo de trabalho e o contrato coletivo de trabalho *stricto sensu*. A OIT não faz distinção entre acordos coletivos e convenções coletivas, preferindo chamá-los, genericamente de convênios coletivos. A contratação coletiva, que é uma das fontes formais mais importantes do direito do trabalho, não se confunde com a negociação coletiva. Aquela é o resultado, a formalização desta. A negociação coletiva, como já vimos, é o instrumento procedimental necessário para se chegar à contratação coletiva (LEITE, 2021, p. 888).

Nas relações de trabalho, as convenções e acordos coletivos, frutos das negociações coletivas se mostram de extrema eficácia para a conquista e efetivação de melhores condições de trabalho, pois as posições totalmente antagônicas (capital X trabalho) fazem com que patrões e empregados estejam em lados opostos, tenham interesses opostos, sendo necessário para o diálogo o ente sindical, que possui maior autonomia e força frente à normal diferença existente entre empregado e empregador.

Nessa esteira de pensamento, leciona Ariane Joice dos Santos:

Os conflitos coletivos de trabalho surgem em face do antagonismo de interesses da relação capital x trabalho. Enquanto os trabalhadores lutam por melhores condições de trabalho e salários. O empregador persegue, incessantemente, o lucro. Pode-se dizer até que, em último plano, o conflito existe pelo fato de as partes possuírem os mesmos interesses, assim, como ocorre com os times em uma partida de futebol: enquanto aqueles pretendem o dinheiro, estes pretendem fazer o gol. Obviamente que, em razão do desnível relacionado ao poder econômico, os trabalhadores lutam por sobrevivência, e, coletivamente considerados, possuem maior poder de negociação perante o empregador (SANTOS, 2019, p. 94).

Dentro de sua função, as negociações coletivas possuem características econômica, social e política muito bem-marcadas. Quando o diálogo e o entendimento entre as partes (capital e trabalho) criam o equilíbrio, que anteriormente não existia, de forma individual, assim, está o sindicato representando os trabalhadores de uma categoria de forma aguerrida e com ganhos para a classe, uma vez que automaticamente se

cria uma proximidade, um sentimento de pertencimento individual do trabalhador ao coletivo. Já a função econômica ocorre na medida em que a contextualização do momento traz a necessidade de regulamentação, de ajustes específicos para alcançar o equilíbrio daquele momento, seja por pujança ou mesmo recessão. Já a função social demonstra a maior efetivação da participação do trabalhador em decisões que se vinculam com sua vida, sua realidade e condições, o que ocorre pela decisão em grupo.

No direito brasileiro, a negociação coletiva não é algo que veio somente a partir da Constituição de 1988. Desde 1932 (Decreto nº 21.761) é reconhecida a convenção coletiva de trabalho, contando também nas Constituições de 1934, 1937, 1946 e, principalmente, na atual Constituição de 1988. Está, ainda, desde 1943 na CLT, sofrendo profunda modificação em sua gênese a partir da Lei 13.467/17 – Reforma Trabalhista (tema que será tratado adiante) (SANTOS, 2019, p. 106).

Em âmbito internacional, a OIT – Organização Internacional do Trabalho aplica especial destaque às negociações coletivas por meio das Convenções 98, 151 e 154 e, ainda, nas Recomendações nº 159 e 163, sendo todas as referidas convenções aprovadas pelo Brasil, importante se faz expor alguns de seus principais pontos relacionados com a matéria:

Convenção 98:

Artigo 4

Medidas apropriadas às condições nacionais serão tomadas, se necessário, para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, mediante acordos coletivos termos e condições de emprego (OIT, 1949, p. 1).

Em âmbito internacional, a OIT – Organização Internacional do Trabalho mostra o seu estímulo para que as negociações coletivas entre trabalhadores e empregadores possam ser o meio de adequação e de equilíbrio entre a reivindicação de direitos e a sua concessão, em que capital e trabalho discutirão formas consensuais para que possa haver um acordo aplicável ao caso concreto.

Convenção 151:

Artigo 8

A solução de conflitos surgidos em razão da fixação das condições de trabalho será buscada de maneira adequada às condições nacionais, por meio da negociação entre as partes interessadas ou por mecanismos que dê em garantias de independência e imparcialidade, tais como a mediação, a conciliação ou a arbitragem, instituídos de modo que inspirem confiança às partes interessadas (OIT, 1978, p. 1).

A Organização Internacional do Trabalho expressa, ainda, a necessidade de haver formas imparciais, no âmbito extrajudicial, no qual a solução dos conflitos passaria por um acordo mediado por terceiros, o que demonstraria a confiança e credibilidade em um processo de solução rápida e eficaz dos conflitos, em que o objetivo final seria alcançar uma paz social na relação capital trabalho.

Convenção 154:

Artigo 5

1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que: de instituições de conciliação de arbitragem, ou de ambos, nos quais tomem parte voluntariamente as partes na negociação coletiva (OIT, 1981, p. 1).

O direito brasileiro, quando trata da negociação coletiva, permitiu colocar como parte principal e necessária, na participação, o sindicato representante da categoria de trabalhadores, não exigindo da mesma forma a participação do sindicato representante dos empregadores, pois seja por meio da formalização de convenções coletivas ou acordos coletivos, a presença do sindicato obreiro sempre se fará necessária, diferentemente do sindicato patronal.

Por meio do próprio texto da CLT se demonstra que no Acordo Coletivo de Trabalho não é necessária a participação do sindicato laboral, sendo sim necessária a participação quando da elaboração de convenções coletivas, o que não ocorre com os sindicatos laborais, pois a sua participação sempre será necessária. Dessa forma, enquanto nas convenções coletivas o diálogo ocorre entre sindicatos, nos acordos coletivos se tem o diálogo em uma ou mais empresas diretamente com o sindicato laboral.

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

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente

categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho (BRASIL, 1943, art. 611).

Ocorre que não são raras as vezes nas quais as negociações coletivas não chegam ao seu objetivo maior, de forma simples, sendo necessária a implementação da atividade sindical laboral, em sua forma mais pulsante, estabelecendo-se, assim, como forma de reivindicação de seus direitos o movimento de greve, o qual pode até mesmo possibilitar uma evolução e concretização nas negociações coletivas.

### **3.1.2 A atuação grevista dos sindicatos**

A greve, em sua essência, é um evento que expressa o inconformismo dos trabalhadores diante das atitudes arbitrárias e ilegais dos empregadores, bem como uma manifestação que busca a ampliação de direitos e de garantias, não sendo uma coisa nova, pois conforme leciona Carlos Henrique Bezerra Leite, existem relatos que remontam a presença de greve até mesmo antes de Cristo:

Alguns autores mencionam que a história da greve remonta ao séc. XXI a.C., quando trabalhadores recusaram-se a trabalhar na construção do túmulo de um faraó em protesto pela irregularidade de pagamento de salários e tratamento desumano que recebiam. Outros indicam o êxodo em massa dos hebreus ao abandonarem o Egito. Há quem aponte que, em Roma, no Baixo Império, as greves, principalmente no setor público e em atividades essenciais, foram objeto de repressão de textos legais. Também não era permitida a reunião e associação de trabalhadores livres. No Regime das corporações de Ofício, isto é, antes da Revolução Francesa de 1789, inúmeros movimentos de paralisação dos trabalhadores foram registrados, sendo tais movimentos considerados infrações penais graves (LEITE, 2021, p. 911).

Durante anos, a atividade de greve foi considerada crime em muitos países. A reivindicação de direitos e de garantias dos trabalhadores, por meio de movimentos grevistas, não se assentava ao propósito do capital, que via as reivindicações grevistas como um obstáculo ao aumento dos seus lucros e exploração da classe trabalhadora, a qual não gozava de direitos e garantias mínimas à dignidade da pessoa humana.

Os movimentos grevistas impulsionado pelos sindicatos não são atos de simpatia da grande massa da população, incluindo-se aí todas as esferas e níveis sociais,



inclusive o Poder Judiciário. As greves geram, muitas vezes, transtornos e dificuldades em muitas pessoas que nem mesmo possuem uma ligação concreta e direta na relação de trabalho a qual a mesma é direcionada, daí a sua grande repercussão, força e representatividade. Em relação a forma como o movimento grevista é visto importante registrar o estudo de Francisco Gérson Marques de Lima:

Permitida pelo ordenamento jurídico, a greve é um meio de autodefesa de um grupo social específico. O direito sabe que ela vem recheada de condutas e que, no seu âmago, há a chamada da força coletiva, da reação revolucionária, da animosidade e do desprendimento, ao semelhante ao que se dá, no âmbito individual, com o exercício direto das próprias razões ou a legítima defesa, admitida pela legislação penal (LIMA, 2012. p. 59).

Entretanto, a história mostra que o movimento dos trabalhadores, mesmo que ainda não caracterizado como grevista, sempre foi o meio pelo qual a classe trabalhadora buscou a concretização de direitos não ressaltados pelo próprio Estado, o qual se encontrava, muitas vezes, em uma relação íntima e próspera com o próprio capital dominante. Esse aspecto, mesmo assim, não impedia muitos grupos de trabalhadores se manifestarem na luta por melhores condições e dignidade.

Também no Brasil, mesmo antes de haver uma industrialização, já havia movimentos de greve feitos pelos trabalhadores com o objetivo de conseguirem melhores condições de trabalho, a exemplo dos anos 1971 (dos trabalhadores nas oficinas das casas de armas – Rio de Janeiro-RJ), 1815 (dos pescadores – Recife - PE), 1858 (dos gráficos – Rio de Janeiro-RJ), 1863 (dos ferroviários - Rio de Janeiro-RJ) e 1877 (dos encarregadores – Santos - SP).

No entanto, conforme salientam Waldemar Rossi e Willian Jorge Gerab, foi a partir de 1880 que as greves tiveram uma expansão no Brasil:

No entanto, é a partir de 1880 que começam a surgir e a proliferar as greves nas fábricas das principais cidades operárias brasileiras: São Paulo, Rio de Janeiro e Recife.

Esse período de lutas se estende sempre com mais força até 1930, quando Getúlio Vargas chega ao poder (GERAB, 2009, p. 25).

Entretanto, a atividade de greve não se mostra aceita, de forma pacífica, pelo capital e nem pelo Estado. Waldemar Rossi e Willian Jorge Gerab ainda salientam a grande importância que teve para os trabalhadores o movimento grevista de 1917, porém com

grande repressão aos trabalhadores, tanto em São Paulo como no Rio de Janeiro e Recife:

O ano de 1917 foi, sem dúvida, de intensa agitação, não apenas em São Paulo onde os comícios e passeatas juntaram em torno de 80 mil pessoas. O Rio de Janeiro e o Recife tiveram inúmeros movimentos grevistas, a tal ponto que levou o governo a decretar estado de sítio no Rio de Janeiro, proibindo as greves e fechando sindicatos. A greve de São Paulo tem um final vitorioso, conquistando aumento salarial de 20%, a não dispensa de operários, enquanto o governador e o prefeito da cidade se comprometem a fiscalizar as condições de trabalho das mulheres e menores, a combater os aumentos de preços dos gêneros alimentícios e a libertar os operários presos (GERAB, 2009, p. 25).

A união dos trabalhadores, desde o momento em que esses entram em contato uns com os outros, em que esses trabalhadores se sentem pertencentes a uma mesma causa e grupo social, faz nascer a noção de grupo social, a necessidade de uma entidade que os represente para esse objetivo, sendo este momento que surge a figura do sindicato, o grupo social de trabalhadores organizados, dentro do movimento grevista, legitimado e forte para conduzir os trabalhadores ao seu objetivo dentro da greve.

Como forma natural, o movimento grevista não foi fácil e simplesmente aceito, sendo certa a afirmação de Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 1214): “Resumindo: a greve passou pela fase de proibição, depois foi tolerada e agora se constitui em um direito”. Não existe greve que não seja para incomodar, razão pela qual por vezes na história foi proibida, sendo até hoje por vezes limitada.

E assim também foi no Brasil, em que o Código Penal de 1890 proibia a greve, a Lei 38/32 de segurança nacional a colocou como delito, a Constituição de 1934 tratou de proibir a greve, assim como o Decreto 431/38 considerou ser crime de funcionário público a greve, a Constituição de 1937 coloca a greve como antissocial e nociva ao trabalho e capital, o Decreto-Lei 1.237/39 punia a greve com suspensão, despedida e até prisão. O Código Penal de 1940 tipificava como crime a paralisação temporária do trabalhador, o Decreto-Lei 9.070/46 passou a autorizar a greve, porém com inúmeras limitações, a Constituição de 1946 reconheceu o direito de greve (o STF entendeu que a referida Constituição recepcionou o Decreto-Lei 907046, que proibia a greve), a Lei 4.330/64 autorizou a greve até nas atividades essenciais, a Constituição de 1967

possibilitou o direito de greve, excluindo os servidores públicos e atividades essenciais, a Lei 6.670/78 coloca como crime de segurança nacional a paralisação ou diminuição da atividade do serviço público e atividade essencial (CASSAR, 2017, p. 1314-1315).

Entretanto, foi com a Constituição de 1988 e com a Lei 7.783 que o direito de greve passou a figurar como direito, não proibido, no entanto, ainda com limitações e interferências judiciais<sup>3</sup> ao seu exercício, estando os sindicatos na condição de possuírem a forma e os meios de propiciar a união dos trabalhadores em torno de reivindicações coletivas comuns de uma categoria para se obter melhores condições e dignidade dos empregados.

Ao tratar da greve, no ordenamento jurídico brasileiro, expõe José Salem Neto:

A greve é um direito previsto constitucionalmente que consiste em um fato social de suspensão do trabalho. O art. 9º da CF/88 admite o direito de greve competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercer e sobre os interesses de defender (SALEM NETO, 1998, p. 45).

O direito de greve, garantido constitucionalmente aos trabalhadores, é um direito fundamental, pois conforme se constata da simples leitura do texto constitucional, o mesmo está inserido dentro do Título II da Constituição de 1988, que está inserido nos Direitos e Garantias Fundamentais e no Capítulo II, vinculado com os Direitos Sociais, sendo tanto dos trabalhadores urbanos como rurais.

A importância do ente sindical no direito de greve se mostra fundamental, uma vez que a própria Lei de Greve estabeleceu, em seu artigo 5º, que o exercício do direito de greve se manifesta por meio da representação do ente sindical, ou comissão especificamente eleita, que representará os interesses dos trabalhadores nas reivindicações do movimento grevista, “art. 5º A entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho” (BRASIL, 1989, art. 5º).

---

<sup>3</sup> Diversas são as decisões judiciais que arbitram multas a dirigentes sindicais e aos sindicatos, determinando até mesmo a prisão de diretores grevistas, além ainda das decisões que determinam a obrigatoriedade de um percentual de trabalhadores que vêm a tornar a greve praticamente inexistente.

A atuação dos sindicatos na promoção de reivindicação de direitos e garantias aos trabalhadores, dentro do Estado Democrático, por meio dos movimentos grevistas, demonstra a necessidade e utilidade desse instrumento na atuação extrajudicial dos sindicatos, pois de forma coletiva existe uma manifesta forma e integração dos trabalhadores para um fim e objetivo comum, o que gera o sentimento de pertencimento ao grupo social.

Como afirma Maurício Godinho Delgado, mesmo não aceita por muito tempo, a greve se afirma dentro dos Estados Democráticos:

Embora proibida nos primeiros tempos do sindicalismo e do direito do trabalho, assim como nas distintas experiências autoritárias vividas ao longo dos últimos dois séculos, a greve afirmou-se nas sociedades democráticas como inquestionável direito dos trabalhadores. Essa sua afirmação, em um quadro de restrição geral a autotutela, justifica-se do ponto de vista histórico e lógico. É que se trata de um dos principais mecanismos de pressão e convencimento possuído pelos obreiros, coletivamente considerados, em seu eventual enfrentamento à força empresarial, no conteso da negociação coletiva trabalhista. Destituir os trabalhadores da pontencialidade de tal instrumento é tornar falacioso o princípio juscoletivo da equivalência entre os contratantes coletivos, em vista da magnitude dos instrumentos de pressão coletiva que são inevitavelmente detidos pelos empregadores (DELGADO, 2017, p. 1687).

A atuação dos sindicatos na reivindicação de direitos e garantias aos trabalhadores, dentro do Estado Democrático, por meio dos movimentos grevistas, demonstra a necessidade e a utilidade desse instrumento como forma de pressão frente ao capital que na busca de lucro constante deixa os anseios dos trabalhadores à margem de qualquer implementação, provocando assim um tensionamento que, por muitas vezes, tem a greve como o meio eficaz de demonstração de força coletiva e sentimento de pertencimento de toda uma classe direcionada ao mesmo propósito.

### 3.2 A ATUAÇÃO JUDICIAL DO SINDICATO

No ordenamento jurídico brasileiro se estabeleceu a regra de que ninguém pode pleitear, em nome próprio, direito que não seja seu. Ocorre que o mesmo ordenamento jurídico também estabeleceu situações em que essa regra não seria absoluta, em que seria aceita, por exemplo, a propositura de uma ação por uma determinada pessoa

pleiteando direito de outros, como no caso dos sindicatos, visto que, muitas vezes, as ações por essas propostas visam garantir e reconhecer direitos dos trabalhadores por esse representados.

A defesa judicial dos Direitos dos Trabalhadores pode ocorrer tanto de forma individual quanto de forma coletiva, sendo a Justiça do Trabalho a porta de entrada para sua efetivação, desde que a causa de pedir e o pedido veiculados na ação – individual ou coletiva – tenham pertinência com a sua competência constitucionalmente positivada no art. 114 da Constituição Federal de 1988.

A efetivação de direitos é essencial para se falar em Direitos Trabalhistas, que são Direitos Fundamentais da pessoa humana, pois mesmo havendo regras legislativas e regulamentares que garantam o direito do trabalhador, por diversas vezes se pode observar que estas não são efetivadas, não restando outra alternativa, senão a propositura de ações judiciais perante o Poder Judiciário.

Ocorre que, por vezes, existem circunstâncias que impedem (ou desestimulam) os trabalhadores, em especial, na vigência de seus contratos de trabalho, de terem os seus direitos trabalhistas efetivados, entre esses se podem destacar: o medo de serem dispensados “sem justa causa”, por terem ajuizado demanda individual em face do seu empregador; a dificuldade de conseguir um novo emprego, por ficarem “marcados” em listas sujas discriminatórias dos trabalhadores, que demandam na Justiça Laboral; as barreiras introduzidas pela chamada Lei da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), como a exigibilidade de pedido líquido, a sucumbência em honorários advocatícios e periciais, mesmo nos casos em que litiguem sob o pálio da assistência judiciária gratuita ou benefício da gratuidade etc.

Em outras palavras, o Sindicato, nessa situação, promove a tutela coletiva de Direitos Individuais dos trabalhadores, estando, pois, em melhores condições em função do conhecimento das bases, dos diálogos com os trabalhadores e no uso das suas prerrogativas constitucionais, para atuar como legítimo “representante ideológico” dos trabalhadores para a efetivação dos seus Direitos lesados ou ameaçados de lesão pelo empregador, mormente durante a vigência de seus contratos de trabalho.

Com essa abordagem, os sindicatos podem agir como representantes ou substitutos processuais dos trabalhadores, observada a representação em nome próprio para defesa de direitos alheios, ou como representante processual, quando agirem em nome de outros, sendo essa atuação ensinada por Lucas Daniel Velasco da Silva ao tratar da matéria:

O sindicato, para defender os interesses de seus representados, pode ir a juízo na qualidade de representante processual ou na qualidade de substituto processual. Desse modo, conforme descrito anteriormente, sua atuação será de representante processual, quando agir em nome alheio, na defesa dos interesses e direitos de outrem, e com expressa autorização, a exemplo da instauração da instancia do dissídio coletivo da categoria. Já quando agir em nome próprio, na defesa de direitos e interesses alheios, sua atuação será na qualidade de substituto processual (SILVA, 2020, p. 223).

Logo, o Sindicato, na busca pela efetivação dos Direitos Trabalhistas, que ainda se encontram na vigência do contrato de trabalho, os quais, por vezes, têm medo de retaliações de seus empregadores (dispensa, assédio, recomendação a outro emprego), muitas vezes, deixam de buscar o Judiciário em nome próprio, e o Sindicato atuará na coletivização do Direito como substituto processual, por meio das ações judiciais coletivas, independentemente da identificação pessoal e prévia de seus representados.

Com a substituição processual efetivada pelo Sindicato, por meio da ação coletiva em defesa dos trabalhadores lesados ou ameaçados de lesão pelo empregador, se torna possível o alcance da efetividade de muitos direitos dos trabalhadores, garantindo-se assim o acesso à Justiça e a efetivação do Direito fundamental do trabalhador.

Historicamente, muitos trabalhadores, em especial, na vigência do contrato de trabalho, permanecem com os seus Direitos Trabalhistas lesados e deixam de exercer, de forma individual, o necessário direito de ação para impulsionar o Judiciário a se manifestar. Um cenário que se caracteriza como um dos entraves do acesso à Justiça, sendo este aspecto de grande importância para a substituição processual sindical.

O Sindicato, conforme previsão contida na Constituição, surge como entidade legitimada para representar os trabalhadores a esse vinculados em razão da sua

atividade, logo, se apresenta o Sindicato como o autor da ação coletiva, que visa garantir a efetividade do acesso à Justiça do Trabalho, em especial, aos trabalhadores que ainda se encontram na vigência do contrato de trabalho, pois o Sindicato, na qualidade de substituto processual, buscará a concretização dos Direitos individuais homogêneos dos trabalhadores.

A atuação judicial do sindicato, na representação de seus substituídos, causa na categoria o sentimento de pertencimento, da busca de um bem e objetivo comum, em que a efetivação dos direitos dos trabalhadores, por meio dessa atuação, propiciará o acesso à justiça, a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador por meio do poder de dizer o direito do Estado.

O sindicato, ao atuar judicialmente na defesa dos interesses coletivos de seus representados, deve observar a importância de se aplicar o direito do trabalho, sob o prisma da dignidade da pessoa humana, como Direito realmente fundamental, pois os direitos dos trabalhadores devem ser vistos como direitos fundamentais, e isso pela simples condição de serem direitos inerentes a todo e qualquer ser humano, pois como bem ensina Ingo Sarlet (2001, p. 105): “a dignidade é algo real, já que não se verifica maior dificuldade em identificar as situações em que é espezinhada e agredida”.

A coletivização do Direito, por meio da atuação judicial coletiva do sindicato, é questão de extrema importância, pois a sua legitimação é norte de efetivação e garantia dos Direitos Fundamentais trabalhistas, pois possibilita a defesa do trabalhador que tem seus direitos lesados ou ameaçados, mesmo que o próprio trabalhador já não tenha mais a consciência desse direito, como ainda ensina Sarlet (2001, p. 50) ao afirmar que: “mesmo aquele que já perdeu a consciência da própria dignidade merece tê-la (sua dignidade) considerada e respeitada”.

E a caracterização dos direitos dos trabalhadores, bem como a sua defesa, como Direitos Fundamentais, conforme estabelecido na Constituição de 1988, segue a lógica universal da dignidade da pessoa humana, inclusive, por meio de Tratados Internacionais, dos quais o Brasil é signatário, conforme salientado por Carlos Weis ao analisar o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais:

São direitos econômicos aqueles relacionados à produção, distribuição e consumo da riqueza, visando especialmente a disciplinar as relações trabalhistas como os que preveem a liberdade de escolha de trabalho (art 6º) condições justas e favoráveis, com especial atenção a uma remuneração que atenda às necessidades básicas do trabalhador e sua família, sem distinção entre homens e mulheres quanto às condições e remuneração do trabalho, higiene e segurança, lazer e descanso e promoção por critério de tempo, trabalho e capacidade (art 7º), fundar ou se associar a sindicato (que é, na verdade, um direito civil) e fazer greve (art. 8º), segurança social (art 9º), proteção da família das mães e das gestantes, vedação da mão-de-obra-infantil e restrição do trabalho de criança e adolescente (art. 10) (WEIS, 2021, p. 1).

Da mesma forma, a professora Flávia Piovesan, ao analisar o referido Pacto salienta sua direção ao Direito do Trabalho, sob a visão de um Direito Fundamental e Social, um direito que se mostra inerente à condição humana, que não se pode desassociar das questões econômicas, sociais e culturais, estando o Direito do Trabalho nesse aspecto inserido com a devida representação sindical, senão se veja:

Esse Pacto, que conta atualmente com a adesão de 145 Estados-partes, enuncia um extenso catálogo de direitos, incluindo o direito ao trabalho e à justa remuneração o, o direito a formar a sindicatos e filiar-se a eles, o direito a um nível de vida adequado, o direito à moradia, o direito à educação, à previdência social, à saúde etc. (PIOVESAN, 2004, p. 37).

A atuação judicial sindical é fundamental ao próprio Estado Democrático de Direito, haja vista que o acesso à Justiça que essa proporciona aos trabalhadores é ponto crucial para garantia dos Direitos Fundamentais de toda pessoa humana, bem como demais Direitos previstos no ordenamento jurídico. Entretanto, para que o acesso à Justiça se efetive não basta existir o Poder Judiciário, mais que isso, é necessário disponibilizar meios, formas e possibilitar que se efetive o acesso à Justiça em todas as suas formas, possibilitar que o titular do Direito tenha o seu bem jurídico, que foi lesado ou ameaçado, satisfeito, inobstante qualquer condição que possa vir a ser um entrave à efetivação.

Em todo o mundo não há como falar, atualmente, em Estado Democrático sem a devida concretização de acesso à justiça, pois um não pode ser dissociado do outro, pois o acesso à justiça deve atender a todos, indiscriminadamente, não importando nenhuma condição ou temor, pois a sua efetivação é a maior configuração de que um determinado Estado é Democrático e igualitário a todas as pessoas.



Entretanto, nem sempre o acesso à Justiça é algo simples de se alcançar. Na obra de Mauro Cappelletti e Bryant Garth (1988, p. 15-29), em que são analisadas, de maneira detalhada, as questões inerentes ao acesso à Justiça, são identificadas três grandes barreiras ao efetivo acesso (custas judiciais, as possibilidades das partes e os problemas especiais dos interesses difusos), em que ocorre maior realce no que se refere à possibilidade das partes.

É certo que a possibilidade das partes pode caracterizar uma verdadeira barreira ao acesso à Justiça, haja vista que questões relacionadas à educação, sociais, financeiras e jurídicas, por vezes, fazem com que o indivíduo se afaste de buscar o Direito, a efetividade da Justiça, em ter concretizado o seu acesso à Justiça.

No caso do Direito do Trabalho, em especial, os empregados encontram nesse obstáculo, por vezes, o total afastamento em relação à concretização de seu Direito, pois a condição de superioridade do litigante patronal, em alguns aspectos processuais de impacto financeiro, de conhecimento ou mesmo por ser litigante habitual, impedem a efetivação do acesso à Justiça.

Na Justiça do Trabalho se pode observar que essa barreira ao acesso à Justiça em relação à diferença de forças entre o poder do capital (empregador) e do empregado é ainda mais absurda, pois o empregado sempre estará na condição de hipossuficiente, estando, também, em uma condição mais dificultosa, caso o empregado ainda esteja na vigência de seu contrato de trabalho, ou seja, ligado diretamente com aquele com quem deveria demandar judicialmente.

Na Justiça do Trabalho, o litigante laboral não pode contar com uma Defensoria Pública para contribuir com o seu acesso à Justiça, o que dificultaria ainda mais a tentativa de equiparação de armas dentro do processo do trabalho, pois os custos e as informações mais necessárias deixam de ser prestados, logo, de forma individual, o empregado litigante tem afetado, de maneira drástica, o seu acesso à Justiça.

A possibilidade do “*jus postulandi*”<sup>4</sup> também faz com que a paridade de armas dentro do litígio trabalhista exercido, de forma individual, seja drasticamente afetada, pois o trabalhador não estará assistido por um advogado, ao contrário do empregador demandado que, por vezes, se vale de sua condição para contratar bancas inteiras de advogados para defender os seus interesses, ou seja, a parte mais fraca da relação processual estaria facilmente intimidado diante da situação posta.

Nesse sentido, se faz necessária uma diferente abordagem para possibilitar a efetivação do acesso à Justiça na esfera trabalhista? A resposta seria que, de certa forma sim, faz-se necessária uma forma de atuação para representar, de maneira organizada, estudada e pensada o trabalhador, uma forma que busque colocar o trabalhador em condição de igualdade na defesa dos seus direitos, pois não se tem como falar em acesso à Justiça diante da situação de um empregado, que venha a demandar em juízo em condições menos favorecidas do que o empregador, sendo a atuação coletiva do sindicato, no âmbito judicial, uma forma de propiciar um acesso que seja justo.

Os sindicatos, que atuam de forma séria e comprometida junto aos seus representados, buscam constituir bancas de advogados especialistas na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, levam informações e conscientizam os trabalhadores em relação ao seu papel dentro da empresa e fora dessa, o que possibilita uma maior concretização em relação ao próprio acesso à justiça.

É nesse contexto que a atuação do Sindicato, como substituto processual na defesa dos direitos dos trabalhadores, em âmbito judicial, se apresenta como forma de efetivação do Direito Fundamental de acesso à Justiça, pois busca equiparar as forças entre demandantes, uma vez que estará em nome próprio pleiteando direito individual de seus substituídos, por meio da coletivização dos Direitos Trabalhistas.

Dessa forma, são encontradas no ordenamento jurídico brasileiro as Ações Civis Públicas Trabalhistas, ações que visam alcançar uma coletividade, com a observância

---

<sup>4</sup> O *jus postulandi* é definido como a capacidade postulatória da própria parte, que tem o poder de atuar no processo sem ser obrigatória a assistência de um advogado, podendo ser aplicado para o reclamante e para o reclamado.

de certos requisitos, uma vez que possibilitam a coletivização do direito, sendo essa coletivização caracterizada na efetivação do acesso à Justiça do Trabalho, e esse acesso, inclusive, é entendido como uma garantia constitucional.

A atuação dos sindicatos, em âmbito judicial, possui impactos que vão muito além dos próprios substituídos. Por meio de Ação Civil Pública, também muito utilizada pelo Ministério Público do Trabalho, os sindicatos propiciam uma verdadeira atuação social, a exemplo das ações que buscam o meio ambiente saudável e seguro aos trabalhadores, pois o contrário implica em diversos desdobramentos, como registra Robson Fonseca Vincensi:

Uma ferramenta que os sindicatos podem utilizar é a Ação Civil Pública, a qual é muito utilizada pelo Ministério Público do Trabalho.  
[...]

A grande maioria dos sindicatos possuem políticas que visam assegurar a saúde e segurança do trabalhador, destacando que o trabalhador está cada vez mais doente e necessitando de ajuda das entidades para sanar tal problema. Devemos frisar que os sindicatos sofreram um grande impacto financeiro pós-reforma trabalhista. O impacto social de um trabalhador doente é imenso, seja decorrente de causa acidentária ou não, diante do afastamento de suas atividades temporária ou permanentemente. Afetando a produção, a Previdência Social, a Assistência Social, o Sistema único de Saúde e principalmente a sua família, refletindo nas pessoas que dependiam do mesmo direta ou indiretamente (VINCENSI, 2020, p. 152-153).

O Sindicato, quando atua judicialmente, na substituição processual, pleiteia em nome próprio a defesa de direito ou interesse coletivo, sendo assim, não estará o Sindicato na função de representação processual, haja vista ser esse, nesses casos, um legitimado extraordinário. O professor Bezerra Leite ao tratar da substituição processual do Sindicato para defesa de direitos ou interesses de seus substituídos, deixa claro que a legitimação do Sindicato ocorre nas mesmas hipóteses previstas para o Ministério Público (LEITE, 2015, p. 113).

Quando o sindicato atua de forma coletiva judicialmente, o Direito mostra sua evolução, mostra a passagem de um olhar individualista para um olhar coletivo, busca a satisfação do direito de toda uma coletividade, na qual a pretensão maior é aquela que alcance o direito e a implementação de direitos de todos os substituídos de uma categoria representada pelo Sindicato.

Luciano Martinez bem registra isso em sua obra:

O raciocínio formador dos grupos sociais impõe uma troca: vai a liberdade civil em sentido lato, o descompromisso, a solidão e a desproteção; vem a liberdade convencional em sentido estrito, o compromisso de classe, a solidariedade e a proteção dos iguais. Esse mecanismo indica bem mais do que uma simples troca: indica uma passagem histórica do individualismo para o coletivismo. Neste cenário de mudança, onde o interesse individual cedeu espaço ao coletivo, o trabalho sempre foi visto como importante fator de agregação social (MARTINEZ, 2011, p. 35).

No caso dos Sindicatos, a legitimação sindical na substituição processual, que está consagrada no artigo 8º, III, da Constituição Federal de 1988, pode efetivar essa garantia, pois claramente está demonstrado que o Sindicato é ente legítimo para representar os trabalhadores vinculados a sua categoria, inclusive judicialmente, na condição de substituto processual. Assim, a ação coletiva promovida por Sindicato no Direito do Trabalho deve apenas observar o seguinte, segundo Santos (2014, p. 280):

Assim, a expressão “interesses coletivos da categoria”, além de critérios para aferição da *adequacy representation* em relação aos sindicatos, indica que os interesses metaindividual tutelado deva referir-se, de forma direta, indireta ou conexa, à categoria ou os efeitos de sua proteção recaírem sobre esta, ainda que remota ou indiretamente. A pertinência temática, desse modo, é extraída diretamente dos fins institucionais do sindicato previsto no art. 8º, III, CF/88. Constituída a chamada missão institucional.

Com a Constituição de 1988 e a ampla possibilidade de substituição processual dos Sindicatos, em âmbito judicial, o trabalhador passou a ser o detentor do direito, deixando, no entanto, de ser parte no processo, o que lhe garantiu não ficar sujeito aos diversos ônus possíveis de um processo, sendo de grande importância o fato de que não mais precisaria ver o seu direito garantido judicialmente, apenas após o fim do contrato de trabalho, pois sendo substituído processualmente deixa de sofrer as possíveis retaliações, deixa de existir o desestímulo e medo em demandar, comuns e que poderiam ocorrer caso demandasse em nome próprio durante a vigência do contrato de trabalho.

Nesse aspecto, deixa a Justiça do Trabalho de ser a Justiça do Desempregado para ser a Justiça do Empregado, via substituição processual sindical, pois diferentemente de uma simples representação processual, na qual se defende direito próprio em nome próprio, a substituição processual, pelo ente sindical, busca em nome próprio

defender direitos dos empregados, inclusive, daqueles que não se encontram desempregados e estão com o seu vínculo ativo, que no entanto estão sendo lesados de alguma forma.

A atuação coletiva do sindicato através da ação civil pública, como substituto processual, é meio de reequilíbrio dentro da relação processual, o qual possibilita maior efetividade às regras de direito do trabalho, mesmo diante de situações em que o número de substituído venha a parecer insignificante, sendo o entendimento dos Tribunais Superiores não limitar de forma alguma esse quantitativo.<sup>5</sup>

Como não poderia ser diferente, a regra da representação sindical não se mostra absoluta e irrestrita, sendo certo que analisados os casos específicos serão especificadas as situações nas quais a representação processual do sindicato não será aplicada, no entanto, os sindicatos possuem o fim de defender e representar os trabalhadores que fazem parte da sua classe, isso inclui a defesa dos direitos no âmbito judicial com ampla representatividade.

Sendo assim, o sindicato na substituição do trabalhador, em âmbito judicial, defenderia em nome próprio o direito do seu substituído, caracterizando assim a sua atuação na defesa de direito coletivizado, porém com a aplicação do microssistema do Direito do Consumidor ao Direito do Trabalho, sendo assim, o direito do trabalhador existe, sendo efetivado por meio da atuação judicial do sindicato de sua categoria.

Nesse contexto, a legitimação dos sindicatos para defesa dos interesses judiciais dos seus substituídos se mostra de uma importância ímpar, pois diante de todas as barreiras existentes a esses trabalhadores, dificilmente, os mesmos ingressariam em juízo, buscariam o acesso à Justiça, sendo a atuação sindical a efetivação da própria dignidade da pessoa humana.

Em explicação acerca do que são os direitos, especificamente, os individuais homogêneos, Bezerra Leite explica, com clareza, que:

---

<sup>5</sup> Atualmente, o TST entende possível a ação coletiva até mesmo para um único trabalhador (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2022).

Além disso, os interesses individuais homogêneos são sempre divisíveis, pois as reparações decorrentes da lesão (ou lesões) sofrida pelos seus titulares são apuradas ou apuráveis individualmente; em quanto os interesses coletivos *stricto sensu*, é dizer, os interesses da categoria, classe ou grupo são sempre indivisíveis (LEITE, 2015, p. 52).

Entretanto, ao analisar a questão inerente à origem comum, certo cuidado deve ser dispensado, pois origem comum não trata de ação ou omissão única, isolada, mas sim uma mesma conduta, não necessariamente, em um mesmo momento. Ao tratar a questão, Carlos Henrique Bezerra Leite expõem:

É importante destacar que a expressão “origem comum”, não significa, necessariamente, que os interesses individuais homogêneos estejam sempre submetidos a uma unidade factual e temporal. Dito de outro modo, a lesão a interesses individuais homogêneos pode ocorrer repetidas vezes num largo espaço de tempo e em vários lugares sem que isso desnature a homogeneidade ínsita a essa espécie de interesse metaindividual (LEITE, 2021, p. 963).

Dessa forma, os Direitos dos Trabalhadores possuem características que possibilitam a representação e a substituição, de forma abrangente, pelos sindicatos das respectivas categorias em sua atuação judicial, o que propicia a reivindicação, via ações civis públicas, ao cumprimento do que é devido aos trabalhadores, aquilo que está sendo sonogado, propicia o acesso à justiça e a manifestação de sua dignidade enquanto pessoa humana.

### 3.3 A NECESSIDADE DE DIÁLOGO DOS SINDICATOS COM OUTROS AGENTES SOCIAIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E ORGÃOS DE FISCALIZAÇÃO

A atuação dos sindicatos, seja na esfera judicial, como na esfera extrajudicial, deve ter como objetivo e finalidade a proteção e a implementação dos direitos dos trabalhadores da categoria que esse representa. Não devem ser medidos esforços na busca da efetivação à dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho, traço marcante dos direitos fundamentais.

Estando os sindicatos voltados à dignidade do trabalhador não podem eles se afastarem do diálogo com outros atores, que também buscam a mesma efetividade de direitos e garantias aos trabalhadores, por meio de atividades de fiscalização e de

atuação judicial e extrajudicial, como é o caso do Ministério Público do Trabalho e dos órgãos de fiscalização do trabalho, como os auditores fiscais do trabalho.

Em se tratando do Ministério Público do Trabalho, o mesmo assim é entendido:

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é o ramo do MPU que tem como atribuição fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista quando houver interesse público, procurando regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores. Cabe ao MPT promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados direitos sociais constitucionalmente garantidos aos trabalhadores. Também pode manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, quando entender existente interesse público que justifique. O MPT pode ser árbitro ou mediador em dissídios coletivos e pode fiscalizar o direito de greve nas atividades essenciais (PARANÁ, 2022, p. 1).

Falar de interesse público em relação ao direito do trabalho é praticamente manifestar todo o direcionamento a todas as questões de direito do trabalho, na medida em que um trabalho que propicia uma vida digna ao trabalhador deve ser a finalidade do Estado, um meio ambiente adequado e saudável, condições de saúde e segurança, além do respeito às normas positivas pelo Estado, ou seja, a atuação do MPT está estreitamente ligada à proteção dos trabalhadores.

Compete, ainda, ao MPT propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes de relações de trabalho, além de recorrer das decisões da Justiça do Trabalho tanto nos processos em que for parte como naqueles em que officie como fiscal da lei (PARANÁ, 2022, p. 1).

O Ministério Público do Trabalho não apenas pode, mas deve, em muitos dos casos atuar em relações de trabalho nas quais determinados grupos estejam sofrendo afrontas aos direitos relativos à relação do trabalho, pois não é raro encontrar situações nas quais o trabalho infantil, ou mesmo de incapaz e de índios, esteja sendo exercido, principalmente, através da exploração.

Assim como os demais ramos do MP, o MPT exerce importante papel na resolução administrativa (extrajudicial) de conflitos. A partir do recebimento de denúncias, representações, ou por iniciativa própria, pode instaurar inquéritos civis e outros procedimentos administrativos, notificar as partes envolvidas para que compareçam a audiências, forneçam documentos e outras informações necessárias (PARANÁ, 2022, p. 1).

No MPT, pela certeza do anonimato, é possibilitado que diversas questões cheguem ali de maneira mais direta, pelas denúncias, sendo assim desenvolvidas as devidas apurações e proposituras de ações. Não sendo, porém, menos importante as possibilidades de solução de conflitos existentes por mediação entre as partes litigantes, em diversas questões, inclusive, greves.

É comum também requisitar diligências e fiscalizações por parte dos auditores fiscais do Trabalho que integram a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE, antiga DRT). Com base nos relatórios elaborados pela SRTE, os membros do MPT podem propor às partes envolvidas nos conflitos a assinatura de TACs, estabelecendo obrigações e a aplicação de multas em caso de descumprimento (PARANÁ, 2022, p. 1).

A formação de títulos executivos, através dos termos de ajustamento de conduta também se mostra capaz de solucionar conflitos, sendo de essencial importância as apurações e as diligências feitas, via requisição, o que possibilita ao MPT um poder de investigação capaz de fomentar, inclusive, suas ações judiciais na busca da efetividade aos direitos dos trabalhadores.

Outra forma de atuação extrajudicial do MPT se dá com a produção de notificações recomendatórias, que podem se dirigir tanto a entes públicos quanto a empresas particulares ou segmentos de atividades econômicas. Representa uma espécie de alerta ou orientação preventiva para que se evite o cometimento de irregularidades passíveis de ações judiciais (PARANÁ, 2022, p. 1).

O Ministério Público do Trabalho exerce uma função de extrema importância e relevância para a classe trabalhadora, pois sua atuação como fiscal do cumprimento dos direitos e garantias dos trabalhadores não se restringe à propositura de Ação Civil Pública, em âmbito da Justiça do Trabalho, conforme visto.

A atuação do MPT vai muito além disso, na medida em que atua com pareceres em processos trabalhistas nos quais se observe o interesse público, promove mediações, termos de ajustamento de conduta, apuração de fatos lesivos aos trabalhadores, requisita fiscalizações, sempre na busca da efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Com esse escopo, não pode haver um hiato entre o Ministério Público do Trabalho e os sindicatos, não deve haver nenhuma forma de afastamento, ao contrário, deve sim



ser mantido um intenso e contínuo diálogo e aproximação, pois a concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores está na essência de ambos, sendo muitas vezes expressa, de forma conjunta, como nos casos de mediações pré-processuais e TAC -Termos de Ajustamento de Condutas.

Também não são raras vezes em que as apurações feitas, pelo Ministério Público do Trabalho, contam com a participação dos sindicatos, com acompanhamento de diligências pelos entes sindicais e conversas diretas com os trabalhadores, que muitas vezes, pela questão da proximidade com a entidade sindical, conseguem manter um diálogo mais aberto com estes.

Como o Ministério Público do Trabalho tem como foco proteger e garantir a efetividade da legislação trabalhista, o seu diálogo com os sindicatos está também ligado em estabelecer garantias e proteção à liberdade da atividade sindical, por serem os sindicatos entidades legitimadas para a promoção dos direitos e garantias dos trabalhadores, o que não poderia ser diferente, haja vista o que dispõe o artigo 127 da Constituição Federal:

Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (BRASIL, 1988, art. 127).

Prova disso é a criação de uma coordenadoria nacional, especificamente, para tratar das questões inerentes à liberdade sindical, a CONALIS – Coordenadoria Nacional de Liberdade Sindical, a qual tem como objetivo fortalecer e implementar a atividade sindical, de forma livre e segura, conforme retratado pelo Ministério Público de São Paulo:

A Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS) tem como objetivo garantir a liberdade sindical e a busca da pacificação dos conflitos coletivos trabalhistas. A liberdade sindical está entre as prioridades na atuação do MPT, que possui a missão institucional de fortalecer os sindicatos e coibir os atos atentatórios ao exercício satisfatório das suas atividades. A violação desse direito compromete não só os trabalhadores, mas toda a sociedade (SÃO PAULO, 2022, p. 1).

A interação entre o Ministério Público do Trabalho e os sindicatos se faz tão importante que a instituição criou a campanha do “Maio Lilás”, que tem como objetivo promover

a importância do trabalhador estar junto ao seu sindicato para ter assim uma maior promoção dos seus direitos, inclusive, com duras críticas para a extinção da principal forma de custeio dos sindicatos pela reforma trabalhista, veja:

O Ministério Público do Trabalho (MPT) lançou hoje (7) a campanha Maio Lilás, que lembra a importância de discutir a liberdade sindical e da participação dos trabalhadores na atuação dos sindicatos para a promoção da defesa dos seus direitos. Para o procurador-geral do Trabalho, Ronaldo Fleury, a campanha é especialmente importante após as mudanças promovidas pela Lei 13.467/2017, a Lei da Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em novembro do ano passado. Agora, mais do que nunca, com a reforma e a força das assembleias das entidades sindicais imposta pela reforma trabalhista, caberá às entidades, aos seus dirigentes, mas principalmente a seus trabalhadores, papel extremamente importante”, disse, na abertura do evento (CAMPOS, 2018, p. 1).

Da mesma forma que com o Ministério Público do Trabalho, também com os auditores fiscais do trabalho, os sindicatos não podem deixar de manter o diálogo que busque o fim comum da efetivação dos direitos dos trabalhadores, sendo os auditores extremamente importantes, pois diversas questões que envolvem a exploração do trabalhador e não cumprimento da legislação trabalhista, somente chegam ao conhecimento dos legitimados para demandar judicialmente, quando da impotência dos atingidos, por meio das fiscalizações dos auditores fiscais trabalhistas.

O desafio de um diálogo entre os diversos entes que buscam o bem comum do trabalhador se encontra, muitas vezes, nas formas e práticas de atuação, em que o corporativismo dos sindicatos, que por vezes possuem diretores que se perpetuam nas direções, as burocracias do setor público, que atrasam e até inviabilizam algumas ações, podem colidir e fazer com que atuações separadas e pontuais não surtam o efeito prático que é o desejo de todos.

Os auditores, que fazem parte da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, também propiciam, quando requisitados, mediações entre empresas e sindicatos, sindicatos laborais e patronais que, muitas vezes, conseguem possibilitar a resolução de conflitos, de forma extrajudicial, por meio de acordo entre as partes envolvidas.

Além disso, os relatórios de suas fiscalizações, sejam essas por denúncias, requisição do Ministério Público ou de Rotinas, são importantes instrumentos de viabilização para que tanto os sindicatos quanto o Ministério Público do Trabalho possam vir a ter

elementos que viabilizem, inclusive, a judicialização de questões de grande relevância para garantir o direito dos trabalhadores.

Sobre a atuação dos auditores fiscais do trabalho, assim se posiciona o sindicato nacional de sua categoria:

A ação dos Auditores Fiscais do Trabalho vai além da formalidade e da frieza da lei. O trabalho realizado tem grande alcance social, trazendo dignidade ao trabalhador brasileiro, muitas vezes orientando-o quanto aos seus direitos e restituindo esses direitos nos locais de trabalho. Os Auditores Fiscais do Trabalho, ao exigirem o registro em Carteira, trazem à formalidade do mercado de trabalho milhões de trabalhadores, inserindo-os no sistema público que dá direito à aposentadoria, ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, a benefícios em casos de acidentes de trabalho ou doenças profissionais e também gerando recursos para o Estado (SINAIT, 2015, p. 1).

A atuação dos auditores fiscais do trabalho espelha quanto é essencial entender o direito dos trabalhadores como direito fundamental, pois a sua atuação não consiste simplesmente em fiscalizar, essa vai além, uma vez que o seu alcance por vezes restabelece a dignidade do trabalhador em sua relação ao capital, com limites à exploração e observância às normas legais.

O vínculo de trabalho formal, com Carteira de Trabalho e Previdência Social devidamente assinada, origina diversos tributos obrigatórios, tanto por parte do empregado quanto por parte do empregador. São exemplos disso, a contribuição ao INSS, o desconto de Imposto de Renda na Fonte, o recolhimento do FGTS, dentre outros (SINAIT, 20015, p. 1).

Muitas vezes, na constante busca pelo aumento da lucratividade, diversos empregadores, para se eximirem de suas obrigações, deixam de registrar a carteira de trabalho e previdência social do trabalhador, o que pode gerar diversos problemas às garantias constitucionais de salário-mínimo, FGTS, aposentadoria e assistência social, entre outros, sendo que a fiscalização dos auditores do trabalho atua de forma a combater tais práticas de maneira corrente e constante.

São os Auditores Fiscais do Trabalho os principais responsáveis pela repressão do trabalho escravo e ao trabalho infantil. Na última década são notórios os resultados positivos quanto à diminuição dos índices de incidência dessas duas chagas. Contam com diversos parceiros como Organizações Não-governamentais, a Polícia Federal e o Ministério Público do Trabalho, além de outros órgãos governamentais que desenvolvem programas complementares à atuação da Fiscalização do Trabalho (SINAIT, 2015, p. 1).

Observa-se, assim, a grande relevância e, com isso, a primordial importância da existência de um diálogo constante e concreto entre as entidades sindicais e esse órgão de fiscalização, pois dentro de sua gênese, ambos estarão vinculados ao mesmo objetivo, qual seja, o de garantir a todos os trabalhadores a dignidade que deve ter o exercício de seu trabalho.

Em relação aos auditores fiscais do trabalho, Abel Ferreira Lopes Filho assim ensina:

A Auditoria Fiscal Trabalhista tem como função precípua o combate ao descumprimento das normas de proteção ao trabalho, porém não possui competência expressa para fiscalizar o cumprimento da legislação previdenciária, especialmente o recolhimento de contribuições relacionadas ao vínculo de emprego, como a contribuição sobre a folha de pagamento para custeio do RGPS, previstas no art. 195, I, "a" e II da Carta Magna, por exemplo. Mas detém competência para fiscalizar o FGTS, o qual toma por base o mesmo critério utilizado para a fiscalização previdenciária, atualmente a cargo da Receita Federal (LOPES FILHO *et al.*, 2019, p. 1).

A atuação dos auditores fiscais do trabalho merece destaque por retornar à dignidade, inclusive, no combate às situações análogas ao trabalho escravo, o que é feito, por mais absurdo que pareça, com considerável frequência mesmo nos dias atuais:

Vinte e seis pessoas que trabalhavam em condição análoga à de escravo, em duas fazendas na zona rural de Mirador, no Maranhão, foram resgatadas por auditores-fiscais do Trabalho, com o apoio da Polícia Federal. A equipe de fiscalização realizou inspeção nos estabelecimentos na manhã do dia 27 de junho e, entrevistas com os trabalhadores no dia seguinte, na sede da Promotoria de Justiça da cidade de Colinas (AGÊNCIA BRASIL, 2022, p. 1).

O Ministério Público do Trabalho (MPT) resgatou uma mulher de 54 anos que há 43 trabalhava em condições análogas à escravidão na Região Metropolitana do Recife (PE). Segundo informações do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), a mulher foi entregue à família, ainda criança, pelo pai (RIBEIRO, 2022, p. 1).

A promoção e defesa dos direitos dos trabalhadores é questão de verdadeira interface, principalmente, quando essa se entende de forma coletiva, não depende de um agente ou uma instituição apenas, mas sim, do conjunto de entes vinculados e compromissados a um Estado cumpridor, em que se efetivam os direitos fundamentais dos trabalhadores, sendo o diálogo entre sindicatos e demais órgãos essencial para esse fim.

A atuação dos sindicatos, juntamente com a fiscalização dos auditores do trabalho, seja através de denúncia, ou mesmo acompanhamento em fiscalizações, bem como junto ao Ministério Público do Trabalho apenas possibilitaria a ampliação do alcance relativo à busca pela efetivação dos direitos e garantias dos trabalhadores propiciando um trabalho decente como um direito fundamental.

### 3.4 O TRABALHO DECENTE COMO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL

Os direitos humanos compatibilizados e positivados na ordem jurídica constitucional se caracterizam como direitos fundamentais, logo, todo Estado que reconhece os direitos humanos o tem como direito fundamental, em que a principal característica é a dignidade da pessoa humana, na qual o direito a um trabalho decente é um direito humano fundamental.

O Direito do trabalhador é um direito fundamental pela simples condição de ser um direito inerente a toda e qualquer pessoa, no entanto, a garantia a um trabalho decente como algo natural a todo trabalhador não se mostrou tão simples dentro da sociedade, uma vez que o próprio Estado nem sempre propiciou e reconheceu essa garantia, sendo que ao longo do tempo se fez necessária uma evolução que passa pelo Estado Liberal, Estado Social e Estado Democrático de Direito.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite para entender a evolução existente dos direitos fundamentais, importante primeiramente entender a sua conceituação, já que essa não se mostra unânime:

Não é unívoco o conceito de direitos fundamentais, a começar pela variedade de expressões que geralmente são empregadas para designá-los, tais como: direitos naturais, direitos humanos, direitos do homem, direitos da pessoa humana, direitos individuais, direitos públicos subjetivos, liberdades fundamentais, liberdades públicas e direitos fundamentais. As expressões “direitos humanos” e “direitos do homem” são largamente utilizadas entre autores anglo-americanos e latinos. O termo “direitos fundamentais” é empregado preferencialmente pelos publicistas alemães. Adotando-se, para fins meramente didáticos, a expressão germânica “direitos fundamentais”, empregada expressamente no Título II da Constituição Brasileira de 1988, é possível dizer que a construção e a manutenção dos pressupostos elementares de uma vida na liberdade e na dignidade humana constituem os seus principais objetivos (LEITE, 2021, p. 23).

Ter os direitos fundamentais como principais objetivos para a liberdade e a dignidade humana faz caracterizar a confirmação dos direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais, pois a liberdade do trabalhador o permite se opor, questionar e reivindicar pela sua dignidade, combater a exploração, lutar por condições mínimas de trabalho, um trabalho decente.

Seguindo a mesma observação da importância dada aos direitos fundamentais e sua conceituação, Fábio Konder Comparato assim ensina:

São os direitos humanos reconhecidos como tais pelas autoridades às quais se atribui o poder político de editar normas, tanto no interior dos Estados quanto no plano internacional; são os direitos humanos positivados nas Constituições, nas leis, nos tratados internacionais (COMPARATO, 2019, p. 71).

Tendo em vista a concepção dos direitos fundamentais, a sociedade passa a ter o trabalho como algo diretamente ligado à dignidade da pessoa humana, pois como bem ensina Carlos Henrique Bezerra Leite, o trabalho é algo que, assume ao mesmo tempo a figura de direito humano e, também, a figura de direito fundamental. Leite (2019, p. 41) assim leciona:

Na sociedade contemporânea, o trabalho passa a ser um direito ao mesmo tempo humano e fundamental. É direito humano porque reconhecido solenemente nos documentos internacionais, desde o tratado de Versalhes, de 1919. O direito do trabalho, além de direito humano, é também direito fundamental, mormente em nosso sistema jurídico, porquanto positivado na Constituição Federal, sendo portanto, tutelado pelo direito constitucional, ora como princípio (e valor) fundamental do Estado Democrático de Direito (CF, art. 1º, II, III e IV); ora como direito social (CF, arts. 6º e 7ª) ora como valor fundante da ordem econômica, que tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado, dentre outros, o princípio da busca do pleno emprego (CF, art. 170, VIII).

Como já abordado, em tópico 1.1, a OIT surgiu a partir da necessidade de estabelecer normas que limitassem a exploração do trabalho humano, sobretudo, a partir da Revolução Industrial e da Primeira Guerra Mundial. Assim, desde seus primórdios vem elaborando um conceito de trabalho decente, que vem esboçado na Declaração de Princípios ou Declaração.

Dentro da evolução dos direitos fundamentais, o seu reconhecimento passou pelo Estado Liberal, Social e Democrático de Direito, em que cada um teve o seu enfoque

voltado para o momento vivido pela sociedade, buscando garantir, de forma primordial, o bem tido como mais “caro” e “essencial” para o salutar desenvolvimento daquela visão dominante.

No Estado Liberal, advindo da Revolução Francesa, são encontrados os chamados direitos individuais ou direitos de liberdade, inspirados nas ideias Iluministas, em especial Montesquieu e Rousseau, além de Hobbes, Locke, em que a observância da vontade popular pelo governo é ponto crucial (COMPARATO, 2019, p. 112).

O Estado Liberal, dentro da sua concepção de igualdade, colocando patrões e empregados como negociadores em condições iguais, propiciou uma verdade da barbárie do capital em face ao trabalhador, pois a explosão da industrialização fez com que a visão de propriedade e capital tivesse como foco somente o acúmulo e a exploração do trabalho para isso fosse maciça, sem direitos ou condições mínimas de trabalho. Menelick Carvalho Netto (2000, p. 7) registra que foi esse: “o período de maior exploração do homem pelo homem de que se tem notícia na história”.

O paradigma do Estado Liberal foi então marcado pelo afastamento de direitos sociais, uma vez que o Estado não propiciava condições mínimas e dignas de acesso à saúde, educação, previdência social, saneamento, cultura, alimentação, ou seja, condições mínimas de dignidade da pessoa humana, destacando-se, aqui, especialmente, a classe proletariada.

O liberalismo, ao mesmo tempo que propiciou o período de maior exploração dos trabalhadores, em um verdadeiro atentado aos direitos sociais, fez também surgir e fortalecer as reivindicações dos trabalhadores por melhores condições, especialmente, por meio da força coletiva, da formação de sindicatos de trabalhadores com greves, o que passou a ser uma forte oposição ao individualismo liberal, o que foi expresso por Marx:

Os sindicatos vieram ao mundo, originariamente, por meio das tentativas espontâneas dos trabalhadores de suprimirem ou, ao menos, limitarem essa concorrência, com o objetivo de imporem condições contratuais que os elevassem, no mínimo, acima da posição de meros escravos.

[...]

Apesar de seus objetivos iniciais, os sindicatos devem aprender agora a agir como centros de organização da classe trabalhadora, atuando no grande interesse de sua completa emancipação. Devem apoiar todo e qualquer movimento social e político que se projete nessa direção.

[...]

Devem convencer todo o mundo de que suas aspirações encontram-se muito distantes de serem limitadas e egoístas, direcionadas, pelo contrário, para a emancipação dos milhões de oprimidos (MARX, 2004, p. 1-6).

No entanto, foi especialmente com o socialismo Soviético que se criou uma maior força para a propagação dos direitos sociais, especialmente dos trabalhadores, pois como acentua Comparato (2019, p. 66), ao tratar da questão, são: “fundamentalmente anticapitalistas, e, por isso mesmo, só puderam prosperar a partir do momento histórico em que os donos do capital foram obrigados a se compor com os trabalhadores”, em que um novo paradigma, voltado para os direitos sociais, impulsionado pela luta coletiva de reivindicação dos trabalhadores começou a surgir.

O Estado Social não tem mais o individualismo e equiparação de forças entre o capital e o trabalho, busca garantir os direitos de segunda geração, aqueles que garantam as condições materiais de existência, estando nessa relação os direitos sociais, culturais e econômicos, os quais o Estado tem o dever de prover a concretização (LEITE, 2015, p. 24).

As primeiras positavações constitucionais relativas aos direitos econômicos e sociais se observam na Constituição francesa de 1848, seguido da Constituição mexicana de 1917, Constituição Russa e a Constituição de Weimar de 1919. Tendo ainda também especial contorno a Organização Internacional do Trabalho - OIT, em 1919, sendo a importância da referida Organização Internacional salientada por Beltramelli Neto (2018, p. 345):

Seu surgimento é calcado na convicção da comunidade internacional no sentido de que a paz mundial permanente tem como requisito a justiça social, tão demandada em tempos de rigorosa exploração do trabalho, impingida pela Revolução Industrial.

É importante destacar que seja o Estado Liberal ou mesmo o Estado Social, ambos sozinhos não deram vazão às questões como um todo, inerentes à sociedade, no que pese os seus importantes avanços, sendo necessária a concretização do Estado Democrático de Direito, o qual busca uma observância de princípios e regras vigentes



na legalidade, na segurança jurídica, bem como no sentimento de justiça, em cada caso específico.

Destaca-se que, na esfera do ordenamento jurídico brasileiro, dentro da percepção do Estado perante o trabalhador, a Constituição de 1988, garantidora de direitos e deveres, concretizou de forma firme os direitos sociais dos trabalhadores como direitos humanos fundamentais, com necessária observância aos princípios e regras garantidoras de sua efetivação.

Nessa percepção, ensina Flávia Piovesan:

O texto constitucional de 1988 ainda inova ao alargar a dimensão dos direitos e garantias, incluindo no catálogo de direitos fundamentais não apenas os direitos civis e políticos, mas também os direitos sociais (ve Capítulo II do Título II da Carta de 1988). Trata-se da primeira Constituição brasileira a integrar, na declaração de direitos, os direitos sociais, tendo em vista que as Constituições anteriores às normas relativas a estes direitos encontravam-se dispersas no âmbito da ordem econômica e social, não constando do título dedicado aos direitos e garantias. Nessa ótica, a Carta de 1988 acolhe o princípio da indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos, pelo qual o valor da liberdade se conjuga ao valor da igualdade, não havendo como divorciar os direitos de liberdade dos direitos de igualdade (PIOVESAN, 2000, p. 55).

A importância dada pela Constituição de 1988 aos direitos sociais, os colocando como verdadeiros direitos fundamentais, demonstra que o Estado brasileiro buscou a humanização e igualdade, em que os direitos dos trabalhadores passaram a deter relevo de especial destaque e status de direitos humanos fundamentais, sendo dignificante não mais qualquer trabalho, mas sim o trabalho decente.

Carlos Henrique Bezerra Leite observa que relativamente a serem os direitos sociais dos trabalhadores direitos fundamentais ou não, o que deve ser observado é o que consta do ordenamento jurídico de cada Estado, salientando que a Constituição brasileira de 1988 buscou dar aos direitos dos trabalhadores o contorno de direitos fundamentais.

A Constituição brasileira de 1988, alterando radicalmente a ideologia que foi observada nas Cartas anteriores, tradicionalmente individualistas e que, por tal razão, excluía os direitos sociais do elenco dos direitos humanos, inseriu esses mesmos direitos (arts. 6º, 7º busque 11; 170 busque 232) no rol dos direitos e garantias fundamentais (Capítulo II do Título II da CF).

[...]

A Constituição brasileira de 1988 é, pois, na sua essência, uma Constituição do Estado Social, na medida em que preconiza, sob essa perspectiva, que os problemas atinentes a relações de poderes e exercício de direitos sejam examinados e solucionados tendo por norte os princípios e objetivos fundamentais positivados no seu Título I (LEITE, 2015, p. 31-32).

Não há que se falar em uma vida digna sem trabalho digno, pois é por meio do trabalho que se possibilitam ao indivíduo as condições necessárias para o seu desenvolvimento em sociedade, sua percepção de lugar e poder social mínimo, sendo o direito do trabalho um instrumento capaz de efetivar tais condições ao indivíduo dentro da sociedade a qual ele pertence.

São os direitos trabalhistas que garantem a melhor distribuição de renda, colocam o ser humano inserido no sistema econômico por meio da força do seu trabalho, sendo essa força, por vezes, a única moeda que possui para esse desenvolvimento social e econômico, sendo essa dignidade inserida pela Constituição Federal de 1988, estabelecida nos artigos 6º e 7º como direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ocorre que o direito do trabalho, como direito fundamental, não se constitui, não forma a dignidade da pessoa humana pela simples condição de ser um “trabalho”, há que ser um trabalho sem exploração, sem abuso do poder econômico, que observe a saúde e segurança do trabalho, o convívio social e com a família e lhe propicie uma vida digna em sociedade, o trabalhador tem direito a um trabalho decente.

A Constituição de 1988 garantiu ao trabalhador o direito ao trabalho decente, uma vez que o Estado Brasileiro, garantidor dos direitos sociais e do Estado Democrático de Direito, no qual a dignidade da pessoa humana rege a sua direção, sendo esse o ensinamento de Gabriela Neves Delgado:

No desempenho das relações sociais, onde se destacam as trabalhistas, deve ser vedada a violação da dignidade, o que significa que o ser humano jamais poderá ser utilizado como objeto ou meio para a realização do querer alheio. O que também indica que o sistema de valores a ser utilizado como diretriz do Estado Democrático de Direito não poderá se revelar utilitarista. Deverá, em contrapartida, concentrar-se no ser humano enquanto pessoa (DELGADO, 2015, p. 180).

Importa destacar que a Carta de 1988 trouxe o direito dos trabalhadores nessa consagrados como direitos mínimos, não excluindo (sim afirmando) outros, posteriormente, advindos pelas mais diversas vias possíveis, pois o trabalho não deve ser visto como meio de simples subsistência, mas sim como forma de efetivação dos direitos fundamentais, deve ser dignificante e decente.

Ao tratar da dignidade da pessoa humana no trabalho e seu direito a um trabalho decente, sob a ótica dos direitos fundamentais, em que não basta ser qualquer trabalho para efetivar o direito do trabalhador, uma pergunta pode vir a surgir. O que seria o trabalho decente? Quais as suas características para que o direito possa vir a ser impulsionado quando não observado pelo capital?

A OIT – Organização Internacional do Trabalho, dentro da sua importância internacional, buscou assim expressar a importância e conceito do trabalho decente:

Formalizado pela OIT em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

[...]

Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos (OIT, 2022b, p. 01).

O trabalho decente, como direito humano fundamental de todo homem e mulher, é mais do que um simples objetivo descrito em normas e recomendações, vai além, visa propiciar a superação das desigualdades, a efetivação da liberdade, com produção e qualidade que possa fomentar o fim da pobreza, o fim da alienação política, propiciar a verdadeira inserção do trabalhador na vida social digna e justa.

O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT:

1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade;
3. a ampliação da proteção social;
4. e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2022b, p. 01).

Na XV Cúpula Ibero-Americana, realizada em 2006, na Espanha, com a participação de 22 Chefes de Estado, foi estipulada a seguinte definição de Trabalho Decente “é direito humano e fator fundamental para impulsionar a distribuição mais eqüitativa dos benefícios do crescimento econômico, favorecendo a inclusão social” (ABRAMO, 2006, p. 1).

A questão do trabalho decente é ponto corrente e de consenso em diversas das discussões relativas à dignidade do trabalhador, tanto é assim que, na IV Cúpula das Américas, que também aconteceu em 2006, em Mar Del Plata, na Argentina, 34 Chefes de Estado e de Governos americanos assinaram uma declaração, na qual reafirmam o compromisso:

[...] de combater a pobreza, a desigualdade, a fome e a exclusão social para melhorar as condições de vida dos povos e fortalecer a governabilidade democrática nas Américas. quer se chame trabalho digno ou trabalho decente, como o direito a uma jornada mínima, a uma contraprestação pecuniária suficiente para a existência digna, a garantia de um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, direitos previdenciários, direito de organização sindical e de acesso à justiça, devem ser assegurados a todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de contratação ou modo de realização do trabalho (ABRAMO, 2006, p. 1).

Mesmo existindo para alguns diferenças conceituais entre trabalho digno e trabalho decente, o que não aparece dentro dos objetivos e metas traçados pela OIT, esse direito ao trabalho decente deve ser assegurado e garantido a todos os trabalhadores, como pilar estrutural do Estado Democrático de Direito, como garantia de um direito humano fundamental, tais como o direito a uma jornada mínima, a uma contraprestação pecuniária suficiente para a existência digna, a garantia de um meio ambiente de trabalho saudável e equilibrado, direitos previdenciários, direito de organização sindical e de acesso à justiça.

Ocorre que a efetivação do direito a um trabalho decente passa, muitas vezes, pela necessidade da coletivização dos direitos dos trabalhadores através de seus sindicatos, em que movimentos contrários à referida efetivação por vezes usam de meios para enfraquecer a luta coletiva por meio do enfraquecimento das próprias organizações sindicais.

## **4 O ENFRAQUECIMENTO DA ORGANIZAÇÃO COLETIVA NA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES**

A efetivação e a implementação dos direitos dos trabalhadores realizada por meio de suas organizações coletivas, ao longo da história, mostraram-se extremamente eficazes na luta existente entre capital e trabalho, razão pela qual também passaram a existir movimentos contrários, que buscam o enfraquecimento das organizações coletivas dos trabalhadores como forma de frear os direitos fundamentais dos trabalhadores.

### **4.1 A ATUAÇÃO SINDICAL COMO FORMA DE UNIDADES DOS TRABALHADORES**

Anteriormente, no tópico 1.2, foi esboçada uma breve evolução histórica dos sindicatos no Brasil e no mundo, em que se colocou que mesmo antes da Era Cristã, não seriam os sindicatos como se conhece hoje, mas já existiam movimentos organizados de pessoas referentes ao trabalho. É claro que não está aqui se caracterizando aqueles movimentos, ou mesmo outros que vieram a surgir posteriormente, como os sindicatos que existem hoje.

No entanto, a demonstração da existência desses grupos organizados, em volta da relação de trabalho, comprova que a união de pessoas com o intuito de buscar objetivos comuns se mostrou sempre mais eficaz do que a reivindicação individual, sendo essa a marca das entidades sindicais, a busca de reivindicações e de objetivos comuns aos que nessa estão inseridos, sendo os sindicatos de vital importância para os trabalhadores, assim como para o capital e Estado, conforme ensina José Carlos Arouca:

O sindicato, forçoso repetir, é instituição que compõe a sociedade pluralista como um dos pilares do Estado Democrático de Direito. Como tal possui representação ampla e poder, especialmente quando sua participação é exigida nas negociações coletivas de trabalho. Segundo a expressão do inciso III do art. 8º da Constituição, defende direitos e interesses, individuais e coletivos, do grupo para o qual foi constituído e que representa; misto de prerrogativa básica e dever fundamental, mas sem limitação de competência. E interessa ao Estado como meio de equilíbrio no confronto histórico entre capital e trabalho, indispensável assim para a paz social (AROUCA, 2019, p. 182).

Os sindicatos passam a surgir, efetivamente, a partir do momento de conscientização do trabalhador em relação a sua exploração, não é por outro motivo que o seu berço está conjunto com a Revolução Industrial inglesa, pois foi ali que os trabalhadores perceberam que a única maneira de se reivindicar e conseguir alcançar seus objetivos seria por meio da união comum entre esses mesmos.

Leôncio Martins Rodrigues assim expõe:

Estes aspectos do movimento operário foram comuns a todas as áreas que se industrializaram mais cedo: Europa, América do Norte e mesmo em alguns países latino-americanos em que ocorreu, pelo fim do século passado e começo do atual, a constituição de núcleos industriais e o aparecimento de grupos operários de alguma importância, como na Argentina, Chile, Uruguai e região sul do Brasil (RODRIGUES, 2009, p. 14).

A mesma exploração em massa do trabalhador também propiciou o olhar diferenciado desses trabalhadores, uma vez que individualmente suas reivindicações não pareciam surtir efeitos favoráveis, ao contrário, pois muitos perdiam o seu emprego por existir tantos outros sujeitos àquela exploração, sendo as organizações coletivas importante caminho de luta social trabalhista.

Sobre esse período de união dos trabalhadores, assim leciona Carlos Henrique Bezerra Leite:

Diz-se, comumente, que o surgimento do direito coletivo do trabalho aconteceu em 1720, especificamente em Londres, quando surgiram as *trade unions*, primeiras associações de trabalhadores cujo objetivo repousava na reivindicação de melhores salários e limitação na jornada de trabalho (LEITE, 2021, p. 807).

Tamanha e desmedida foi a exploração do capital perante o trabalhador no referido período que, as reivindicações que motivaram o surgimento daquelas organizações coletivas de trabalhadores eram as mais básicas dentro do contexto do direito de todos os trabalhadores, de forma coletiva, ou seja, ter um limite em sua jornada de trabalho e a estipulação de um mínimo salarial, o que não poderia ser direcionado apenas a um ou outro trabalhador, mas sim a toda a coletividade.

Da mesma forma, Vólia Bomfim Cassar expõem:

Na Inglaterra, por volta de 1820, inspirados por Robert Owen, foram criados os *trade-unions*, mesmo diante da proibição legal de coalizão, pois os trabalhadores necessitavam reivindicar melhoria de condição social pressionando empresários e governo. Em 1824 o parlamento inglês revoga a proibição de coalizão (CASSAR, 2018, p. 1258).

Os sindicatos têm a sua atuação focada em possibilitar a unidade dos trabalhadores em torno de um propósito único, não estando apenas vinculado a greves, a união dos trabalhadores em torno dos sindicatos objetiva reivindicar a dignidade da pessoa humana, evitar a exploração do homem pelo homem, por meio de um movimento coletivo, pois individualmente as reivindicações não teriam a mesma força e efetividade.

Os sindicatos buscam melhorias na qualidade de vida dos trabalhadores por meio da proteção de direitos já existentes, luta por melhores condições de trabalho, representação e substituição processual, negociações coletivas, entre outras atuações diretas e indiretas, que sempre têm como objetivo o fim da exploração e efetivação da dignidade do trabalhador.

As lutas dos sindicatos e a unificação dos trabalhadores, que dão corpo e estrutura aos sindicatos, possibilitaram ainda diversas garantias que hoje existem, como é o caso do 13º salário, férias, descanso semanal remunerado, salário-mínimo, e tantas outras vitórias advindas da luta sindical pelos seus trabalhadores.

O sindicato é a união dos trabalhadores, não existe sindicato sem os trabalhadores, a força e a capacidade dos sindicatos em lutar por melhores condições de trabalho para todos os trabalhadores de sua categoria (sindicalizados ou não), advém da união dos trabalhadores.

A ligação dos sindicatos com os trabalhadores de sua categoria é algo que vai além da simples judicialização ou mesmo negociação coletiva, uma vez que a sua atuação com os trabalhadores visa o bem-estar social do trabalhador, enquanto pessoa humana, no entanto, é claro que suas atividades ligadas aos acordos e convenções coletivas, ações judiciais, orientações trabalhistas, fiscalização e denúncia, entre outras, não deixam de ter a devida e necessária atuação também. A defesa de

diversos direitos, não só os trabalhistas, mas relacionados ao trabalho, coletivos, sociais, econômicos e políticos (AROUCA, 2019, p. 189).

O diálogo com os trabalhadores, a integração existente entre sindicato e trabalhadores é algo fundamental para efetivação dos direitos fundamentais do trabalho, uma vez que as reivindicações relativas às condições de trabalho dos empregados é uma constante pauta das entidades perante as empresas, em especial, aspectos vinculados com a saúde e a segurança do trabalho.

Quando os trabalhadores se organizam por meio dos seus sindicatos se concretiza o sentimento de pertencimento e consciência de classe, uma manifestação de unidade e solidariedade, de forma coletiva, fortalecendo a luta por melhores condições de trabalho e vida em sociedade, de maneira digna e decente, na busca por justiça social.

Muitas batalhas e vitórias dos sindicatos dependeram de lutas mais aguerridas, ocorrendo as greves e mobilizações, que a exemplo dos grandes movimentos das décadas de 1970 e 1980, foram capazes, por meio da adesão e participação ativa de todos os trabalhadores, movimentar não apenas as reivindicações trabalhistas, mas também reivindicações políticas.

Essas reivindicações, de maneira mais revolucionária, ajudaram a inserir os trabalhadores nos sindicatos, da mesma forma que, após os sindicatos se afastarem desse discurso, também fez com que os operários se afastassem dos sindicatos, como ensina Leôncio Martins Rodrigues:

O declínio das ideologias revolucionárias foi paulatino e dependente de um conjunto de circunstâncias que variou de um país para outro. As associações operárias tentaram conciliar, por longo período, uma concepção revolucionária da classe, desarmada nos momentos de conflito, com uma prática reformista, dirigida para a obtenção de vantagens imediatas e desvinculadas de uma concepção global de remodelação social e de luta de classes, cujo fim último seria a instauração de uma sociedade socialista e a abolição do patronato (RODRIGUES, 2009, p. 69).

No Brasil, em especial nas décadas de 1970 e 1980, existiu um grande entusiasmo em torno dos sindicatos, os trabalhadores, em sua maioria, buscavam a sindicalização com a esperança de lhes serem propiciadas melhores condições de trabalho, bem



como forma de se oporem ao regime ditatorial militar, que havia sido instaurado no Estado brasileiro, com restrições aos direitos e liberdades. E Adalberto Moreira Cardoso assim afirma:

Se, como sugeri na introdução, a década de 1980 foi trágica para o sindicalismo no capitalismo avançado, no Brasil deu-se o oposto. Aqueles foram anos de eficiência e eficácia da ação representativa e organizativa sindical. Após seu renascimento no final da década de 70, o número de sindicatos cresceu perto de 50% até 1989 (CARDOSO, 2003, p. 33).

É foi justamente através dos grandes movimentos grevistas das décadas de 1970 e 1980 que os sindicatos brasileiros tiveram a sua maior expressão, inclusive, sendo despontado um de seus líderes como futuro Presidente da República, através de um partido constituído por trabalhadores. Com a concepção do período de entusiasmo do sindicalismo brasileiro, José Cláudio Monteiro de Brito Filho assim explica:

Este período, para o sindicalismo, é época de mudanças. Divide-se o movimento sindical, em 1983, após tentativas de organização conjunta, com a fundação da CUT, Central Única dos Trabalhadores e, posteriormente, da Central Geral dos Trabalhadores (CGT), em 1986. A primeira pretendendo uma reforma geral do movimento sindical, reforma esta que indicava o caminho da liberdade e autonomia sindicais e, a segunda, batendo-se contra a intervenção do Estado, mas pregando a manutenção da unicidade sindical. Inicia-se, nele, partindo de São Paulo, uma onda de greves que, segundo Eduardo Noronha, é aberta em 1978 pelos metalúrgicos da região do ABC, gerando ciclo sem precedentes no Brasil (BRITO FILHO, 2015, p. 67).

Os próprios sindicatos passaram a ver a grande força que exerciam, seja em relação ao direito dos trabalhadores, como também à própria vida política do país. Com isso, o surgimento das centrais sindicais direcionou as lutas e as reivindicações dos sindicatos para um plano mais macro, sendo, no entanto, criadas divergências em relação a importantes questões do movimento sindical entre as recém-criadas centrais sindicais.

O movimento sindical brasileiro também tomou rumos que fez com que muito de credibilidade e respeito junto aos trabalhadores fossem abalados, o que repercute até os dias atuais. Muitos sindicalistas passaram a fazer do movimento sindical a sua profissão, muito enriqueceram às custas das contribuições dos trabalhadores e até mesmo através de negociações coletivas e processos judiciais, muitas vezes, duvidosos.

Muitos sindicatos passaram a não mais manter o contato direto de seus diretores com os trabalhadores, causando um afastamento gradual e contínuo do trabalhador com a entidade. Tal postura fez com que frases como: “dirigente sindical não trabalha”, “dirigente sindical é tudo bandido”, “o sindicato não se preocupa com os trabalhadores”, “sindicato só serve para pegar meu dinheiro”, entre outras, ficassem registradas e, também, passassem a fazer parte do inconsciente coletivo de muitas pessoas.

Claro que, em sua maioria, os sindicatos não mantinham essas condutas e continuavam a exercer a luta e a representação dos trabalhadores na implementação e garantia de seus direitos, entretanto, a figura caracterizada com predicativos desabonadores se tornou uma máxima, que bem soube ser explorada pelo capital como mais uma forma de afastamento do trabalhador de sua entidade.

A importância da integração entre o sindicato e o trabalhador está intimamente ligada ao fato da não necessidade de exposição individual do trabalhador, o que é, na verdade, um limitador de reivindicação dos seus direitos. Enquanto a pretensão exercida pelos sindicatos não possui nome ou CPF, o litígio exercido individualmente, seja de caráter econômico, político ou social, em especial ao trabalhador, que ainda mantém ativo o contrato de trabalho, pode lhe custar o emprego ou outras formas de retaliação, o que acaba se transformando em um obstáculo ao acesso à justiça.

É sim o ser humano um ente que necessita viver em sociedade, de se organizar. O que o sindicato possui com os empregados da categoria que esse representa nada mais é do que a necessidade de organização do âmbito das relações de trabalho, sendo o sindicato a manifestação legítima dessa condição (RUSSOMANO, 1998, p. 02).

E nessa organização de trabalhadores, que Amaury Mascaro Nascimento (210, p. 238) apresenta os sindicatos com as seguintes funções, que passam pela negociação, que tem como característica o poder de ajustar os acordos e convenções coletivas de trabalho, a assistência, que faz com que os sindicatos prestem diversos serviços aos seus representados, seja na área da saúde, serviços jurídicos, lazer etc., além da arrecadação junto aos seus representados, o que viabiliza muito da atuação sindical.

O autor destaca, ainda, as funções de colaboração com o Estado, por promover estudos e indicações direcionadas aos problemas da categoria, bem como a função de representação dos trabalhadores nas diversas esferas e poderes.

Os sindicatos possuem junto aos trabalhadores uma função econômica, política, ética, negocial, assistencial e representativa, em que a unidade dos trabalhadores é o ponto garantidor da efetividade de sua atuação e reivindicações na busca de se alcançar a dignidade da pessoa humana, por meio do trabalho exercido, na qual a luta com o capital somente pende a uma equiparação na modalidade coletiva.

#### 4.2 AS TENTATIVAS DE ENFRAQUECIMENTO DO DIREITO COLETIVO BRASILEIRO EM ÂMBITO DOS TRÊS PODERES DA REPÚBLICA BRASILEIRA

A luta na defesa dos direitos dos trabalhadores, de forma coletiva, sempre tende a passar por alguma forma de ataque. Em regra, a intenção dos atos contrários à defesa coletiva dos direitos dos trabalhadores tem como único e exclusivo interesse o enfraquecer da efetivação e reivindicação de direitos dos trabalhadores, tentar frear a constante e necessária busca pela dignidade da pessoa humana através do seu labor.

Já se falou em extinção da Justiça do Trabalho, com falácias que beiravam ao absurdo, afirmando-se até mesmo que seria o Brasil o único país do mundo com este tipo de justiça especializada. Já se extinguiu o Ministério do Trabalho, depois esse foi recriado de forma esvaziada, foi tirado o poder dos fiscais e auditores do trabalho, culpou-se a legislação trabalhista e a Justiça do Trabalho pelo desemprego, e assim vai.

Muitas vezes, as medidas que buscam minar a coletivização e enfraquecer as entidades, que defendem os trabalhadores, partem de onde menos se espera, pois os próprios Poderes da República as ratificam, por meio do Executivo, Legislativo e também do Judiciário, seja por meio de leis, de decisões judiciais, de propostas legislativas e de medidas provisórias.

#### 4.2.1 A lei 13.467/2017 que instituiu a reforma trabalhista

Em matéria veiculada no jornal Valor Econômico, em 29/01/2015, foi noticiado que a taxa de desemprego foi a 4,3% da população ativa, o que seria a menor taxa da série histórica desde 2002, e que também a atividade econômica se mantinha em elevação, o que contribuiu, é claro, com o índice de pleno emprego no país (MARTINS, 2015).

Ocorre que questões internas e externas fizeram com que o Brasil entrasse em uma onda de desemprego, sendo que, entre diversas possibilidades para se reverter a situação foi muito mais fácil asseverar e disseminar o discurso de que tudo era “culpa dos trabalhadores”, tudo era culpa da “protetiva legislação trabalhista”, que criava obstáculos para o desenvolvimento das empresas e a criação de postos de trabalho.

Mesmo diante de tamanhas falácias, em que com poucas explicações se mostraria o contrário, o discurso de ataque aos direitos dos trabalhadores prosperou e surtiu efeito, pois passado pouco mais de 02 (dois) anos, em que vigorava uma legislação que não foi impedimento ao país para gozar da situação de pleno emprego<sup>6</sup>, essa foi alterada e entrou em vigor a Lei 13.467/2017- Reforma Trabalhista, apoiada na máxima da criação de empregos.

A Lei 13.467/2017 chegou em tempo recorde, sem nenhum debate com a sociedade e os representantes dos empregados, parte diretamente afetada por suas alterações. Coim esse contexto, apenas a título exemplificativo em relação ao tempo de uma proposta como essa, o atual Código de Processo Civil até ser sancionado tramitou por mais de 06 (seis) anos, já as modificações da CLT advindas com a reforma trabalhistas, período entre a sua propositura e sanção presidencial, não implicou nem mesmo em 06 (seis) meses.

---

<sup>6</sup> A matéria veicula no jornal Valor Econômico demonstra que a legislação trabalhista não cria nem extingue empregos. **Taxa de desemprego atinge mínima histórica em 2014, aponta IBGE.** Disponível em: <https://valor.globo.com/brasil/noticia/2015/01/29/taxa-de-desemprego-atinge-minima-historica-em-2014-aponta-ibge.ghtml> Acesso em: 27 abr. 2022.

Carlos Henrique Bezerra Leite expõe essa perseguição aos direitos dos trabalhadores ao comparar a alteração legislativa havida em 2015, em relação ao Código de Processo Civil e a reforma trabalhistas de 2017, veja:

Entretanto, esse mesmo legislador (praticamente os mesmos Deputados Federais e Senadores) que aprovou o Código de Processo Civil de 2015, cujos arts. 1º e 8º reconhecem a constitucionalização do Direito Processual Civil, enaltecendo como dever do juiz, ao interpretar e aplicar o ordenamento jurídico, observar a supremacia dos “valores e normas fundamentais estabelecidos na Constituição”, restringiu, com a Lei n. 13.467/2017, o papel dos magistrados trabalhistas, pois estes, na dicção dos novos §§ 2º e 3º do art. 8º da CLT, deverão apenas aplicar o que dispõe a lei. É dizer, a nova lei transforma juízes do trabalho em meros “servos da lei”, tal como ocorria no Estado liberal (LEITE, 2018, p. 11).

O objetivo da reforma foi a retirada de direitos trabalhistas por meio de uma série de medidas de flexibilização das normas inerentes às relações de trabalho, não existiu nenhuma condução descritiva de estudo e lógica voltada à observação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Foram modificando mais de 100 (cem) dispositivos da CLT, sendo que as modificações feitas sempre se pautaram para retirar direitos e garantias do trabalhador, inclusive, aspectos inerentes à saúde e à segurança do trabalho, remuneração, férias, sustentabilidade financeira dos sindicatos, oneração laboral na propositura de ações, entre outras.

Ana Maria Silva Souza e Paulo Marques Alves ainda acentuam:

A reforma trabalhista ocorrida em 2017 alterou mais de 100 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Esta reforma constituiu parte de um conjunto de medidas que convergem para o propósito de flexibilização das relações de trabalho, alargando os poderes do empregador de negociar os seus parâmetros, e privilegiando a supremacia do negociado sob o legislado (SOUZA; ALVES, 2021, p. 130).

A Constituição de 1988, em seus artigos 6º e 7º, consagrou os direitos trabalhistas entre as garantias fundamentais (Capítulo II, do Título II da CF), não admitindo o retrocesso social aos direitos dos trabalhadores, (Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social), mas se pode observar que a Constituição garante ao trabalhador outros direitos, ao contrário, não traz margem para reduzir os seus direitos.

Apenas para exemplificar, sem nenhum debate, a Reforma Trabalhista possibilitou nova modalidade de trabalho, o chamado trabalho intermitente, no qual os trabalhadores, ao final do mês, poderiam receber menos de um salário-mínimo, bem como possibilitou também que o prestador de serviço autônomo passasse a conviver com a situação de exploração exclusiva, sem pagamento de férias, 13º, FGTS e demais garantias trabalhistas.

Nota-se que a dignidade da pessoa humana relativa ao direito do trabalho foi colocada à margem, em que foi possibilitado ainda a realização de acordos de banco de horas, sem a participação dos sindicatos (qual trabalhador tem a coragem de dizer não ao acordo proposto pelo seu patrão?), tirando a proteção que existia de forma coletiva, possibilitou-se a prevalência do negociado sobre o legislado quase que de forma absoluta, podendo por acordo até mesmo haver ajustes referentes à saúde e à segurança do trabalho.

A alteração legislativa trabalhista trouxe o individual de forma a superar o coletivo, especialmente, quando possibilitou acordos individuais, mesmo contrários às questões postas nos acordos coletivos, o que retrata a tentativa de esvaziamento e afastamento entre sindicatos e trabalhadores, especialmente, quando são colocadas para negociar as pessoas com poder de negociação infinitamente desproporcionais.

Daniel Arêa Leão Barreto, Rafael Domingues dos Reis e Vanessa Batista Oliveira, ao abordarem o tema, assim lecionam:

Um exemplo encontra-se no artigo 59, §5º da CLT que, conforme redação dada pela Lei n. 13.467/2017, autoriza que o banco de horas (referente à jornada de trabalho) seja pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. A previsão legal difere da Constituição, a qual se valida o método de compensação de trabalho somente quando feito por convenção ou acordo coletivo de trabalho, ao comando do art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal (LEÃO; REIS; OLIVEIRA, 2019, p. 174).

A existência de tamanha autonomia, entre partes, que não possuem a mesma condição de força, vai de encontro aos preceitos e regras constitucionais, em que o sindicato foi colocado para representar o trabalhador justamente para possibilitar uma

melhor igualdade na condição negocial, bem como evitar instrumentos de pressão direta diante da possibilidade da demissão sem justa causa. Além disso, em um ambiente e movimento, no qual o próprio ente sindical foi enfraquecido, quer que o trabalhador, de forma individual, exerça a negociação, sendo isso algo completamente impossível.

A reforma trabalhista buscou afastar o trabalhador do sindicato, retirar o sentimento de unidade que ainda existia, com as modificações advindas, essa reforma retirou dos sindicatos a obrigatoriedade das homologações das rescisões trabalhistas, aspecto de extrema importância entre trabalhador e sindicato, pois era naquele instante que muitas das arbitrariedades praticadas pelas empresas chegavam ao conhecimento do sindicato. As homologações geravam um custo e obrigação apenas ao sindicato, não existindo nenhuma justificativa plausível para o que foi feito, senão, a tentativa de afastamento do trabalhador de seu sindicato.

A reforma trabalhista tentou afetar a relação de proximidade existente entre os trabalhadores e o sindicato também atacando a atuação dos sindicatos, quando da propositura das ações coletivas, pois extinguindo a sua principal fonte de receita e possibilitando a condenação em honorários e demais despesas processuais, praticamente inviabilizaria as ações coletivas.

Eliázer Antônio Medeiros e Adriana Cavalcante de Souza Schio assim destacam a questão:

No aspecto prático, destaca-se à preocupação de custos ao sindicato advindos por eventual em custas processuais e honorários advocatícios sucumbenciais nas demandas coletivas, o que é particularmente preocupante diante da extinção de uma das principais receitas sindicais pela Lei n. 13.467/2017. Destaco que a ação coletiva por meio do sindicato traz um revigorar por meio da expressividade da entidade sindical vulnerada pela extinção do imposto sindical e pelo reconhecimento da licitude da terceirização em atividade fim (que gera a fragmentação da categoria). Propõem-se assim, via tutela coletiva para defesa de direitos individuais, um método para solucionar o presente e futuro criativo e complexo, para além dos paradigmas individualistas (MEDEIROS; SCHIO, 2020, p. 142-143).

A modificação da legislação trabalhista passou a permitir que o trabalhador transigisse acordo diretamente com o empregador, sem a necessária participação dos sindicatos como seu legítimo representante, o que se mostrou catastrófico ao trabalhador. Como

um trabalhador, que sempre estará diante da possibilidade da demissão sem justa causa, terá coragem de contrariar o pedido do empregador, e por exemplo, não assinar um banco de horas? Ou mesmo um parcelamento das férias, redução do horário de refeição?

Na realidade, de forma individual, ao tentar se impor ou reivindicar, o trabalhador é imediatamente identificado, pois ele possui CTPS, CPF e CEP diretamente conhecidos do seu empregador, sua identificação é automática e instantânea, o poder hierárquico existente entre ele e o empregador é inquestionável, não havendo assim uma forma justa, razoável e equiparada de discutir um acordo de forma individual.

A Ministra do Tribunal Superior do Trabalho, Delaíde Alves Miranda Arantes, assim define o objetivo da reforma trabalhista em relação aos sindicatos:

Esta reforma é parte do sistema de fragilização do Estado para atingir a meta de supremacia do mercado e de prevalência do poder econômico, com a redução do papel do Direito do Trabalho, fragilização da representação sindical, e da Justiça do Trabalho, bem como o deslocamento do princípio basilar da proteção do trabalhador para o capital (ARANTES, 2020, p. 38).

E a reforma trabalhista, ainda tentando conquistar seguidores, alardeou que um dos seus grandes objetivos também seria o de dar maior força e credibilidade aos sindicatos, uma vez que deveria prevalecer o negociado sobre o legislado. Aspecto que, na verdade, nada mais era do que uma cortina de fumaça perante a sua verdadeira intenção, qual seja, a de não ter limitação à redução de direitos dos trabalhadores.

A Lei 13.467/2017 buscou enfraquecer as entidades sindicais, seja através do fim da contribuição obrigatória sem a criação de uma nova forma de custeio, ou mesmo por meio de medidas que acabam por criar um maior distanciamento e afastamento do trabalhador com o sindicato. Logo, colocar as negociações, o negociado sobre o legislado, quase que de forma ilimitada, entre entes coletivos laborais fragilizados diante do poder do capital, é no mínimo incentivar negociações sem a devida paridade de forças, o que colocaria os sindicatos em situações em que os direitos dos trabalhadores poderiam ser drasticamente prejudicados.



Claro que negociar com sindicatos fracos tem como consequência a formalização de acordos ruins e prejudiciais aos trabalhadores, colocando ainda a obrigatoriedade de chamamento do sindicato à lide caso a negociação ajustada venha a ser questionada por qualquer trabalhador.

Ao tratar da questão do fim da contribuição sindical e o enfraquecimento dos sindicatos, assim expressou Raimundo Simão Melo:

Se o legislador da reforma trabalhista quisesse mesmo fortalecer os sindicatos, como falsamente apregoou, deveria ter promovido a reforma sindical desejada, adequando o ordenamento jurídico brasileiro à liberdade sindical pregada pela OIT, o que demandaria alteração constitucional e amplo debate na sociedade, como ocorreu no Fórum Nacional do Trabalho de 2004.

[...]

Com essa reforma os sindicatos restaram enfraquecidos, como também a justiça do trabalho que igualmente foi atacada, com restrição de atuação dos seus juizes, como é público e notório e, certamente o enfraquecimento desses atingirá o Ministério Público do Trabalho (MELO, 2020, p. 143).

Além disso, não existe negociação coletiva justa quando uma das partes está mais fraca, sendo justamente isso que a reforma fez com os sindicatos, uma vez que foi extinta uma de suas principais fontes de custeio (contribuição sindical) da noite para o dia, sem nenhuma forma de transição ou criação de nova modalidade. A retirada da força do sindicato não apenas afasta o empregado de sua entidade, mas principalmente, destrói o pacto social, como bem registra Raimundo Simão Melo ao citar o Papa Francisco:

Nesse contexto o Papa Francisco elogiou os sindicatos e clamou por um novo pacto social, dizendo que “não há uma boa sociedade sem um bom sindicato e não há um sindicato bom que não esteja dentro das periferias”. O Papa Francisco voltou a criticar o modelo de capitalismo exploratório e especulador em voga no mundo todo. Para sua santidade é necessário estabelecer uma nova ordem mundial em que os interesses da sociedade se coloquem à frente do interesse do capital. Para o Papa Francisco, a atuação das entidades sindicais será importante para se construir esse novo pacto social (MELO, 2020, p. 141).

Pode haver sindicatos que não representem, de forma devida e adequada, os trabalhadores, ocorre que essa não é a regra. Os sindicatos expressam a oposição ao capitalismo sem medidas, a incansável corrida do capital para aumentar os seus lucros a qualquer preço, mesmo que o custo seja a saúde, segurança e dignidade do

trabalhador, sendo o sindicato um propulsor dos direitos dos trabalhadores, não podendo existir sindicatos enfraquecidos.

Em relação ao enfraquecimento das entidades sindicais diante do fim da contribuição sindical compulsória, assim escreveu Carlos Henrique Bezerra Leite:

A crítica que fazemos às alterações trazidas pela Lei 13,467/2017 repousam na ausência de regras de transição e de debates democráticos para a extinção gradativa da contribuição sindical. Certamente, os sindicatos das categorias profissionais serão os mais prejudicados com a queda vertiginosa de arrecadação, o que implicará a redução das defesas dos direitos dos trabalhadores, porquanto dispõem o inciso III do art. 8º da CF que os sindicatos são instituições de defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, sendo que a contribuição sindical constitui elemento econômico imprescindível para o desempenho de tal missão constitucional (LEITE, 2021, p. 864).

O enfraquecimento das entidades sindicais foi pensado e aplicado, de forma pontual, teve a intensão prejudicial ao sindicato, em aspectos econômicos e financeiros, para em um primeiro momento a crise financeira gerar a instabilidade e, posteriormente, pudessem até barganhar direitos dos trabalhadores.

A Reforma Trabalhista como um todo, estabelecida pela Lei 13.467/2017, propiciou formas que conduzem ao afastamento e até mesmo litígio entre empregados e seus sindicatos, buscou enfraquecer os sindicatos e lhes esvaziar a importância nos acordos firmados perante os seus representados, sendo essas modificações contrárias aos princípios fundamentais da Constituição Federal de 1988, porém referendados até mesmo pelo Poder Judiciário.

#### **4.2.2 A utilização das Medidas Provisórias de enfrentamento da Covid-19 como forma de ataque aos direitos dos trabalhadores**

Ao final do ano de 2019, e no Brasil mais especificamente, no início do ano de 2020, após os festejos de Carnaval, a Pandemia do novo Coronavírus assolou toda a população mundial. Mortal, desconhecido e com tratamento ainda inconclusivo, viram-se os governos de todo o mundo diante da necessidade de medidas urgentes e drásticas para garantir a necessária preservação de vida e de condições mínimas de dignidade humana.

O governo federal brasileiro, mesmo com atitudes e atos negacionistas através do chefe do executivo diante da Pandemia<sup>7</sup>, após grande pressão de diversos setores da sociedade (entre esses os sindicatos), editou duas principais Medidas Provisórias, as quais teriam como destinação a proteção do emprego e renda durante o estado de calamidade pública instaurado pela Pandemia.

Em 22 de março de 2020, a primeira Medida Provisória – MP nº 927 que: “dispõe sobre as medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19)” (BRASIL, 2020a, p. 1).

Em seguida, já em 1º de abril de 2020, veio a Medida Provisória – MP nº 936 que: “institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade pública, decorrente do coronavírus (Covid-19)” (BRASIL, 2020b, p. 1).

Em uma primeira análise, ao ouvir o anúncio de que o governo federal, por meio de medidas provisórias, buscaria formas de preservação do emprego e renda dos trabalhadores diante dos efeitos da pandemia, os defensores do direito do trabalho como direitos fundamentais poderiam até mesmo parabenizar o Estado brasileiro por tamanha preocupação e zelo com as condições de dignidade do trabalhador. Ocorre que, assim que se passa à leitura dos dispositivos das referidas Medidas Provisórias, observa-se que a história não foi bem essa.

---

<sup>7</sup> Por diversas vezes durante a pandemia o presidente da república manifestou-se publicamente em atitudes negacionistas e minimizadoras em relação ao que acontecia no Brasil e no mundo  
 2020, dia 24 de março - “Gripezinha” em pronunciamento oficial  
 2020, dia 19 de abril - Aglomeração e discurso golpista  
 2020, dia 23 de julho Perseguição a ema com caixa de cloroquina  
 2020, dia 29 de outubro - “Vacina do Doria”, não  
 2020, dia 17 de dezembro - Medo de a vacina da Pfizer transformar gente em jacaré  
 2021, dia 19 de dezembro - Pra que pressa com vacina?  
 2021, dia 4 de março - Comprar vacina? “Só se for na casa da sua mãe”  
 2021, dia 23 de maio - Motociatas em meio ao morticínio  
 2021, dia 24 de junho - Persuasão para tirar máscaras de crianças  
 2021, dia 21 de outubro - Ligação de vacina a aids usando fake news do ano passado

As medidas provisórias não foram pensadas e refletidas com nenhum segmento representativo dos trabalhadores, passaram a ser um cheque em branco para que os maus empregadores pudessem massacrar os direitos e garantias dos trabalhadores, infringindo, inclusive, regras constitucionais.

Em análise da MP 927, logo em seu artigo 2º, se tem a seguinte redação:

Art. 2º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar acordo individual escrito, a fim de garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição (BRASIL, 2020a, art. 2º).

É de se observar que sobre o trabalhador, que incontestavelmente se encontra em uma condição de total incompatibilidade de forças, em uma negociação direta com o empregador, foi colocado o fardo de negociação, e mais, sobrepondo essa negociação a praticamente tudo, a todos os direitos anteriormente garantidos legalmente ou por negociações coletivas, e tudo isso com o afastamento do ente sindical, ficando o trabalhador a sua própria sorte e vontade do empregador.

Na linha dos acordos individuais, a Medida Provisória 927 veio ainda a tratar de Bancos de Horas, aproveitamento e antecipação dos feriados religiosos, sendo para os demais feriados, assim como a antecipação das férias, necessários simplesmente um aviso anterior de 48 horas ao trabalhador para serem praticados, ferindo toda a liberdade dos trabalhadores e a sua autonomia de vontade.

Ao se falar da antecipação das férias, importantíssimo registrar que foi liberado o não pagamento juntamente com as férias, do valor devido a título de 1/3 constitucional, transformando em letra morta o artigo 7º, inc. XVII da CF/88, sendo mais uma vez lesado o direito do trabalhador em benefício do capital e, tudo isso, com o total afastamento do trabalhador de sua entidade de classe representante.

Em relação ao valor de 1/3 de férias, assim constou da MP 927:

Art. 8º Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é

devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 (BRASIL, 2020a, art. 8º).

A Medida Provisória 927 contraria tanto a CLT quanto a Constituição Federal de 1988 ao penalizar o trabalhador em relação à extensão para o pagamento do terço constitucional de férias, transfere para o trabalhador o ônus da Pandemia do novo Coronavírus sem nenhuma cerimônia, excluindo o capital de sua responsabilidade social e humana.

O Executivo federal fez, por meio da MP 927, uma manobra até mesmo relativa à saúde do trabalhador, pois mexeu, em prejuízo ao trabalhador, até mesmo no que se refere aos exames demissionais, tendo em vista que passou a relativizar a sua obrigatoriedade no momento da demissão do trabalhador, caso o último exame tenha sido realizado dentro de um prazo de 180 dias, conforme se verifica da leitura do artigo 15, § 3º da MP.

O trabalhador pode desenvolver uma doença ocupacional ou mesmo sofrer um acidente de trabalho até mesmo na semana de seu desligamento, não existindo nenhuma justificativa legal, dado científico que demonstre que o exame feito no período de até 180 dias anteriores a sua demissão garante a sua saúde e integridade relacionada ao trabalho.

Não menos afrontoso ao trabalhador se mostrou, ainda, o artigo 18 da MP 927, o qual possibilitou a suspensão do trabalhador para fazer curso telepresencial, tendo com isso também suspenso o seu salário, ou seja, em plena crise sanitária o trabalhador ficaria desprotegido da sua única forma de sobrevivência, ou seja, o seu salário, sem direito ao saque do FGTS ou mesmo um seguro-desemprego, que estaria totalmente desprotegido.

Art. 18. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o contrato de trabalho poderá ser suspenso, pelo prazo de até quatro meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional não presencial oferecido pelo empregador, diretamente ou por meio de entidades responsáveis pela qualificação, com duração equivalente à suspensão contratual (BRASIL, 2020a, art. 18).

Tamanho foi a absurdo do conteúdo do artigo 18, que esse mesmo artigo, após a manifestação de diversos setores da sociedade, foi revogado um dia após a publicação da Medida Provisória, e isso pelo próprio Presidente da República, que não conseguiu manter nem mesmo o apoio político ao artigo, pois os políticos não assumiriam essa conta junto ao eleitorado, vindo assim a não surtir efeito prático e dano ao trabalhador.

A questão do mencionado artigo 19 da MP é descrita por Luiz Carlos Amorim Robortella e Antônio Galvão Peres:

Grande oposição sofreu também o artigo 18 da MP, pois admitia a suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional sem a garantia de renda. Instituto análogo existe há cerca de duas décadas na CLT (artigo 476-A), remontando ao lay off norte-americano. As principais inovações da MP são a negociação individual e a não-concessão de bolsa auxílio com recursos do FAT. Houve críticas a uma suposta unilateralidade do ato que, todavia, não consta da MP, que o condiciona à anuência do empregado. De todo modo, essa regra foi extirpada pela MP 928 (ROBORTELLA; PERES, 2020, p. 7-8).

Nota-se que tamanho foi o absurdo, a forma descabida e não direcionada ao bem do trabalhador, que não foi preciso nem mesmo a intervenção judicial para questionar o aludido artigo posto na MP, uma vez que o próprio editor da MP, após críticas de diversos setores e, inclusive, questionamentos dentro do próprio governo, providenciou a sua extirpação.

É importante observar que, mais uma vez, contrariando o preceito constitucional relativo a um direito fundamental do trabalhador inserido na Carta de 1988, foi possibilitada a redução salarial e de jornada do trabalhador por meio de uma negociação direta entre empregador e empregado, deixando mais uma vez os sindicatos à margem da negociação.

A redução salarial é algo previsto no ordenamento jurídico, no entanto, não como na MP 936, haja vista ser expresso no texto constitucional que a formalização da redução deve ser feita por meio de negociação sindical, razão pela qual a MP 936 veio a ser questionada junto ao STF. Por isso, a formalização deve ser feita por um acordo coletivo junto ao sindicato, independentemente de a redução ser proporcional entre jornada e salário.

Muitos trabalhadores passaram, mesmo com o incentivo do governo, a receber menos do que recebiam antes da Medida Provisória, e com isso a grande questão que se coloca é entender por que o trabalhador, o elo mais fraco e desprotegido na relação de trabalho, foi quem ficou com o maior ônus e, ainda, sem a sua representação coletiva para este momento de negociação.

Além disso, a forma como os sindicatos foram extirpados da relação de negociação apenas demonstra que o Estado brasileiro teve a intenção exclusiva de impor uma condição ao trabalhador para preservar o capital, pois não existe acordo individual justo entre empregador e trabalhador sem a participação e representação do ente sindical.

A proteção do capital, concretizada por meio das Medidas Provisórias, que visavam a garantia de emprego e renda, e que na realidade criaram um abismo ainda maior na relação e debate entre empregado e empregador, se mostra pertinente às políticas de desmonte dos direitos trabalhistas e enfraquecimento dos sindicatos como legítimos representantes dos trabalhadores.

A não participação dos sindicatos em torno das diversas possibilidades abertas relacionadas aos acordos individuais, durante a Pandemia, alargaram ainda mais o abismo social e econômico existente entre empregado e empregador, prova disso é que pesquisas demonstraram que durante a Pandemia do novo Coronavírus, os pobres ficaram mais pobres, enquanto os mais ricos ficaram ainda mais ricos (DUARTE, 2022).

O artigo 62 da Constituição Federal de 1988 garante ao Chefe do Poder Executivo federal, ou seja, o Presidente da República, o poder de editar Medidas Provisórias, ocorre que tais medidas devem observar a legalidade, a hierarquia das normas e, principalmente, a Constituição, não podendo haver confronto, sob pena de ilegalidade. Em plena Pandemia, o Poder Executivo federal lançou os trabalhadores à própria sorte, afastou os entes sindicais da devida representação e atacou todos os princípios direcionadores da dignidade da pessoa humana.

Na relação Estado, empregado e empregador, diante da Pandemia do novo Coronavírus, somente o empregado foi quem efetivamente ficou desprotegido, veio a contribuir para que a economia não parasse, para que portos, hospitais, indústrias e demais serviços continuassem a funcionar, mesmo diante do risco existente para a saúde, sendo que mesmo assim, ainda foram esses trabalhadores os que mais perderam e foram atacados por aquele que tem a obrigação legal de os proteger.

Em uma sociedade civilizada em que não se reconhece o exercício dos direitos pelas suas próprias forças, inevitável seria que diversas questões inerentes aos direitos e garantias dos trabalhadores, diante de tantos pontos de extremo debate e questionamentos, que chegasse aos Tribunais pontos para serem analisados e decididos, em especial, pela Corte Constitucional.

#### **4.2.3 Decisões do Supremo Tribunal Federal acerca dos direitos fundamentais dos trabalhadores**

O Supremo Tribunal Federal, muitas vezes<sup>8</sup>, fugindo da observância do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, analisa e decide questões trabalhistas com verdadeiro afastamento do direito fundamental do trabalhador, contido na própria Carta Constitucional, de forma expressa, várias vezes, os julgamentos se voltam para questões políticas e de cunho capital, o que pode ocasionar um verdadeiro abalo de todo o sistema de acesso à justiça pelo trabalhador.

Prova disso é que o Supremo Tribunal Federal, ao ser levado a analisar diversos pontos da Lei 13.467/17 – Reforma Trabalhista, preferiu manter uma atitude em favor do capital, ao passo que considerou válido, por exemplo, o fim da contribuição sindical, alteração essa que enfraqueceu os sindicatos e, conseqüentemente, a defesa dos direitos fundamentais. A ADI 5794 teve 06 votos a 03, tendo sido considerado constitucional o artigo 1º da Lei 13.467/2017, o qual deu nova redação aos artigos

---

<sup>8</sup> Em julgamentos que envolvem direito do trabalhador o Supremo Tribunal Federal tem tomado suas decisões seguindo a linha da flexibilização dos direitos trabalhistas, assim como suas interpretações relativas aos sindicatos na defesa dos interesses dos trabalhadores, sendo que essa flexibilização para os defensores do direito do trabalho como direito fundamental estaria a contrariar o próprio texto constitucional.



545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT para apenas permitir o pagamento da contribuição sindical mediante expressa autorização dos trabalhadores.

Outros pontos da Reforma Trabalhista ainda pendem de julgamento no STF, sendo esses:

ADIs 6.050, 6.069 e 6.082 em que o objeto é a constitucionalidade do teto indenizatório de até 50 vezes o último salário contratual do empregado por danos morais em ações trabalhistas.

ADIs 5.826, 6.154 e 5.829, que instituiu no ordenamento brasileiro o contrato de trabalho intermitente.

ADI 6.142 que trata da não participação dos sindicatos em demissões imotivadas de trabalho e nas homologações de acordos extrajudiciais;

ADI 5.994 estipulação de jornada 12x36 por meio de acordo individual;

ARE 1.121.633 Prevalência do negociado sobre o legislado (YANO, 2021, p. 1).

Ocorre que, além de julgamentos específicos, relativos aos direitos dos trabalhadores, em que o STF repercute decisões que surtirão reflexo e orientação nos julgamentos do TST e TRTs, a Corte máxima do Estado brasileiro também promove decisões que, simplesmente, excluem da Justiça trabalhista a especialidade do Trabalho e estão levando em consideração o direito fundamental ao trabalho digno ou ao trabalho decente. Serão analisadas as normas jurídicas nacionais e sua aplicabilidade ao trabalho em plataformas, e por fim, algumas decisões e normas internacionais sobre o tema se propondo uma comparação com a normatização e a jurisprudência brasileiras.

Em 2004, por meio da Emenda Constitucional 45, foi feita uma verdadeira reforma no Poder Judiciário brasileiro, houve um impacto de grande expressão, principalmente, na Justiça do Trabalho, na medida em que a sua competência foi modificada por meio da alteração do artigo 114 da Constituição Federal, pois algumas questões que anteriormente à alteração eram tratadas perante a Justiça Estadual comum e a Justiça Federal, passaram a ser da competência da Justiça do Trabalho.

A antiga redação do artigo 114 da Constituição Federal, no que diz respeito, especificamente, à Justiça do Trabalho, deixava muitas questões que seriam totalmente afetas àquela especializada fora do seu alcance, o que para muitos limitava a sua atuação e a efetividade do acesso à Justiça, veja-se:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

§ 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. § 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho (BRASIL, 1988, art. 114).

Ocorre que os litígios nos quais se mostrava necessária a análise da Justiça do Trabalho não se exauriam por meio do que dispunha o mencionado artigo. Foi com a Emenda Constitucional nº 45 que houve a extensão considerável da competência, o que possibilitou uma atuação alargada e mais efetiva, ficando o referido artigo 114 com uma redação que passou a abranger todo os conflitos oriundos da relação de trabalho.

Importante salientar que a Emenda Constitucional 45 teve por objetivo não simplesmente lançar uma competência à Justiça do Trabalho sem nenhum fundamento, teve sim a intenção de alcançar para a competência residual da Justiça do Trabalho todas as questões que derivavam da relação de emprego e não mais apenas os litígios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores.

Ana Luiza Saliba demonstra algumas decisões do STF, que propiciaram uma retirada de mais de 5 Bilhões de reais da jurisdição trabalhista:

ADC 48 – Abril de 2020 – incompetência da Justiça do trabalho para julgar. No julgamento da ADC 48, por exemplo, em abril de 2020, o Supremo decidiu que a JT não é competente para julgar a relação jurídica entre caminhoneiros autônomos e empresas transportadoras de carga, pois a Lei 11.442 (específica sobre o tema) é constitucional. Essa decisão afetou 8.365 ações, que discutiam cerca de R\$ 1,7 bilhão (SALIBA, 2021, p. 1).

A análise em relação à existência ou não dos elementos caracterizadores da figura do empregado é questão de extrema sensibilidade e conhecimento técnico direcionado à justiça especializada, que no caso seria a Justiça do Trabalho. Além disso, os trâmites e regular tempo de tramitação da Justiça do Trabalho sempre foram mais

curtos que o da justiça comum, haja vista que as matérias levadas para a justiça especializada trabalhista envolvem muitas vezes salários, condição mínima de sobrevivência digna da pessoa humana. Logo, a decisão do STF confrontou o direito do trabalhador.

Não parando aí, pois ao analisar a competência para julgar as demandas de representantes comerciais seguiu a mesma linha de entendimento, veja:

RE 606.003 - STF entendeu que a competência para julgar as ações de representantes comerciais é da Justiça comum. Isso porque não existe relação trabalhista entre as partes, sendo sua natureza empresarial e mercantil. Nesse caso foram atingidas cerca de 540 ações no valor de R\$ 239,68 milhões (SALIBA, 2021, p. 1).

E mesmo nas questões em que a figura do empregado, mesmo sendo esse um empregado público, está amplamente a segurada para ser resolvida perante a Justiça do Trabalho, o STF, até mesmo em decisão monocrática, esvazia a importância da justiça especializada trabalhista. Foi o que se viu na Reclamação 45.881:

Na Reclamação 45.881, em decisão monocrática, o ministro Ricardo Lewandowski disse que quando o servidor presta serviço para a administração pública, atrai a competência da Justiça Federal ou da Justiça estadual, mesmos se for empregado no regime da CLT. A ADI 3.395 já havia excluído da JT a competência para julgar ações de servidores públicos estatutários. Assim, cerca de 22.768 ações foram afetadas, representando R\$ 1,78 bilhão (SALIBA, 2021, p. 1).

Em relação às complementações dos benefícios previdenciários, quando isso for um direito do trabalhador e pago pelo empregador, ou seja, totalmente aderente ao contrato de trabalho e relação de emprego, também fez o STF que a justiça do trabalho não mais julgue o tema:

Em junho de 2020, em repercussão geral, o Supremo ainda afastou a competência da Justiça trabalhista para julgar ações sobre complementação do benefício previdenciário, por considerar que o direito previdenciário tem autonomia sobre o trabalhista (Tema 1.092, RE 1.265.549). Ao menos 11.640 processos estão em andamento sobre o tema, discutindo R\$ 1,12 bilhão (SALIBA, 2021, p. 1).

O STF, além de possibilitar uma terceirização ilimitada, criou ainda a instituição do não pagamento das verbas devidas aos trabalhadores, quando o serviço terceirizado tenha sido prestado à administração pública, nas situações em que o trabalhador

precise ir à justiça do trabalho para reivindicar os seus direitos, pois impedir o bloqueio de valores e possibilitar uma execução frustrada no futuro:

Em dezembro, na ADPF 485, a Corte vedou o bloqueio de verbas públicas estaduais para o pagamento de valores devidos em ações trabalhistas, ainda que as empresas reclamadas tenham créditos a receber da administração pública estadual. A decisão mencionou jurisprudência da Corte que já tinha reconhecido a inconstitucionalidade do bloqueio e do sequestro de verba pública nessas hipóteses, como a ADPF 387. Essa decisão afeta 2.452 ações, no valor total de R\$ 225,89 milhões (SALIBA, 2021, p. 1).

O Supremo também concretizou a possibilidade dos calotes aos trabalhadores em relação aos acordos de demissão voluntária:

Em 2015, o Supremo adotou medidas para alterar algumas práticas da JT. No julgamento do RE 590.415, por exemplo, contrariando um entendimento antigo do TST, decidiu que os trabalhadores que aderiram a acordos do plano de demissão incentivada ou voluntária não têm direito a entrar com uma nova reclamação trabalhista pleiteando valores ou itens que não foram contemplados no acordo (SALIBA, 2021, p. 1).

Com o Recurso Extraordinário 590.415, o STF ratificou a possibilidade do trabalhador ser enganado, o que ocorre, muitas vezes, quando de um plano de incentivo de demissão voluntária, pois mesmo sendo verificada uma situação na qual algo deixou ou foi pago de forma errada ao trabalhador, não poderia isso ser questionado na justiça, impedido fica o trabalhador ao seu direito constitucional de acesso à justiça.

Existem, ainda, os julgamentos relativos às Medidas Provisórias editadas durante Pandemia do novo coronavírus, uma vez que mesmo contrariando dispositivo expresso da Constituição Federal de 1988, o qual estabelece a obrigatoriedade da participação dos sindicatos em situações de negociação da redução da jornada de trabalho e salário, preferiu a maioria do STF entender pela constitucionalidade e possibilitar esse tipo de acordo, de maneira individual, apenas entre empregado e empregador.

E foi assim que o Plenário do Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADIN 6363 manteve o estabelecido pela (MP) 936/2020 relativa a não necessidade de participação dos sindicatos em acordos de redução de salário e jornada, ou mesmo a suspensão temporária do contrato de trabalho. A decisão da Corte referendou que

acordos individuais poderiam possibilitar tais situações, mesmo o texto constitucional dizendo o contrário. Ação Direta de Inconstitucionalidade 6.363 (STF, 2022).

Em relação à referida Ação Direta de Inconstitucionalidade, importante destacar as razões da divergência aberta, a qual prosperou, pelo Ministro Alexandre de Moraes, o qual coloca o sindicato como uma figura que mais seria contrária aos interesses, ou seja, totalmente equivocada em uma visão, pois a necessidade da participação dos sindicatos seria justamente no interesse de proteger a classe trabalhadora em relação às reduções salariais no período da calamidade pública, veja:

Exigir a atuação sindical seria um fator de risco para o aumento do desemprego, assim como geraria insegurança jurídica, visto que a abertura de negociação coletiva ou a não manifestação no prazo legal. A regra não fere os princípios constitucionais, porque inexistente conflito entre empregados e empregadores, ao revés, existe um apoio mútuo para preservação do emprego e manutenção da atividade empresarial. Ainda, foi destacado pelo Redator que a proteção ao trabalhador que firmar acordo está garantida pela MP, pois, além da garantia do retorno ao salário normal após 90 dias, ele terá estabilidade por mais 90 dias (OBSERVATÓRIO DA REFORMA NO STF, 2021, p. 1).

Em um momento de crise, quando a parte hipossuficiente, ou seja, o trabalhador, mais precisaria da proteção coletiva, do respaldo da sua entidade de classe para lutar pelo mínimo que lhe garante a dignidade, o pagamento pela sua força de trabalho, foi legitimada a negociação individual do seu salário, foi o trabalhador afastado da sua coletividade por meio da ratificação da Corte Constitucional Brasileira, sob o argumento de se preservar o emprego e renda do trabalhador em momento de crise, sendo alcançado o espírito constitucional da dignidade da pessoa humana.

Com a existência de um movimento voltado à flexibilização dos direitos dos trabalhadores dentro da própria Corte Constitucional a efetivação de tais direitos acaba por ser comprometida, especialmente, porque muitas destas decisões, por afetarem inclusive a atuação das entidades sindicais, provocam um verdadeiro afastamento do trabalhador do seu sentimento coletivo de classe.

### 4.3 O ABALO NA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES FRENTE AO SEU DESVIO DO SENTIMENTO DE FAZER PARTE DA SUA CLASSE

Como visto nos capítulos anteriores, a reivindicação e luta pelo direito do trabalhador por meio de suas entidades de classe, tem a maior expressão a partir do momento da consciência de classe, quando os trabalhadores observaram a necessidade de reivindicação, de forma coletiva, para terem força suficiente diante do poderio do capital. Dessa situação que importantes vitórias conseguem se estruturar em prol das reivindicações de direitos do empregado.

Ao retirar a consciência de classe do trabalhador, a esse sobra a insegurança, o sentimento de não haver com quem se mobilizar, concretiza-se a visão individualista, como bem acentua Bauman (2005, p. 112):

[...] O Estado contemporâneo já não pode mais cumprir a promessa do Estado social e seus políticos não a repetem mais. Em vez disso, seus programas prognosticam um apelo ainda mais precário e arriscado por um monte de malabarismos, ao passo que tornam quase impossíveis os projetos de vida. Eles pedem aos eleitores que sejam mais 'flexíveis' (ou seja, que se preparem para ter mais insegurança no futuro) e busquem individualmente suas próprias soluções individuais para problemas socialmente produzidos.

A concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores passa a ter íntima ligação com a sua representação de classe, seja judicial ou extrajudicialmente, pelo simples fato de os trabalhadores terem quem por eles reivindique sem a necessária identificação, sem marcas ou entraves para se concretizar o acesso à justiça e, com isso, garantir a dignidade da pessoa humana.

Dentro dessa perspectiva, na qual a representação coletiva e o sentimento de pertencimento passaram a fortalecer os sindicatos de classe com a concretização dos pleitos e direitos dos trabalhadores, tendo a força representativa potencial expressão, inclusive, nos movimentos políticos de redemocratização do Estado brasileiro, passou a existir um movimento para conter essa força coletiva dos sindicatos.

A intenção não passou a ser outra, senão a de fragilizar a representação sindical e, com isso, afastar os trabalhadores do seu sentimento de pertencimento de classe, em

um círculo que se concretizava no enfraquecimento dos sindicatos e no distanciamento da efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A tentativa de retirar do trabalhador o seu sentimento de pertencimento, para com isso enfraquecer a sua luta por meio de seus representantes, não é algo novo, o próprio Henry Ford assim agia com seus empregados ao atuar com o suposto intuito de possibilitar aos mesmos a chance de terem um carro de sua produção por meio de uma atitude de comprometimento com a fábrica, conforme registrado por Bauman (2001, p. 165-166):

O mesmo Henry Ford, que declara que 'a história é bobagem', que 'não queremos tradição' [...] um dia dobrou os salários de seus trabalhadores, explicando que queria que eles comprassem os carros que produzia. Essa explicação era falsa: os carros comprados pelos trabalhadores da Ford eram uma fração mínima das vendas totais [...] Ele queria atar seus empregados às empresas Ford de uma vez por todas, fazendo com que o dinheiro gasto em sua preparação e treinamento se pagasse muitas vezes, por toda a duração da vida útil dos trabalhadores [...].

O sentimento de pertencimento do trabalhador a sua classe começa a se esvaziar por força do próprio capitalismo, por meio de um processo de alienação, conforme ensina César Albenes de Mendonça Cruz:

O capitalista dominando os meios de produção e submetendo a força de trabalho aos seus interesses se apropria de toda riqueza social, ou seja, garante a dominação econômica da sociedade por meio do controle dos meios de produção. Dessa forma, as relações sociais capitalistas produzem e reproduzem, cotidianamente o processo de alienação do trabalhador e toda a sociedade aos interesses dos capitalistas, por meio da apropriação privada da riqueza social.

[...]

A sociedade capitalista é a sociedade das mercadorias, sociedade onde tudo se torna mercadoria, tudo pode ser comprado e vendido: de simples objetos de uso até a própria consciência do homem (CRUZ, 2020, p. 29).

A alienação do trabalhador pelo capital o faz crer, muitas vezes, que o seu sentimento de pertencimento deve ser direcionado ao próprio capital, pois seria esse capital o responsável por seu desenvolvimento econômico, por sua ascensão social e condição de acesso a bens de consumo e serviços, passando também a condição de um trabalhador não reconhecer o outro trabalhador como um igual.

Com essa visão, Albenes (2019, p. 59) continua sua explanação:

Enquanto alienação, na produção capitalista, o trabalhador não se vê no produto produzido, ele estranha seu produto, e a partir daí não se reconhece como um ser produtor, não reconhece o outro trabalhador como um ser igual a ele, não se reconhece como um ser social; e não se reconhece como parte da natureza como um ser natural. Nesse sentido, tanto o fetiche da mercadoria na forma de mercadoria simples, como na forma de mercadoria-dinheiro; assim como a mercadoria como produto do capital são as bases reais do processo de alienação e estranhamento do trabalhador frente a essa forma de sociabilidade capitalista.

O capital se mostra sutil e amigável ao trabalhador, com o intuito de fortalecer o sentimento do empregado com a empresa e, contrariamente a isso, enfraquecer o sentimento existente com a sua classe, com o seu sindicato, sendo o enfraquecimento das entidades sindicais, o afastamento dos seus representados, a principal forma de causar o comprometimento da efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores via coletivização.

Fagner Firmo de Souza Santos ao tratar da matéria assim explica:

Os empresários, portanto, mudaram as formas de abordagem junto à categoria, orientados por um comportamento pretensamente amigável e/ou democrático, aparentando ausência de hierarquia ou de perseguições no interior da fábrica, ainda eliminaram práticas e linguagem que pudessem expor o conflito, que passa a ser dissimulado. Ao mesmo tempo o (a) trabalhador (a), tentado pelo seu emprego, opta pela colaboração com as políticas da fábrica e recusa qualquer envolvimento com o sindicato, mesmo que isso represente o abandono da luta por melhores salários, por exemplo. Sendo o sindicato um elemento que pode desencadear uma situação de conflito, uma vez que o Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região assume uma postura mais combativa, ele passa a enxergá-lo como um risco ou até mesmo um engajamento que não tem mais sentido prático (SANTOS, 2019, p. 207).

E se chegou a esse ponto como? Por que o pensamento neoliberal quer tanto sufocar o movimento coletivo dos sindicatos?

Como já exposto, os movimentos coletivos dos sindicatos de classe expressaram relevância, inclusive, para a redemocratização do Estado brasileiro, na concretização dos direitos dos trabalhadores e condições dignas de trabalho, ou seja, a atuação se mostrou ativa e eficaz, razão pela qual o pensamento neoliberal quis justamente colocar um freio, ao ver o ponto que chegou, especialmente, em razão das inúmeras ações coletivas que passaram a tramitar na Justiça do Trabalho.



Adalberto Moreira Cardoso, ao observar tal fenômeno social explica:

Essa forma de delimitar a explicação sugere que o fenômeno em tela, isto é, a exploração de demandas depois de 1988, não é estritamente jurídico. Há novos direitos em jogo, o que parece estar ocorrendo é a incapacidade dos outros agentes (trabalho e Estado) obrigar os capitalistas a obediência (CARDOSO, 2003, p. 173).

Não seria errado afirmar que a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores está em crise, o que ocorre perante a contínua do capital e de políticas neoliberais desenvolvidas pelo Governo, em que os interesses voltados ao lucro passam a ramificar a atuação para o esvaziamento do sentimento de pertencimento de classe do trabalhador, por meio de inovações legislativas e, também, decisões judiciais.

Mais do que nunca, diante da flagrante realidade existente hoje, na qual forças de todas as áreas, com o intuito de enfraquecimento dos sindicatos de classe por meio do afastamento e do sentimento de pertencimento dos trabalhadores, causando uma retaliação à concretização dos direitos fundamentais trabalhistas, se faz necessária a devida movimentação dos sindicatos para trazer de volta esse trabalhador, fortificar a representação coletiva e possibilitar a concretização de direitos.

César Albenes mostra a importância do materialismo dialético nesse ponto:

Esta teoria é a teoria do materialismo dialético, que constitui atual e cada vez mais precisa na realidade dos conflitos sociais, colocando no cenário político a necessidade, dos trabalhadores criarem diversas formas de luta contra a exploração capitalista. Se é verdade que o capitalismo está a profundando a sua forma de exploração, essas novas formas (algumas destas chamadas novas, são tão antigas como o próprio capitalismo) de trabalho precarizado tem provocado o aparecimento de novos sujeitos sociais, que aparentemente vem em substituição das classes em luta, no capitalismo (CRUZ, 2019, p. 63).

Não importa em qual período da história, caso exista a força de trabalho e o proveito econômico em relação a essa, haverá exploração do trabalhador, em que a luta de classe capital X trabalho nunca será justa ao trabalhador em razão do poder hierárquico do empregador, sendo necessárias todas as formas e meios, em especial, a defesa coletiva e o fortalecimento das entidades de classe, postadas como sujeitos sociais da relação.

E sobre a importância de os sindicatos resgatarem os trabalhadores, trazendo-se de volta ao sentimento de pertencimento, Antunes (2018, p. 152) assim traduz:

Do ponto de vista estratégico, se foram capazes de unir os laços de solidariedade e o sentido de pertencimento de classe, conjugando suas ações, as entidades representativas dos trabalhadores poderão, mais do que qualquer outra força social, demolir efetivamente o sistema de metabolismo societal do capital, e sua lógica destrutiva e, assim, também começar a desenhar um novo modo de vida. E os sindicatos de classe ainda poderão ter um papel de destaque nesse processo, se forem capazes de entenderem o século XXI e, em especial, a nova morfologia do trabalho.

São os sindicatos dos trabalhadores que podem possibilitar um maior avanço nos direitos, garantias e reivindicações dos trabalhadores, seja pela experiência de luta, meios de organização e de pressão, bem como não intimidação diante da possibilidade da demissão sem justa causa. Assim, o papel desempenhado pelos sindicatos é o meio mais justo dentro da luta de classes.

Se a classe trabalhadora é mais complexa e heterogênea do que aquela que vigorou durante o período de expansão do fordismo, o resgate do sentimento de pertencimento de classe, contra as inúmeras fraturas, objetivas e subjetivas, impostas pelo capital é um dos seus desafios mais prementes, em particular em uma fase na qual o proletariado que conseguiu preservar alguns direitos parece se diferenciar (e até mesmo se antagonizar) em relação ao chamado precariado, que cresce nos países capitalistas centrais, e também em relação aos trabalhadores imigrantes que não param de se expandir, constituindo-se em um polo cada vez mais importante da classe trabalhadora (ANTUNES, 2018, p. 297).

O afastamento do trabalhador do seu sentimento de pertencimento, causado pelos diversos fatores, seja diretamente pelo capital ou mesmo pelo Estado, propicia sim a verdadeira barreira para a efetivação dos direitos fundamentais, especialmente, pela quebra do senso coletivo e proteção coletiva, entretanto, se mostra o momento oportuno, por ser o momento de verdadeira crise de concretização de direitos fundamentais, para uma reação, retornando o trabalhador a sua origem reivindicatória via sindicato.

Com esse raciocínio, Francisca Jeane Pereira da Silva Martins assim expôs:

Da mesma forma, ao se revisitar o capítulo segundo dessa Tese, observa-se que as maiores conquistas dos proletários, no marco do capitalismo, inclusive com a consagração do Direito do Trabalho, ocorreram justamente depois da

primeira Grande Depressão econômica capitalista, entre 1873 e 1890. Antes disso, como descrito, as condições de trabalho eram extremamente precárias. Enfim, a História nos mostra que os momentos de crise econômica, quando as elites também acabam sendo atingidas de alguma forma, possuem um potencial maior de transformação social do que as próprias condições de precarização das relações trabalhistas (MARTINS, 2022, p. 90).

Os sindicatos precisam, mesmo que diante das maiores adversidades (capital, Executivo, Legislativo e Judiciário), buscar trazer os trabalhadores de volta à necessária luta por melhores condições de vida e trabalho, fortalecendo a busca da efetivação dos direitos fundamentais do trabalho, nos quais a coletivização, seja essa judicial ou extrajudicial é a forma de maior eficácia. Sendo imprescindível o resgate do trabalhador pelo sindicato.

Os sindicatos nada mais são do que a extensão dos trabalhadores que representam, sendo que a sua criação, o seu objeto e finalidade não é outro senão o próprio trabalhador. Por essa razão, esvaziar o sentimento do trabalhador como sendo ele parte integrante e necessária ao sindicato e à sua própria classe, é enfraquecer a luta coletiva pelos direitos fundamentais trabalhistas. Assim, a luta pela reivindicação e implementação dos direitos dos trabalhadores passa pela coletivização do direito através das entidades sindicais, as quais devem atuar com a maior proximidade possível junto aos trabalhadores de sua classe, com o objetivo final de lhes garantir a real, correta e justa representação.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A concretização e ampliação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, consagrados na Carta Constitucional de 1988, bem como direcionados por Tratados e Convenções Internacionais, não se faz de forma simples e fácil, ao contrário, a luta é constante e necessária, uma vez que o poder do capital, na eterna divergência existente entre empregador e trabalhador, posto que enquanto um pretende sempre aumentar sua lucratividade, o seu capital, o elo mais fraco da relação, o trabalhador, tenta apenas viver daquilo que pode ele vender, o seu trabalho.

Existe de um lado as reivindicações e os direitos dos trabalhadores, que geram custos legítimos e devidos ao capital, e do outro existe o capital, o qual observa esse movimento como uma forma de impedir o seu eterno interesse em aumentar desmedidamente o seu ganho, mesmo que para isso seja necessária a exploração do trabalhador.

Diante desse dilema, por ser o trabalhador, de forma individual, a parte mais fraca da relação, se faz necessária e de suma importância a luta por direitos de forma coletiva, com força e representatividade capazes de alcançar a mínima condição de igualdade de forças, impossibilidade de intimidações ou ameaças, viabilizando assim a real e necessária reivindicação e ampliação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ocorre que o capital (também chamado por muitos de mercado), esse ente sublimado muitas vezes, pela sociedade, com sua visão estratégica, imposição econômica e influência no Estado, não aceitou ver a reivindicação e ampliação dos direitos dos trabalhadores e, por diversas formas e meios, passou a atacar e procurar formas de desmontar e frear a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, uma vez que o seu principal objetivo foi enfraquecer a luta dos trabalhadores.

O enfraquecimento dessa luta foi observado, principalmente, com os atos que buscaram o afastamento dos trabalhadores do seu sentimento de classe, dos seus sindicatos, os quais, historicamente, possibilitaram o alcance de muitos direitos e garantias trabalhistas, de forma aguerrida, com lutas e batalhas que, muitas vezes, envolveram sangue.

Entretanto, não apenas afastando os trabalhadores do seu sentimento de classe e de suas entidades sindicais, mas também minando a atuação das entidades sindicais, seja de forma econômica ou mesmo reduzindo a importância e a representatividade diante do trabalhador, que por meio de um discurso neoliberal possibilita até mesmo o convencimento do maior dos prejudicados, o próprio trabalhador.

O ataque para fragilizar a concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores foi organizado e orquestrado por diversos setores, inclusive, aqueles que deveriam proteger os meios que garantam a efetivação dos direitos trabalhistas, fala-se aqui do próprio Estado, o qual por meio de decisões judiciais, leis, decretos e medidas provisórias, possibilitou o desfecho perfeito para concretização do objetivo do capital, qual seja, criar mecanismos e formas que propiciassem a maior lucratividade às custas do não cumprimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente, ao retirar desses o sentimento de pertencimento de classe com o enfraquecimento das entidades sindicais, que sempre possibilitaram a luta de forma mais justa.

Assim, o enfraquecimento da organização coletiva e do sentimento de pertencimento de classe compromete a efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores, compromete o exercício de um trabalho decente e da dignidade da pessoa humana, afrontando a Constituição Federal de 1988 e, com isso, vindo a abalar toda a estrutura social e econômica do próprio Estado.

Não deve existir na relação de trabalho o empregado que esteja, por formas e atuais do capital, afastado de sua classe, sendo que qualquer outra maneira desenvolvida que tente fazer o contrário nada mais é do que uma simples cortina de fumaça para ludibriar o trabalhador a não reivindicar os seus direitos, a não enxergar os seus pares, a lhe retirar o sentimento de pertencimento de classe e importância de representação sindical.

Diante de tal conclusão, percebe-se que somente por meio da retomada da importância, da real liberdade, de uma forma de custeio justa, com o objetivo de, mais uma vez, fortalecer os sindicatos e, principalmente, com o retorno do olhar do

trabalhador para os seus pares e para sua entidade de classe, com o entendimento de que é esse o seu espaço de representação, que se terá a possibilidade de retomada justa e paritária na reivindicação e na implementação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Desafios do desenvolvimento**: trabalho decente. IPEA, ano 3, 21. ed., 04 abr. 2006. Disponível em: <[https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com\\_content&view=article&id=802%3Acatid%3D28](https://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=802%3Acatid%3D28)>. Acesso em: 19 abr. 2020.

AGÊNCIA BRASIL. **Justiça resgata 26 pessoas de trabalho análogo à escravidão**. Uol Economia, 05 jul. 2022. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/agencia-brasil/2022/07/05/justica-resgata-26-pessoas-de-trabalho-analogo-a-escravidao.htm?cmpid=copiaecola>>. Acesso em: 28 abr. 2022.

ALMEIDA, Cleber Lucio; ALMEIDA, Guimarães Rabêllo Almeida (2020). Trabalho, direitos inerentes ao trabalho, direito do trabalho e constituição da república: o significado humano, social e político da reforma trabalhista. v. 21 n. 3 (2020): **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, v. 21, n. 3, set./dez. 2020. Revista De Direitos E Garantias Fundamentais, 21(3), 337-364. <https://doi.org/10.18759/rdgf.v21i3.1365>

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Reforma trabalhista do Brasil: Análise da Lein. 13.467/17 e suas consequências para o direito do trabalho e para o sistema de justiça social. In: MARTINS, João Batista; OLIVEIRA, José Roberto Dantas (Orgs.). **O trabalho decente no mundo contemporâneo e a reforma trabalhistas**. São Paulo: LTR, 2020. p. 7-50.

AROUCA, José Carlos. **Organização sindical no Brasil passado – presente – futuro**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2018.

BANDEIRA, Nelson Flávio Brito. Estrutura da organização sindical. **Revista Jus Navigandi**, 18 abr. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/38287/estrutura-da-organizacao-sindical-no-brasil>>. Acesso em: 13 abr. 2022.

BARRETO, Daniel Arêa Leão; REIS, Rafael Domingues dos; OLIVEIRA, Vanessa Batista. O impacto da reforma trabalhista nas negociações coletivas. In: BARRETO, Daniel Arêa Leão; REIS, Rafael Domingues dos; OLIVEIRA, Vanessa Batista (org.). **Direito e processo do trabalho temas de acordo com a reforma trabalhista**. São Paulo: LTR, 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016.

BATALHA, Wilson de Souza Campos; BATALHA, Silvia Marina Labate. **Sindicatos e Sindicalismo**. São Paulo: LTR, 1994.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BAUMAN, Zygmunt. **Vidas desperdiçadas**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Direitos Humanos**. 5. ed. rev. ampl. atual. Salvador: Juspodivm, 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Emendas Constitucionais de Revisão. **Diário oficial da União**. Brasília, 05 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 25 fev. 2022.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário oficial da União**. Brasília, 01 maio 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 19 abr. 2022.

BRASIL. Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. **Diário oficial da União**. Brasília, 24 jul. 1985. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7347orig.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm). Acesso em: 21 abr. 2022.

BRASIL. Lei nº 7.783 de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. **Diário oficial da União**. Brasília, 28 jun. 1989. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7783.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM). Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. **Diário oficial da União**. Brasília, 11 set. 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8078compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm). Acesso em: 05 mar. 2022.

BRASIL. Medida Provisória 927 de 22 de março de 2020a. dispõe sobre as medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário oficial da União**. Brasília, 22 mar. 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm). Acesso em: 30 abr. 2022.

BRASIL. Medida Provisória 936 de 01 de abril de 2020b. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento do estado de calamidade



pública, decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário oficial da União**. Brasília, 01 abr. 2020. Acesso em: 30 abr. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário: RE 161.547/SP**. Relator: Ministro Sepúlveda Pertence. Dj: 08 mai. 1998, p. 558-564. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=213821>>. Acesso em: 12 abr. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF mantém possibilidade de redução de salários por acordo individual em decorrência da pandemia**. 17 abr. 2020.

Disponível em:

<<http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441651&ori=1#:~:text=O%20Plen%C3%A1rio%20do%20Supremo%20Tribunal,novo%20coronav%C3%ADrus%2C%20independentemente%20da%20anu%C3%A1ncia>>. Acesso em: 30 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **OJ 17 da SDC do TST**. Disponível em: <[https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDC/n\\_bol\\_01.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html)>. Acesso em: 13 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Precedente Normativo 119 da SDC do TST**. Disponível em:

<[https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN\\_com\\_indice/PN\\_completo.html#Tema\\_PN\\_119](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN_119)>. Acesso em: 13 abr. 2022.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 5. ed. São Paulo: LTR, 2015.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 5. ed. São Paulo: LTr, 2018.

CAMPOS, Ana Cristina. MPT lança campanha sobre importância da liberdade sindical. **Agência Brasil**, 07 maio 2018. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-05/mpt-lanca-campanha-sobre-importancia-da-liberdade-sindical>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**: Tradução de Ellen Grancie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.

CARVALHO NETTO, Menelick de. Apresentação. In: ROSENFELD, Michel. **A identidade do sujeito constitucional**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2003.

CARVALHO NETTO, Menelick de. Requisitos pragmáticos da interpretação jurídica sob o paradigma do Estado Democrático de Direito. **Revista de Direito Comparado** Belo Horizonte, v. 3, p. 473-486, 2000.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Forense, 2017.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos de São José da Costa Rica**. Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos. San José, Costa Rica, 22 nov. 1969. Disponível em: <[https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao\\_americana.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm)>. Acesso em: 17 fev. 2022.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

CONVENÇÃO EUROPEIA DOS DIREITOS DO HOMEM. **Convenção para a proteção dos direitos do homem e das liberdades fundamentais**. Roma, 04 nov. 1950. Disponível em: <[https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_por.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_por.pdf)>. Acesso em: 17 fev. 2022.

CRAVO, Silmara Cosme. **Direito coletivo do trabalho na União Europeia**. Disponível em: <<https://www.sinteseeventos.com/site/iassc/GT10/GT10-26-Silmara.pdf>>. Acesso em: 05 abr. 2022.

CRUZ, Carlos Henrique da Rocha. **Saiba mais sobre o direito coletivo do trabalho**. CHC Advocacia, 28 mar. 2017. Disponível em: <<https://chcadvocacia.adv.br/blog/saiba-mais-sobre-o-direito-coletivo-do-trabalho/>>. Acesso em: 06 abr. 2022.

CRUZ, César Albenes de Mendonça. **O processo de alienação e desalienação dos trabalhadores no Capitalismo**. Vitória: Milfontes, 2020.

DECLARAÇÃO Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão. França, 26 ago. 1789. Disponível em: <[https://abres.org.br/wp-content/uploads/2019/11/declaracao\\_dos\\_direitos\\_do\\_homem\\_e\\_do\\_cidadao\\_de\\_26\\_08\\_1789.pdf](https://abres.org.br/wp-content/uploads/2019/11/declaracao_dos_direitos_do_homem_e_do_cidadao_de_26_08_1789.pdf)>. Acesso em: 17 fev. 2022.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTR, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2010.

DUARTE, Maria Regina Paiva. **Os ricos estão cada vez mais ricos e os pobres cada vez mais pobres**. Ecodebate, 02 fev. 2022. Disponível em: <<https://www.ecodebate.com.br/2022/02/02/os-ricos-estao-cada-vez-mais-ricos-e-os-pobres-cada-vez-mais-pobres/>>. Acesso em: 30 abr. 2022.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de direito coletivo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2020.

LACERDA, Francisco Calasans. **Organização sindical, na CLT e na Constituição**. Sinthoresp, 03 ago. 2009. Disponível em: <<https://sinthoresp.com.br/site/palavra-do-presidente/organizacao-sindical/>>. Acesso em: 12 abr. 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra Leite. A Lei n. 13.467/2017 e a Desconstitucionalização do Acesso à Justiça do Trabalho. In: SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de et al. (Coords.) **Reforma trabalhista análises e comentários sobre a lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTR, 2018. p. 11-18.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direito processual coletivo do trabalho na perspectiva dos direitos humanos**. São Paulo: LTR, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direitos humanos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2011.

Lima, F. G. M. de. (2012). Greve: um direito antipático. **Revista De Direitos E Garantias Fundamentais**, (11), 53-118. <https://doi.org/10.18759/rdgf.v0i11.189>.

LOPES FILHO, Abel Ferreira *et al.* **A unificação da inspeção trabalhista e previdenciária (não exclusiva) e a ampliação da competência do Conselho de Recursos da Previdência Social - CRPS para o julgamento dos autos de infração trabalhistas**. Migalhas, 20 ago. 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/309199/a-unificacao-da-inspecao-trabalhista-e-previdenciaria--nao-exclusiva--e-a-ampliacao-da-competencia-do-conselho-de-recursos-da-previdencia-social---crps-para-o-julgamento-dos-autos-de-infracao-trabalhistas>>. Acesso em: 05 jul. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Diogo. Taxa de desemprego atinge mínima histórica em 2014, aponta IBGE. **Valor Econômico**, 29 jan. 2015. Disponível em: <<https://valor.globo.com/brasil/noticia/2015/01/29/taxa-de-desemprego-atinge-minima-historica-em-2014-aponta-ibge.ghtml>>. Acesso em: 27 abr. 2022.

MARTINS, Francisca Jeane Pereira da Silva. **O trabalho compulsório nas plataformas digitais e sua compatibilização com o conceito de trabalho decente formalizado pela organização internacional do trabalho**. 2022. Tese (Doutorado em Direitos e Garantias Fundamentais) – Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2022.

MARX, Karl. **Associações sindicais: seu passado, presente e futuro**. Conceição, organização, compilação e tradução Emil Asturig von München e Lo Scaltro von Genua. Nov. 2004. Disponível em: <<http://www.scientific-socialism.de/MarxSind.htm>>. Acesso em: 25 abr. 2022.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Tradução de Rubens Enderle. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto comunista**. Tradução de Álvaro Pina e Ivana Jinkings. São Paulo: Boitempo, 2010.

MEDEIROS, Eliázer Antônio; SCHIO, Adriana Cavalcante de Souza. Reforma trabalhista e atuação dos sindicatos na tutela coletiva de direitos individuais homogêneo. In: RAFANHIM, Camila Sailer; MELO, Raimundo Simão de; NICOLADELI, Sandro Lunard (Orgs.). **Tutela coletiva trabalhista**: entre a teorização programática e a tensão pragmática. Belo Horizonte: RTM, 2020. p. 131-146.

MELO, Raimundo Simão de. O Papel do sindicato na defesa do trabalho decente. In: MARTINS, João Batista; OLIVEIRA, José Roberto Dantas (Orgs.). **O trabalho decente no mundo contemporâneo e a reforma trabalhistas**. São Paulo: LTR, 2020. p. 137-150.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Iniciação ao direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: LTR, 2013.

NASCIMENTO, Amaury Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

OBSERVATÓRIO DA REFORMA NO STF. **Análise da ADI 6363**. Observatório Trabalhista, 20 abr. 2021. Disponível em: <<https://www.observatoriotrabalhistadostf.com/post/an%C3%A1lise-da-adi-6363>>. Acesso em: 07 jul. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto internacional de direitos civis e políticos**. 16 dez. 1966. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/doc/pacto2.htm>. Acesso em: 17 fev. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT**. 05 abr. 2022a. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm-05-04-2022>>. Acesso em: 19 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção OIT nº 151 de 1978**. Convenção sobre as relações de trabalho na administração pública. Disponível em: <[https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/30035803/do1-2013-03-07-convencao-n-151-sobre-as-relacoes-de-trabalho-na-administracao-publica-1978-30035792](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/30035803/do1-2013-03-07-convencao-n-151-sobre-as-relacoes-de-trabalho-na-administracao-publica-1978-30035792)>. Acesso em: 19 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção OIT nº 154, de 1981**. Convenção sobre o incentivo à negociação coletiva. Disponível em: <<https://app.sogi.com.br/Manager/texto/arquivo/exibir/arquivo?eyJ0eXAiOiJKV1QiLCJhbGciOiJIUzI1NiJ9AUFjAvNDE5NjgvU0dfUmVxdWlzaXRvX0xlZ2FsX1RleHRvLzAvMC9DT05WRU7Dh8ODTyBPSVQgTsK6IDE1NCwgREUgMTk4MS5kb2MvMC8wlgAFFNiZsrt8YRbqsAQAbC-zX5KnzbdLE5ngnsiRGxuejIVE>>. Acesso em: 19 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção OIT nº 98 de 1949**. Convenção sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=4699187&disposition=inline>>. Acesso em: 19 abr. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 25 abr. 2022b.

PARANÁ. Ministério Público do Trabalho no Paraná. **Atribuições**. 9ª região. Disponível em: <<https://www.prt9.mpt.mp.br/mpt-pr/atribuicoes>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. São Paulo: Max Limonad, 2000.

PIOVESAN, Flávia. Direitos sociais, econômicos e culturais e direitos civis e políticos. **Revista Internacional de Direitos Humanos**, ano 1, n. 1, p. 20-47, 2004.

RIBEIRO, Jéssica. **Mulher é resgatada em PE após 43 anos em condição análoga à escravidão**. Metrópoles, 25 jun. 2022. Disponível em: <<https://www.metropoles.com/brasil/mulher-e-resgatada-em-pe-apos-43-anos-em-condicao-analoga-a-escravidao>>. Acesso em: 05 jul. 2022.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. Coronavírus e relações de trabalho. Paradigmas de interpretação em tempos de calamidade pública. In: GANTUS, Guilherme Miguel (coord.). **Comentários a MP 927/2020 – medidas urgentes visando a estabilidade das relações de trabalho**. São Paulo: ESA OAB SP Publicações, 2020.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Trabalhadores sindicatos e industrialização**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009.

ROSSI, Waldemar; GERAB, Willian Jorge. **Para entender os sindicatos no Brasil: uma visão classista**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. Rio de Janeiro: Forense, 1998.

SALEM NETO, José. **Direito Coletivo do trabalho após a CF/88**. São Paulo: LED, 1998.

SALIBA, Ana Luiza. Decisões do STF tiram da seara trabalhista processos de R\$ 5 bilhões, aponta estudo. **Revista Consultor Jurídico**, 19 jun. 2021. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2021-jun-19/decisoes-stf-tiram-seara-trabalhista-processos-bilhoes>>. Acesso em: 27 abr. 2022.

SANTOS, Ariane Joice dos. **Direito Coletivo do trabalho**: as relações coletivas de trabalho após o advento da lei da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017). São Paulo: LTR, 2019.

SANTOS, Fagner Firmo de Souza. Trabalho, adoecimento e cotidiano em tempos de modelo flexível: o caso dos metalúrgicos de Campinas e região. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV – trabalho digital, autogestão e exploração da vida**. São Paulo: Boitempo, 2019. p. 205-222.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações**: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. 4. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SÃO PAULO. Ministério Público do Trabalho em São Paulo. **Áreas de atuação**. 2ª Região. Disponível em: <<https://www.prt2.mpt.mp.br/mpt-sp/areas-de-atuacao>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 13. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.

SILVA, Lucas Daniel Velasco. A legitimidade ativa das entidades sindicais em ações de substituição processual na atuação em defesa dos interesses dos seus representados. In: RAFANHIM, Camila Sailer; MELO, Raimundo Simão de; NICOLADELI, Sandro Lunard (Orgs.). **Tutela coletiva trabalhista**: entre a teorização programática e a tensão pragmática. Belo Horizonte: RTM, 2020. p. 217-234.

SILVA, Rodrigo Alves da. Organização sindical brasileira. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 8 , n. 63, 1 mar. 2003. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/3829/organizacao-sindical-brasileira>>. Acesso em: 12 abr. 2022.

SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO. **Breve histórico da inspeção do trabalho**. Sinait, 2015. Disponível em: <<https://www.sinait.org.br/site/aft-historico>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

SOUZA, Ana Maria Silva; ALVES, Paulo Marques Alves. A reforma trabalhista pela Lei n. 13.467/2017: a prevalência do negociado sob o legislado como um novo paradigma. In: ROSENTHAL, Bianca; SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio (Orgs.). **Direito do Trabalho**: impactos da pandemia, a reforma trabalhista e outras atualidades. Salvador: Studio Sala de Aula, 2021.

SOUZA, Jessé. **Como o racismo criou o Brasil**. Rio de Janeiro: Estação Brasil, 2021.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, v. 2.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Sindicato pode pedir execução de ação coletiva em nome de apenas um trabalhador**. 27 jun. 2022. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/guest/-/sindicato-pode-pedir-execu%C3%A7%C3%A3o-coletiva-em-nome-de- apenas-um-trabalhador>>. Acesso em: 05 jul. 2022.

UNICEF. **Declaração universal dos direitos humanos**. Assembleia Geral das Nações Unidas, 10 dez. 1948. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 17 fev. 2022.

VINCENSI, Ronilson Fonseca. A atuação sindical como substituto processual e seus impactos sociais. In: RAFANHIM, Camila Sailer; MELO, Raimundo Simão de; NICOLADELI, Sandro Lunard (Orgs.). **Tutela coletiva trabalhista**: entre a teorização programática e a tensão pragmática. Belo Horizonte: RTM, 2020.

WEIS, Carlos. O pacto internacional dos direitos econômicos, sociais e culturais. In: WEIS, Carlos. **Direitos humanos**: construção da liberdade e da igualdade. São Paulo: Centro de Estudos da Procuradoria Geral do Estado, 1998. p. 289-317.

YANO, Célio. O que o STF mudou e o que ainda pode mudar na reforma trabalhista. **Gazeta do Povo**, 15 nov. 2021. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/economia/o-que-o-stf-mudou-e-o-que-ainda-pode-mudar-na-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 28 abr. 2022.