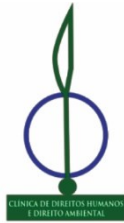


**EXCELENTÍSSIMA SENHORA JUÍZA PRESIDENTE DA CORTE  
INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS,**

A **Clínica de Direitos Humanos e Direito Ambiental** da Universidade do Estado do Amazonas, aprovada pela Resolução nº. 032/2011 – CONAESO, de 09/05/2011, e o **Grupo de Pesquisa *Direitos Humanos na Amazônia***, registrado junto ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq/Brasil), por intermédio dos pesquisadores e estudantes que esta subscrevem, **Sílvia Maria da Silveira Loureiro,** [REDACTED]

[REDACTED] **Túlio Macedo Rosa e Silva,** [REDACTED]  
[REDACTED], **Emerson Victor Hugo Costa de Sá,** [REDACTED] **Débora Lira de Lacerda,** [REDACTED] **Emily Silva Assad,** [REDACTED]  
**Gabriel Henrique Pinheiro Andion,** [REDACTED]  
[REDACTED], **Hérika Luna Arce Lima,** [REDACTED]  
[REDACTED], **Luane Antella Moreira,** [REDACTED]  
[REDACTED], **Lucimar Prata dos Santos,**  
[REDACTED], **Paula Mércia Coimbra Brasil,** [REDACTED] e

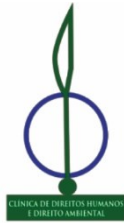


**Singrid Sabrina Almeida Soares**, [REDACTED],  
[REDACTED], vêm perante Vossa Excelência apresentar, conforme o art. 73.3 do Regulamento Interno da Corte Interamericana de Direitos Humanos, **OPINIÃO ESCRITA** sobre os pontos submetidos à consulta formulada pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos em sede de **SOLICITAÇÃO DE PARECER CONSULTIVO**, em 31 de julho de 2019, que trata de pedido de interpretação por esta Egrégia Corte acerca do “alcance das obrigações dos Estados, no âmbito do Sistema Interamericano, sobre as garantias à liberdade sindical, sua relação com outros direitos e sua aplicação com uma perspectiva de gênero”, nos termos adiante aduzidos.

## **I – DO INTERESSE E OBJETO DA MANIFESTAÇÃO ESCRITA**

A **Clínica de Direitos Humanos e Direito Ambiental (clínica DHDA)** da Escola de Direito da Universidade do Estado do Amazonas tem por objetivo promover o aprofundamento dos estudos e pesquisas na área dos direitos humanos e direito ambiental, bem como desenvolver sua prática jurídica, promovendo a capacitação e qualificação dos discentes para uma atuação comprometida com a defesa dos direitos humanos e do meio ambiente.

O **Grupo de Pesquisa *Direitos Humanos na Amazônia***, por sua vez, foi registrado em 2004 junto ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq/Brasil) e tem como linha de pesquisa principal os Direitos Humanos em suas vertentes de Direito Constitucional e de Direito Internacional, buscando o resgate do ser humano como sujeito de direitos e garantias fundamentais, com capacidade para exercê-los, individual ou coletivamente, independentemente de vínculos político-jurídicos de natureza estatal.



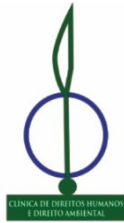
No contexto das pesquisas acadêmicas desenvolvidas pelos subscritores desta petição, a presente opinião escrita oferecida à solicitação de Parecer Consultivo formulada pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) concentrará seus esforços na análise da pergunta de letra b) da referida consulta, consoante a seguir se transcreve, com enfoque específico na realidade jurídica brasileira,

b) À luz dos artigos 16 e 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, XXII da Declaração Americana e 8.1 do Protocolo de São Salvador, como se manifesta a relação entre a liberdade sindical, a negociação coletiva e a liberdade de associação? Inere-se alguma consequência jurídica dessa relação sobre os conteúdos do direito ao trabalho e a suas condições justas e equitativas, à luz dos artigos 26 da Convenção Americana, XIV da Declaração Americana, 6 e 7 do Protocolo de São Salvador e os princípios e direitos fundamentais no trabalho? É possível permitir de maneira geral que as proteções estabelecidas pela legislação possam ser revogadas “in peius” por meio da negociação coletiva? Que especificidades devem ser levadas em conta quando esses direitos são exercidos pelas mulheres?

Para tanto, o presente escrito está dividido em duas partes principais. Na primeira parte, serão analisados os princípios e características basilares do direito coletivo do trabalho, quais sejam, a autonomia privada coletiva, o pluralismo jurídico, a representação de interesses coletivos, a liberdade sindical, a negociação coletiva e a greve. Primeiramente, serão analisadas as relações destes princípios e regras entre si e com os direitos humanos à liberdade de associação<sup>1</sup> e desenvolvimento progressivo<sup>2</sup>, previstos nos artigos

<sup>1</sup> Artigo 16 - Liberdade de associação: 1. Todas as pessoas têm o direito de associar-se livremente com fins ideológicos, religiosos, políticos, econômicos, trabalhistas, sociais, culturais, desportivos ou de qualquer outra natureza. 2. O exercício de tal direito só pode estar sujeito às restrições previstas pela lei que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da segurança ou da ordem públicas, ou para proteger a saúde ou a moral públicas ou os direitos e liberdades das demais pessoas. 3. O disposto neste artigo não impede a imposição de restrições legais, e mesmo a privação do exercício do direito de associação, aos membros das forças armadas e da polícia.

<sup>2</sup> Artigo 26 - Desenvolvimento progressivo: Os Estados Partes comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da



16 e 26 da Convenção Americana Sobre direitos Humanos, artigo XXII<sup>3</sup> da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e artigo 8.1<sup>4</sup> do Protocolo de San Salvador. Em seguida, serão examinadas as implicações práticas da aplicação dos supracitados princípios e regras no âmbito do direito constitucional brasileiro, da Consolidação das Leis do Trabalho (principal diploma legal sobre o direito do trabalho no Brasil) e das recentes alterações trazidas pela reforma trabalhista sobre a estrutura do direito coletivo do trabalho brasileiro.

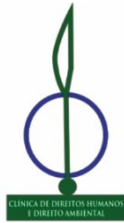
Na segunda parte, as atenções serão voltadas para o recorte de gênero sugerido na análise do mundo do trabalho e das relações sindicais, iniciando a análise com a proposta de inclusão na perspectiva de gênero solicitada, dos desafios do mundo do trabalho e das relações sindicais para as pessoas LGBTI+. Nesse sentido, serão revisitadas, ainda que brevemente, as principais referências sobre o tema da construção dos estereótipos de gênero, da diversidade das identidades de gênero e orientações sexuais, bem como do vocabulário já incorporado por esta Honrável Corte. Em seguida, serão examinados os impactos das construções sócio históricas de gênero sobre o mundo do trabalho. Por fim, neste contexto, serão avaliados os desafios das relações sindicais em face do trabalho da mulher e das pessoas LGBTI+.

---

Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.

<sup>3</sup> Artigo XXII - Toda pessoa tem o direito de se associar com outras a fim de promover, exercer e proteger os seus interesses legítimos, de ordem política, econômica, religiosa, social, cultural, profissional, sindical ou de qualquer outra natureza.

<sup>4</sup> Artigo 8 - Direitos sindicais: 1. Os Estados Partes garantirão: a) O direito dos trabalhadores de organizar sindicatos e de filiar-se ao de sua escolha, para proteger e promover seus interesses. Como projeção desse direito, os Estados Partes permitirão aos sindicatos formar federações e confederações nacionais e associar-se às já existentes, bem como formar organizações sindicais internacionais e associar-se à de sua escolha. Os Estados Partes também permitirão que os sindicatos, federações e confederações funcionem livremente; b) O direito de greve. 2. O exercício dos direitos enunciados acima só pode estar sujeito às limitações e restrições previstas pela lei que sejam próprias a uma sociedade democrática e necessárias para salvaguardar a ordem pública e proteger a saúde ou a moral pública, e os direitos ou liberdades dos demais. Os membros das forças armadas e da polícia, bem como de outros serviços públicos essenciais, estarão sujeitos às limitações e restrições impostas pela lei. 3. Ninguém poderá ser obrigado a pertencer a um sindicato.



## **II – DA FUNDAMENTAÇÃO**

### **PARTE 1**

#### **PRINCÍPIOS E CARACTERÍSTICAS BASILARES DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO**

*Nosso dia vai chegar  
Teremos nossa vez  
Não é pedir demais  
Quero justiça  
Quero trabalhar em paz  
Não é muito o que lhe peço  
Eu quero um trabalho honesto  
Em vez de escravidão*

Fábrica –Legião Urbana

#### **1.1 PRINCÍPIOS E CARACTERÍSTICAS BASILARES DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO<sup>5</sup>**

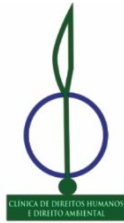
Esta primeira seção da primeira parte do presente escrito concentra-se no exame de como se manifesta a relação entre a liberdade sindical, a negociação coletiva e a liberdade de associação, bem como são inferidas quais são as consequências jurídicas dessa relação sobre os conteúdos do direito ao trabalho e a suas condições justas e equitativas.

##### **1.1.1 Autonomia privada coletiva e pluralismo jurídico**

Em uma concepção de direitos humanos, é possível extrair a ideia da autonomia privada do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, constante do artigo 1º da Declaração Universal de Direitos Humanos, segundo

---

<sup>5</sup>O texto desta seção foi baseado em parte da Dissertação de Mestrado “Assistência Judiciária Gratuita como Direito Fundamental Social diante da Liberdade de Exercício de Funções Sindicais”, apresentada em 2011 pelo Prof. Dr. Túlio Macedo Rosa e Silva à Banca Examinadora da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito, sob a orientação da Professora Titular Walküre Lopes Ribeiro da Silva, em versão corrigida em 09/04/2012 e cuja versão original em formato eletrônico (PDF), encontra-se disponível na Comissão de Pós-Graduação da Universidade.



o qual “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”.

Esta construção dos direitos humanos, como um núcleo essencial a ser respeitado pelos Estados e por todos os particulares, deu-se de maneira gradual depois de a sociedade internacional presenciar as nefastas consequências das duas grandes guerras. A partir desse contexto, extrai-se que a dignidade humana está intimamente ligada à liberdade, pois, enquanto ser racional, o homem tem a capacidade de agir livremente<sup>6</sup>.

Do estudo das características dos direitos humanos, destacam-se a universalidade, indivisibilidade e interdependência, que reafirmam a desnecessidade de separação desses direitos em categorias— civis, políticos, econômicos, sociais, culturais<sup>7</sup> e, mais recentemente, ambientais.

Por muito tempo discutiu-se sobre a aplicabilidade direta e imediata dos direitos sociais. Considerados programáticos e de aplicabilidade indireta, teriam eficácia limitada sempre dependendo da regulamentação pelo Estado<sup>8</sup>, por meio de uma atuação positiva. No entanto, esta visão contida em relação aos efeitos e aplicação imediata dos direitos sociais está superada, inclusive, pela jurisprudência desta Honorable Corte, a partir da sentença no Caso Lagos del Campo Vs. Peru, de 31 de agosto de 2017.

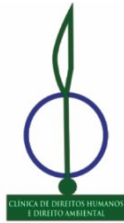
Da análise daquelas características, conclui-se que deve haver a interdependência, inter-relação e complementaridade entre tais direitos, em virtude da dependência mútua para sua realização plena. Ademais, restou prejudicada a distinção entre obrigações positivas e negativas, que por décadas serviu como fator de diferenciação entre as categorias de direitos humanos. Tanto havia os que exigissem uma atuação positiva pelo Estado

<sup>6</sup> SILVA, Walkure Lopes Ribeiro da; FIORAVANTE, Tamira Maira; MASSONI, Tulio de Oliveira. Liberdade Sindical e Direitos Humanos. In: *Revista do Ministério Público do Trabalho*. Ano XVI. n 31, p. 47-66, mar. 2006, p. 48.

<sup>7</sup> *Idem. Ibidem*, p. 50.

<sup>8</sup> *Idem. Ibidem*, p. 59.





dentre direitos civis e políticos, como uma abstenção estatal no tocante aos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais<sup>9</sup>.

Feitas estas considerações, segundo a abalizada doutrina de Orlando Gomes, a autonomia privada, “compreende o poder dos indivíduos de criar, por uma declaração de vontade, determinados efeitos reconhecidos e tutelados pela ordem jurídica”. Ainda de acordo com o referido autor, “no exercício desse poder, toda pessoa capaz tem aptidão para suscitar o nascimento de um direito, ou para obrigar-se, em determinadas condições”. Os efeitos jurídicos produzidos pela manifestação da autonomia privada podem ser decorrentes de uma declaração unilateral ou pelo acordo e, neste último caso, está-se diante dos poderes coordenados e enfeixados pelo postulado da liberdade de contratar.<sup>10</sup>

Já a autonomia privada coletiva é, na concepção italiana, o princípio que fundamenta a liberdade sindical e a negociação coletiva<sup>11</sup>; ou seja, um princípio estruturante para o direito coletivo do trabalho, que, ao lado do direito individual do trabalho, deve ser compreendido como uma vertente do direito social ao trabalho.

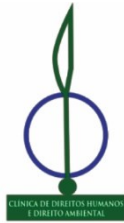
Trata-se do poder dos grupos organizados de trabalhadores e empregadores de formarem vínculos jurídicos que regulamentam a relação de trabalho sob a concepção do pluralismo jurídico, reconhecendo que “o direito não é obra exclusiva do Estado, cabendo aos grupos intermediários, inclusive as associações econômico-profissionais, instaurar liames jurídicos diretamente constituídos pelas mesmas(...)”<sup>12</sup>. O resultado do exercício da autonomia

<sup>9</sup> *Idem. Ibidem*, p. 60-61.

<sup>10</sup> GOMES, Orlando. *Contratos*. Rio de Janeiro: Forense, 1959. ps. 24-25.

<sup>11</sup> SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA. Experiências Sindicais no Brasil e no Estrangeiro: corporativismo e liberdade sindical. *Caderno de Palestras*. Ribeiro, Walkure Lopes (Coord.). 20-22 de maio. 2013. São Paulo: 2014. 216p., p. 11-34.

<sup>12</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Princípios do Direito Coletivo do Trabalho*. Juslaboris. p. 167-168. Disponível em <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93662/018\\_nascimento.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/93662/018_nascimento.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 6 jan. 2020.



privada coletiva é a negociação coletiva que originará as convenções e acordos coletivos de trabalho.

Este fenômeno surgiu no século XVIII, a partir da Revolução Industrial. A exploração desmedida da força de trabalho dentro do ambiente industrial provocou nos trabalhadores um sentimento de injustiça, resultando em revoltas internas que começaram com a destruição do maquinário e instalações, evoluíram para a reunião de entidades clandestinas, até a regulação da relação trabalhista pelo Estado<sup>13</sup>.

Diante destes acontecimentos, tornou-se cada vez mais claro para os trabalhadores que a reunião da classe trabalhadora em prol de objetivos comuns era mais vantajosa que a espera pelo Estado quanto à elaboração das leis regulamentadoras da atividade laboral. A partir de então, normas estatais e não estatais coexistem no ordenamento jurídico<sup>14</sup>.

Dessa forma, a teoria da autonomia privada coletiva é a que melhor fornece as bases para fundamentar e estruturar o direito sindical. O Direito compreendido sob a perspectiva do pluralismo jurídico é oriundo da produção normativa estatal e, ao mesmo tempo, dos grupos sociais, fato que traz vantagens para o sindicalismo, porque o contrário do pluralismo, o monismo jurídico, ao sustentar que Direito consiste apenas naquilo que o Estado produz, não admite a hipótese de reconhecimento de um Direito não estatal, criando um obstáculo sindical em relação à liberdade e à operacionalidade, pois é inviável harmonizar a existência das convenções coletivas de trabalho com o monismo jurídico.<sup>15</sup>

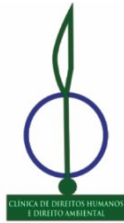
O pluralismo jurídico constitui, portanto, o pressuposto da autonomia privada coletiva, pois a atividade normativa dos particulares, realizada mediante as entidades que os representam, no âmbito das relações coletivas

<sup>13</sup> SILVA, Walkure Lopes Ribeiro da. *Autonomia Privada Coletiva*. Revista Usp. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67753/70361>>. Acesso em: 31 dez. 2019.

<sup>14</sup> *Idem. Ibidem.*

<sup>15</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 197.





de trabalho, está inserida no contexto de um sistema que admite a coexistência de normas provenientes de uma diversidade de fontes, estatais e não estatais.<sup>16</sup>

O pluralismo jurídico, conforme ensina Otavio Pinto e Silva, expressa-se pelo fato de o ordenamento jurídico reconhecer não apenas normas originárias da atuação estatal, mas também aquelas normas instituídas pelos grupos sociais. Cumpre lembrar que as fontes das normas podem ser classificadas em duas categorias: 1) heterônomas (aquelas que não contam com a participação direta dos sujeitos que deverão estar sujeitos a elas); 2) autônomas (as que criam normas com a participação dos sujeitos interessados, logo, que autorregulam suas relações jurídicas).<sup>17</sup>

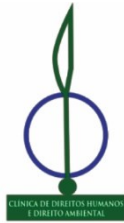
O autor lembra ainda que a Ciência Jurídica aceita a existência de ordens jurídicas distintas dentro de uma mesma sociedade, porque a consagração do pluralismo jurídico não implica na negação da unidade do ordenamento jurídico, pois esse é integrado por normas de diferentes estruturas hierárquicas, logo, existem normas superiores e normas inferiores. Nessa medida, não interessa se uma certa norma é oriunda de uma fonte heterônoma ou autônoma, porque ela sempre pertencerá a um ordenamento jurídico unitário, tendo uma posição hierárquica dentro desse ordenamento.<sup>18</sup>

Sendo assim, conclui o autor, o pluralismo jurídico possui uma função relevante para o Direito do Trabalho, pois possibilita a produção de normas trabalhistas pelos próprios entes sociais interessados, na medida em que se verifica que o legislador não consegue disciplinar de forma completa e suficiente todas as relações nessa esfera. Considerando a complexidade que atingiu as esferas de organização da sociedade, o Estado continua desprovido de condições para regular sozinho todas as questões inerentes à vida em

<sup>16</sup> SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Autonomia privada coletiva. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Orgs.). *Curso de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. v. 3, p. 48-65.

<sup>17</sup> SILVA, Otavio Pinto e. *A contratação coletiva como fonte do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998. p. 21-22.

<sup>18</sup> SILVA, Otavio Pinto e. *A contratação coletiva como fonte do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 22.



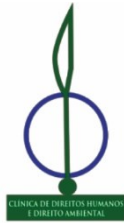
comunidade. Logo, é natural que se conceda a alguns grupos organizados a tarefa de auto-regulamentar suas relações.<sup>19</sup>

Ademais, no âmbito do pluralismo jurídico que admite tanto fontes normativas estatais como não estatais, importante mencionar análise feita por Walküre Lopes Ribeiro da Silva sobre a natureza da autonomia privada coletiva em relação ao Estado, isto é, se ela constitui poder originário ou poder derivado. A doutrina trabalhista italiana sustenta, de forma consensual, que a autonomia privada coletiva possui natureza de poder originário. Na América Latina, onde os ordenamentos jurídicos de cada país apresentam forte intervencionismo estatal, a doutrina chegou a defender a natureza de poder derivado da autonomia privada coletiva. Exceção a esse posicionamento encontra-se nos estudos de Mario de laCueva. No Brasil, em virtude da legislação disciplinar fartamente as relações de trabalho, em razão da influência corporativista na formação do modelo sindical pátrio e em decorrência do ordenamento jurídico pertencer ao sistema romano-germânico, a doutrina, por um certo período, chegou a defender a autonomia privada coletiva como poder derivado.<sup>20</sup>

Entretanto, a vontade de se atualizar a legislação trabalhista em relação às novas exigências do mercado de trabalho e da economia propiciou maior atenção e relevância dispensada à autonomia privada coletiva, surgindo, assim, uma transformação da relação entre as fontes do Direito do Trabalho. Nesse sentido, o poder estatal deixou de ser concebido como a única fonte normativa formal e a autonomia privada coletiva foi alçada ao mesmo nível das fontes normativas do Estado. Esse contexto está relacionado com as ideias italianas, pois nesse país as fontes normativas estatais e as oriundas da autonomia privada coletiva assumem o mesmo nível. Sendo assim, hoje a autonomia privada coletiva é concebida como fonte normativa reconhecida pelo

<sup>19</sup> SILVA, Otavio Pinto e. *A contratação coletiva como fonte do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 22.

<sup>20</sup> SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Autonomia privada coletiva, In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Orgs.). *Curso de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. v. 3, p. 48-65.



poder estatal, logo, é fonte normativa originária e não fonte delegada pelo Estado.<sup>21</sup>

O pluralismo jurídico proporciona, então, uma modalidade de sindicalismo equivalente à sua concepção fundamental de liberdade, o sistema de pluralidade sindical, que é democrático, mas possui determinadas desvantagens, e que pode ser entendido como uma ordem jurídica composta por vários centros normativos, integrando ordenamento estatal e não estatal.<sup>22</sup>

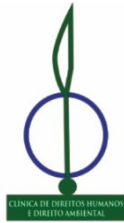
A concepção pluralista do Direito do Trabalho admite, portanto, dois ordenamentos: um estatal e outro intersindical. Esse último está fundamentado na ideia de autodeterminação das entidades sindicais. Assim, as diferentes organizações reconhecem a faculdade uma das outras de representar os interesses profissionais de seus respectivos grupos e admitem soluções encontradas por elas próprias, impondo a obrigação de que sejam cumpridas por todos os aderentes.<sup>23</sup>

Dessa maneira, define-se a autonomia como “o poder de autorregulamentação dos próprios interesses”. Nesse sentido, ele representa a faculdade de instituição de normas próprias, paralelamente às normas de origem estatal. Como já mencionado, a autonomia está relacionada com uma sociedade em que há pluralismo, isto é, reconhece-se a existência de núcleos distintos de positivação do Direito. Evidentemente, esse sistema não admite a ingerência do Estado nas relações sindicais. Na realidade, compete ao poder estatal apenas assegurar a liberdade sindical, mediante a criação de normas

<sup>21</sup> SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Autonomia privada coletiva, In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Orgs.). *Curso de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. v. 3, p. 48-65.

<sup>22</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*, 5. ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 197.

<sup>23</sup> PERONE, Giancarlo. A liberdade sindical na Itália. In: FREDIANI, Yone; ZAINAGLI, Domingos Sávio (Coords.). *Relações de direito coletivo Brasil – Itália*. São Paulo: LTr, 2004. p. 39-46.



que amparem a atuação sindical, sem, todavia, interferir no funcionamento das entidades sindicais.<sup>24</sup>

### 1.1.2 Liberdade sindical

A garantia da liberdade sindical no plano internacional é realizada principalmente pelas Convenções nº 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho – OIT. O princípio da liberdade sindical garante ao trabalhador o direito de associação, constituição ou filiação a uma entidade na esfera trabalhista bem como o direito ao exercício das funções sindicais. Ademais, compreende também o exercício da própria atividade sindical<sup>25</sup>.

A liberdade sindical destina-se tanto aos trabalhadores quanto aos empregadores. Em relação aos últimos, é reproduzido como um instrumento de resposta, “pois se desenvolve em virtude da oposição realizada nos conflitos das organizações de trabalhadores”<sup>26</sup>. Conforme se depreende do artigo 10 da Convenção nº 87 da OIT, entende-se por organização *qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores*<sup>27</sup>.

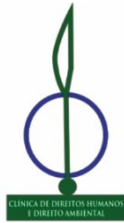
Com amparo nas lições de Amauri Mascaro Nascimento e no texto da Convenção 87 da OIT, Walküre Lopes Ribeiro da Silva apresenta a liberdade

<sup>24</sup> SILVA, Otavio Pinto e. A questão da liberdade sindical. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Orgs.). *Curso de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. v. 3, p. 66-85.

<sup>25</sup> SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Liberdade Sindical e Controle de Convencionalidade*. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2018. p. 88-89.

<sup>26</sup> *Idem. Ibidem.* p. 94.

<sup>27</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção ao Direito Sindical de 1948. Disponível em <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_239608/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 6 jan. 2020.



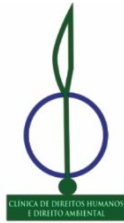
sindical sob quatro dimensões: liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade de exercício de funções e liberdade de filiação.<sup>28</sup>

A liberdade de organização compreende o modelo de organização dos trabalhadores que pode ser dividido em duas formas: espontânea (ou não-preestabelecida pelo poder estatal) e não-espontânea (ou preestabelecida pelo Estado). No primeiro caso, a organização é consequência da autonomia dos grupos que optarão, conforme os critérios que eles próprios julgarem adequados, as melhores formas de se unirem. No segundo, o modelo sindical é “fechado, restrito, uniforme” e a legislação impede que os trabalhadores se organizem por critérios de livre opção. Dessa forma, essa dimensão da liberdade sindical abrange também a questão da pluralidade sindical ou do sindicato único, isto é, a autorização da legislação para que em um certo espaço geográfico, em relação a um mesmo setor econômico, possa existir um, ou mais de um, sindicato de pessoas que em princípio estariam vinculadas a um mesmo grupo. Há a identificação dos critérios utilizados para que a representação sindical seja efetivada.<sup>29</sup>

Nessa medida, há sindicatos por setores da indústria, que na legislação nacional assumem a forma de sindicatos por categorias específicas; há os sindicatos por profissão, que no modelo brasileiro corresponde ao sindicato de categoria diferenciada; e, por fim, há os sindicatos por empresas, que não existem na legislação pátria. Ainda, cumpre mencionar que a liberdade de organização dos trabalhadores abrange as relações externas das entidades sindicais, compreendendo, assim, o direito de filiação do sindicato a associações internacionais, garantido pelo ordenamento jurídico. Em complemento, ela está relacionada com o direito de organização interna do sindicato, em que seus integrantes, por meio de sua livre escolha e instrumentos democráticos, elaborarão seus estatutos que possuem a função

<sup>28</sup>SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Liberdade sindical no contexto dos direitos humanos: a experiência da OIT, **Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social**, São Paulo, v. 1, n. 1, p. 205-222, jan./jun. 2006.

<sup>29</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**, 2. ed. rev. ampl. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 117-118.



de estruturar internamente os sindicatos, os órgãos que o integram e o papel pertencente a cada um deles dentro da administração sindical. Por fim, essa dimensão da liberdade sindical inclui a questão do direito de criação de órgãos de nível superior, pelos sindicatos, que tenham a função de coordenação das entidades sindicais, seja no nível horizontal, ou no vertical, como são os casos das uniões, centrais, federações e confederações.<sup>30</sup>

Enquanto isso, a liberdade de administração compreende as noções de democracia interna e não interferência externa. A democracia interna é requisito de legitimidade da entidade sindical, abrangendo a elaboração dos próprios estatutos, escolha do modelo de eleições para definição dos dirigentes, revezamento no poder, admitir a oposição e a candidatura de chapas contrárias à diretoria, liberdade de propaganda das ideias e finalidades de cada grupo. Para tanto, a liberdade de administração necessita de garantias de que a entidade sindical não será vítima de ingerências externas em seu cotidiano. Presume, assim, a eleição de dirigentes pelos próprios integrantes do grupo, sem a interferência do Estado; atos da diretoria controlados e fiscalizados por órgãos próprios da entidade sindical; vedação de afastamento de diretores sem a consulta prévia a esses órgãos de controle; definição de contribuições financeiras à organização sindical pelos próprios integrantes, em assembleia; definição da finalidade dos recursos auferidos.<sup>31</sup>

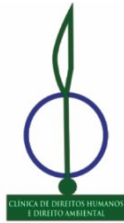
Deve-se mencionar ainda a liberdade de exercício de funções, pois a liberdade sindical não seria completa se os sindicatos não fossem livres para exercerem as funções dirigidas aos objetivos para os quais foram constituídos. As principais funções que podem ser citadas são as seguintes: função de representação, função negocial, função assistencial, função tributária, função econômica e função política.<sup>32</sup>

<sup>30</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**, p. 117-118.

<sup>31</sup>SILVA, Otavio Pinto e. A questão da liberdade sindical. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (Orgs.). **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. v. 3, p. 66-85.

<sup>32</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**, p. 120-122.





Por último, a liberdade de filiação pode ser definida como a proibição de que uma pessoa seja obrigada a aderir ou a desligar-se do sindicato. Nessa medida, essa dimensão da liberdade sindical corresponde a um direito para o trabalhador e para o empregador, ao mesmo tempo em que corresponde a um dever para o sindicato, logo, possui um sentido positivo para o primeiro caso e negativo para o segundo. Numa esfera mais ampla, a liberdade de filiação pode ter como destinatário o próprio Estado e não somente o sindicato, quando aquele faz discriminações.<sup>33</sup> Em face do Estado, deve existir a garantia de filiação a organizações de grau superior, como as federações, confederações e centrais sindicais, e até mesmo à entes internacionais. Em face do empregador, deve existir proteção para garantir que ele não impeça o direito do trabalhador filiar-se ou não a sindicato.<sup>34</sup>

Em complemento, interessante lembrar que o princípio da liberdade sindical consiste em um instrumento do regime democrático que visa ao desenvolvimento econômico e à melhoria nas condições do trabalho, compatíveis com a dignidade da pessoa humana<sup>35</sup>, tal como se visualiza no preâmbulo da Convenção nº 87 da OIT<sup>36</sup>.

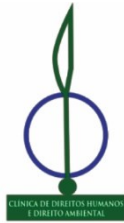
No âmbito do Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos, o artigo 16 da Convenção Americana de Direitos Humanos constitui um dos fundamentos da proteção à liberdade sindical ao declarar a liberdade de associação como um direito humano fundamental sujeito apenas a restrições legais suficientes e necessárias à segurança pública, garantia da

<sup>33</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**, p. 124-125

<sup>34</sup> SILVA, Otavio Pinto e. A questão da liberdade sindical, p. 66-85.

<sup>35</sup> SILVA, Walkure Lopes Ribeiro da; FIORAVANTE, Tamira Maira; MASSONI, Tulio de Oliveira. Liberdade Sindical e Direitos Humanos. In: *Revista do Ministério Público do Trabalho*. Ano XVI. n 31, p. 47-66, mar. 2006, p. 66.

<sup>36</sup> “Considerando que o Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho enuncia, **entre os meios suscetíveis de melhorar a condição dos trabalhadores e de assegurar a paz**, ‘a afirmação do princípio da liberdade sindical’; Considerando que a Declaração de Filadélfia proclamou novamente que **‘a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto’**”. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção ao Direito Sindical de 1948. Disponível em <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_239608/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 6 jan. 2020.



ordem social e proteção dos direitos e liberdades das demais pessoas. O artigo 16.3 menciona que “o disposto neste artigo não impede a imposição de restrições legais, e mesmo a privação do exercício do direito de associação, aos membros das forças armadas e da polícia.”<sup>37</sup>.

Nesse contexto, a Corte Interamericana de Direitos Humanos, ao tratar do emblemático *Caso Lagos del Campo VS. Peru*, refere-se à liberdade de associação como peça essencial à concretização do estado democrático de direito, que garante a faculdade de constituição das organizações sindicais e a liberdade de organização sem a interferência do Estado. A liberdade em matéria de associação tem importância legitimada, na medida em que revela a busca pela defesa dos interesses dos trabalhadores e, portanto, insere-se no *corpus juris* dos direitos humanos<sup>38</sup>.

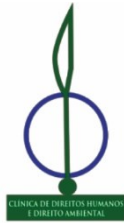
A consolidação do entendimento da Corte decorre de dois importantes casos julgados. Em *Baena Ricardo Vs. Panamá*<sup>39</sup>, foi determinada a análise cumulativa das violações da liberdade de associação com a liberdade sindical, de modo que esta última somente pudesse ser concretizada com a possibilidade de os indivíduos associarem-se sem coação ou interferência de autoridades públicas. No *Caso Huilca Tecse Vs. Peru*<sup>40</sup>, tratou-se da execução extrajudicial de um líder sindical, e reconheceu-se a responsabilidade do Estado pela violação do direito à liberdade de associação em relação à

<sup>37</sup> COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Convenção Americana sobre Direitos Humanos*. Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 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: 5 jan. 2020.

<sup>38</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Lagos del Campo vs. Peru*. Sentença de 31 de agosto de 2017. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. p. 90. Disponível em <[http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/sci/dados-da-atuacao/corte-idh/lagos\\_del\\_campo](http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/sci/dados-da-atuacao/corte-idh/lagos_del_campo)>. Acesso em: 5 jan. 2020.

<sup>39</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá*. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Disponível em <[http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec\\_72\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_72_esp.pdf)>. Acesso em: 5 jan. 2020.

<sup>40</sup> CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Caso Huilca Tecse Vs. Perú*. Sentencia de 3 de marzo de 2005. Disponível em: <[http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_121\\_esp.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_121_esp.pdf)>. Acesso em 5 jan. 2020.



liberdade sindical, capaz de interferir na liberdade de outros indivíduos mediante a imposição de medo e temor.

### 1.1.3 Representação de interesses coletivos

Na seara das relações jurídicas, o interesse coletivo não corresponde ao somatório de interesses individuais, mas ao interesse que é comum a cada um dos indivíduos integrantes de um determinado grupo. Nesse contexto surge o interesse coletivo em sentido estrito relacionado a certo grupo de trabalhadores.

Em clássico conceito, Santoro-Passarelli afirma que:

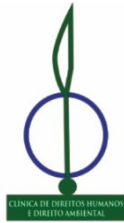
interesse coletivo é o de uma pluralidade de pessoas por um bem idôneo apto a satisfazer uma necessidade comum. Não é a soma dos interesses individuais, mas a sua combinação. É indivisível, pois se satisfaz, não por muitos bens, aptos a satisfazerem necessidades individuais, mas por um único bem apto a satisfazer a necessidade da coletividade. O interesse coletivo, que não é o interesse geral de toda a coletividade organizada, também se distingue do individual. É por isso mesmo um interesse privado, não é, ainda, um interesse público.<sup>41</sup>

Para Giovanni Tarello, o interesse coletivo apresenta as seguintes características:

a) economicidade, que existe em função de os interesses coletivos unirem uma coletividade para a satisfação de uma necessidade econômica comum; b) indivisibilidade: um interesse é coletivo somente quando a necessidade que lhe cria pode ser solucionada coletivamente; c) qualidade genérica: qualquer interesse da coletividade que seja indivisível coaduna-se ao interesse coletivo; d) natureza jusprivada de sua tutela jurídica: se o interesse coletivo de toda a coletividade organizada constitui um interesse privado, o princípio jurídico em que se enquadra sua tutela é um princípio de direito privado.<sup>42</sup>

<sup>41</sup>SANTORO-PASSARELLI, Francesco. *Noções de direito do trabalho*. Trad. Mozart Victor Russomano e Carlos Alberto G. Chiarelli. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1973. p. 11.

<sup>42</sup>TARELLO, Giovanni. *Teorías e ideologías en el derecho sindical: la experiencia italiana después de la Constitución*. Tradução de José Luis Monereo Pérez e José Antonio Fernández Avilés. Granada: Comares Editorial, 2002. p. 29.



Para Rodolfo de Camargo Mancuso, os aspectos essenciais que caracterizam esses interesses são: 1) pertencer a grupos determinados ou determináveis que serão seus titulares; 2) possuir uma organização básica que permita identificar esse grupo; 3) existência de um liame jurídico que seja comum a todos os integrantes desse grupo.<sup>43</sup>

A representação de interesses compreende negócio praticado em nome de outrem, cuja esfera jurídica suportará os efeitos realizados. Assim, deve-se lembrar que existem duas espécies principais de representação: a voluntária e a legal. Na primeira modalidade há a transferência da vontade do representado para o representante, em função do qual a esse último fica atribuído o poder de tomar as decisões em nome do primeiro, diante de terceiro estranho à relação. Na representação legal o poder de agir em nome de outrem é concedido pelo Estado, levando em consideração a defesa de um interesse determinado, assim como ocorre, por exemplo, na representação de menores e de pessoas jurídicas.<sup>44</sup>

Em relação a essa última modalidade de representação, deve-se mencionar que não há problemas em aceitar sua existência nos modelos jurídicos em que os trabalhadores integram categorias organizadas pelo poder estatal, como ocorria nos países corporativistas e ainda ocorre no Brasil. Nesses modelos, o alicerce da estrutura sindical está no instituto da categoria. Embora não seja comparada a uma pessoa jurídica, destaca-se como sujeito de direito dotada de várias prerrogativas e deveres.<sup>45</sup>

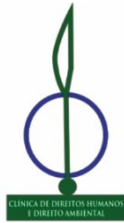
Na ordem jurídica brasileira, o artigo 513 da CLT estabelece que o sindicato possui a prerrogativa de representar os interesses gerais de sua respectiva categoria e os interesses individuais de seus membros que estejam relacionados à atividade ou profissão desempenhada. O artigo 8º, inciso III da Constituição da República, por sua vez, dispõe que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

Interessante registrar que apesar de o regime democrático ter sido restabelecido no Brasil após a promulgação da Constituição Federal de 1988, ainda não existe

<sup>43</sup> MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *Interesses difusos: conceito e legitimação para agir*. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2000. p. 57.

<sup>44</sup> MAGANO, Octavio Bueno. op. cit., v. 3, p. 138.

<sup>45</sup> Id. Ibid., p. 139.



democracia integral no âmbito das relações sindicais, pois o texto constitucional abriga dispositivo que estabelece os critérios necessários para a organização sindical e impõe que a representação sindical deve ser exercida somente por uma entidade (artigo 8º, inciso II). Dessa maneira, observa-se que a ordem jurídica brasileira ainda reconhece a noção de representação legal imposta na década de 30 durante o governo de Getúlio Vargas.<sup>46</sup>

#### 1.1.4 Negociação coletiva

Dentre os direitos fundamentais oriundos da conceituação dos sindicatos e das quatro dimensões da liberdade sindical encontra-se o da negociação coletiva, consistente na prerrogativa legal de os sindicatos representarem os integrantes das classes de trabalhadores e empregadores em acordos e convenções coletivas celebrados, sem que haja a interferência do Estado e garantindo a preponderância dos interesses coletivos.<sup>47</sup>

O ato de negociação nasce como uma das bases de existência dos sindicatos, no exercício da representação e da intermediação entre a figura hipossuficiente do trabalhador perante o empregador, ou ainda da reivindicação por melhoria nas condições de trabalho.

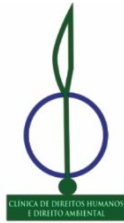
As Convenções nº 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho tratam de forma mais explícita sobre a liberdade de os entes sindicais negociarem, disciplinando a negociação coletiva como parte essencial do princípio da liberdade sindical<sup>48</sup>.

Diante desse quadro, conforme ensinamentos de Manuel Carlos Palomeque Lopez, existe um conteúdo essencial ou “núcleo mínimo ou indisponível” de direitos

<sup>46</sup> SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. *Crise de representatividade e participação dos sindicatos em políticas ativas de emprego*, cit., p. 98.

<sup>47</sup> SARCEDO, Cristiana Lapa Wanderley. *Representatividade sindical e negociação coletiva: diretrizes da OIT, experiências dos modelos francês e norte-americano e contribuições ao sistema brasileiro*. São Paulo: LTr, 2011, p. 33.

<sup>48</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2003, p. 70.



que contribuem de forma primordial com o desenvolvimento das atividades sindicais. Esses direitos são: o direito de negociação coletiva, de greve e o de deflagração de conflitos coletivos.<sup>49</sup>

Na mesma linha e acrescentando outros elementos, Oscar Ermida Uriarte ensina que a liberdade sindical abrange o direito à ação sindical, isto é, a exercer efetivamente na prática as funções atribuídas aos sindicatos. Dessa maneira, no âmbito da chamada “liberdade sindical coletiva” e dentro dela, entre os direitos coletivos que pertencem ao sindicato diante do Estado e dos empregadores, inclui-se a ação reivindicativa e participativa, assim como o exercício da negociação coletiva e da greve. As ações de reivindicação, de participação, e outras atividades laterais constituem também parte do chamado “aspecto coletivo da liberdade sindical”. Com efeito, a reivindicação e a participação são atividades assumidas pelo sindicato em função da representação dos interesses profissionais, já que essa representatividade pode ser exercida por meio de uma posição de contestação, reivindicação, enfrentamento de interesses perante os empregadores e o Estado, como também uma posição de participação nos organismos públicos ou sociais e na empresa.<sup>50</sup>

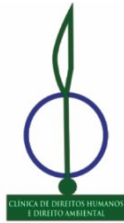
A função negocial das entidades sindicais assume caráter cada vez mais importante quanto menos a lei disciplina a negociação coletiva nos países, como é o exemplo dos Estados Unidos, pois quanto menor é a regulamentação do instituto, maior é o espaço para o desenvolvimento da autonomia coletiva das partes que criarão as normas incidentes nas relações individuais de trabalho. Essa função transforma o sindicato em fonte de direito positivo, pois o resultado da negociação coletiva, as convenções e acordos coletivos, atuam de forma a completar as lacunas da lei, dando origem a novos institutos e novos direitos em proveito dos trabalhadores que a legislação não prevê, fato que é primordial para melhorar as relações de trabalho.<sup>51</sup>

<sup>49</sup> PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos; ALVARES DE LA ROSA, Manuel. *Derecho del trabajo*. 2. ed. Madrid: Centro de Estudios Ramon Areces, 1994. p. 383.

<sup>50</sup> ERMIDA URIARTE, Oscar. *Sindicatos en libertad sindical*. Montevideo: Fundacion de Cultura Universitaria, 1985, p. 45-47.

<sup>51</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*, 2. ed. rev. ampl. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 121-122.





Conforme apontamentos de Octavio Bueno Magano, a atividade negocial é denominada de “função regulamentar”. Por meio dela, portanto, celebram-se as convenções e acordos coletivos de trabalho. O artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho conceitua a convenção coletiva de trabalho como “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”. O acordo coletivo está disciplinado no § 1º desse mesmo dispositivo legal, constituindo uma convenção coletiva de menor abrangência, pois entre os sujeitos estipulantes, há o sindicato profissional de um lado e uma ou mais empresas do outro. Em relação aos interesses envolvidos, no caso da convenção, são os interesses da categoria, e no caso dos acordos, são os interesses dos trabalhadores de uma ou de mais de uma empresa.<sup>52</sup>

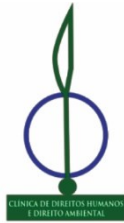
A negociação coletiva constitui função sindical de suma relevância, integrando a essência da constituição das organizações sindicais, pois, como já mencionado anteriormente, a finalidade primordial dos sindicatos é buscar a melhoria das condições de trabalho das pessoas.

### 1.1.5 Greve

O mecanismo de greve arrasta-se pela história como parte da luta social dos trabalhadores em diversos momentos, mas principalmente durante a Revolução Industrial como uma forma de contrapor e questionar as condições e deveres impostos àqueles.<sup>53</sup> O desenvolvimento do direito coletivo do trabalho traz o reconhecimento do direito à greve por meio de instrumentos internacionais, bem como a liberdade dos sindicatos em organizá-las e instituí-las sem a intervenção do Estado.

<sup>52</sup> MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho*. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1993. v. 3, p. 146.

<sup>53</sup> URIARTE, Oscar Ermida. Intervenção e autonomia no direito coletivo do trabalho. In: NICOLADELI, Sandro Lunardet *alii* (orgs.) *O direito coletivo, a liberdade sindical e as normas internacionais*. São Paulo: LTr, v. 1, 2013. p. 11-19.



Não é possível dissociar o direito à greve dos direitos humanos, uma vez que se trata de um direito intrínseco ao trabalhador. Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>54</sup> entende que se trata de um instrumento democrático a serviço da cidadania e, Verônica Cavalcante Fonseca<sup>55</sup> conclui que a posição de trabalhador jamais poderá descaracterizar a humanidade daquele que trabalha, assim, a greve é primordial para garantir o direito fundamental deste enquanto pessoa humana.

É importante considerar que o direito de greve também está conectado intimamente à luta pela liberdade sindical, uma vez que integra uma estrutura complexa que inclui a necessidade de plena liberdade sindical e a existência de autonomia privada coletiva.<sup>56</sup> A Comissão de Peritos da OIT baseado no disposto na Convenção nº 87, considera o direito a greve como um corolário indissociável do direito de sindicalização sendo necessário que as greves sejam consideradas sempre em conjunto das relações coletivas.<sup>57</sup>

Pode-se verificar que a luta dos trabalhadores resultou em um movimento mundial para a implantação de bases normativas nos instrumentos nacionais e internacionais do direito à greve e à sindicalização como direitos fundamentais.

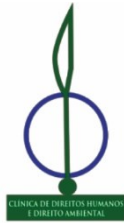
---

<sup>54</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A greve do servidor público civil e os direitos humanos.** Ltr: revista legislação do trabalho, São Paulo, v. 65, n. 12, p. 1462, dez. 2001.

<sup>55</sup> FONSECA, Verônica Cavalcante. **O Direito de Greve dos Servidores Públicos Como Direito Humano Fundamental.** Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2009. p. 144. Disponível em: [https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18112011-153626/publico/DISSERTACAO\\_PARCIAL\\_VERONICA.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18112011-153626/publico/DISSERTACAO_PARCIAL_VERONICA.pdf). Acesso em: 13 mai. 2020.

<sup>56</sup> FONSECA, Verônica Cavalcante. **O Direito de Greve dos Servidores Públicos Como Direito Humano Fundamental.** Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2009. p. 10-11.

<sup>57</sup> ODERO, Alberto; GERNIGON, Bernard; GUIDO, Horácio; URIARTE, Oscar Ermida. **A greve: o direito e a flexibilidade.** Brasília: Oficina Internacional del Trabajo – Secretaria Internacional do Trabalho Brasília, 2002, p. 22. Disponível em <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_317033.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_317033.pdf)>. Acesso em: 10 mai. 2020.



A Declaração Universal de Direitos Humanos no artigo 23, n.4<sup>58</sup> garante o direito à liberdade sindical, que implicitamente traz o direito à greve. Posteriormente, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da Assembléia Geral das Nações Unidas expressamente reconheceu o direito à greve no parágrafo 1, alínea d do artigo 8<sup>o59</sup>, além do art. 45.c da Carta da Organização dos Estados Americanos<sup>60</sup>, no art. 8<sup>o</sup> do Protocolo de São Salvador<sup>61</sup> e nas Convenções n<sup>o</sup> 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho.

No entanto, internacionalmente não existem instrumentos que regulem diretamente a greve, tão somente reconhecendo a existência, importância e legitimidade. Não obstante, existe uma série de resoluções e recomendações da OIT que buscaram sanar a lacuna. Além disso, o Comitê de Liberdade Sindical e a Comissão de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações elaboraram um compilado de entendimentos traçando bases para o reconhecimento do direito de greve como direito fundamental, bem como a delimitação do âmbito de seu exercício<sup>62</sup>.

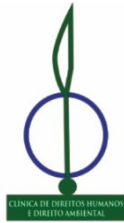
<sup>58</sup> Art. XXIII, n.4: **Todos os seres humanos têm direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção dos seus interesses.** ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948.

<sup>59</sup> Art 8<sup>o</sup>, parágrafo 1<sup>o</sup>, alínea d: **Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir: O direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.** Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. 1966.

<sup>60</sup> Art 45, alínea c: **Os Estados membros, convencidos de que o Homem somente pode alcançar a plena realização de suas aspirações dentro de uma ordem social justa, acompanhada de desenvolvimento econômico e de verdadeira paz, convêm em envidar os seus maiores esforços na aplicação dos seguintes princípios e mecanismos: Os empregadores e os trabalhadores, tanto rurais como urbanos, têm o direito de se associarem livremente para a defesa e promoção de seus interesses, inclusive o direito de negociação coletiva e o de greve por parte dos trabalhadores, o reconhecimento da personalidade jurídica das associações e a proteção de sua liberdade e independência, tudo de acordo com a respectiva legislação;** Carta da Organização dos Estados Americanos. 1948.

<sup>61</sup> Art 8<sup>o</sup>, alínea b: **Os Estados Partes garantirão: O direito de greve.** Protocolo de San Salvador.

<sup>62</sup> ODERO, Alberto; GERNIGON, Bernard; GUIDO, Horácio; URIARTE, Oscar Ermida. *A greve: o direito e a flexibilidade.* Brasília: Oficina Internacional del Trabajo – Secretaria Internacional do Trabalho Brasília, 2002, p. 17. Disponível em <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_317033.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_317033.pdf)>. Acesso em 3 jan. 2020.



Na busca pelo conceito de greve é preciso considerar duas perspectivas: a greve como fato jurídico e a greve como fato social. Dentro do mundo jurídico, a greve consiste na suspensão temporária da prestação de serviços, com o fim de pressionar o empregador a ceder diante de reivindicações profissionais ou toda a interrupção do trabalho, de caráter temporário, motivada por reivindicações suscetíveis de beneficiar a totalidade.<sup>63</sup> Por outro lado, o conceito de greve como fato social é identificado através de uma visão mais compatível com a história de lutas sindicais, uma vez que é vista como uma “questão social” resultante da liberdade econômica e do liberalismo político que acentuaram as desigualdades sociais, bem como o maquinismo e a concentração de massa humana e de capitais que diminuíam a importância do ser humano no processo produtivo.<sup>64</sup> Assim, a greve nasce como instrumento para as novas necessidades da sociedade.

A OIT traz o direito à greve como meio legítimo de que dispõem os trabalhadores e suas organizações para a promoção e defesa de seus interesses econômicos e sociais. As greves podem ser definidas de maneira mais objetiva como “a suspensão coletiva e acordada da prestação do trabalho por iniciativa dos trabalhadores”<sup>65</sup>.

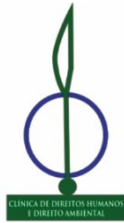
Destaca-se, ainda, a categorização dos tipos de greve: de natureza trabalhista, que busca melhorias quanto às condições de trabalho; de natureza sindical, que busca garantir e desenvolver os direitos das organizações sindicais e de seus dirigentes; e de natureza política, que possui a finalidade, embora indireta, de defesa dos interesses econômicos e sociais dos trabalhadores.<sup>66</sup>

<sup>63</sup> PEGORER, Juliana Tavares. **Limites do Direito de Greve**. Dissertação de Mestrado. Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/ Faculdade de Direito, 2013. p. 71-76

<sup>64</sup> LOUREIRO, Alexandre Pinto. **O Direito de Greve do Servidor Público no Brasil diante do Princípio do Interesse Público**. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo. p. 14.

<sup>65</sup> ALONSO OLEA, Manuel; CASAS BAAMONDE, Maria Emilia. *Derecho del trabajo*. 18. ed. Madrid: Civitas, 2000, p. 1012-4.

<sup>66</sup> ODERO, Alberto; GERNIGON, Bernard; GUIDO, Horácio; URIARTE, Oscar Ermida. **A greve: o direito e a flexibilidade**. Brasília: Oficina Internacional del Trabajo – Secretaria Internacional do Trabalho Brasília, 2002, p. 23. Disponível em <<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->



A relação entre os sindicatos e as greves é muito íntima, vez que ambas se complementam perante o intuito similar que possuem: o de lutar contra o capital. A possibilidade de os sindicatos organizarem ou ajudarem a organizar as greves parte do próprio princípio da liberdade sindical estabelecida na Convenção nº 87 da OIT, resultando em mais força e resistência social dos trabalhadores perante as desigualdades geradas pelo capitalismo.

Por fim, não resta outra percepção do direito de greve que não seja o de direito fundamental, por ser o principal instrumento para a efetivação da luta da classe de trabalhadores bem como pela liberdade sindical. Devendo, desta forma, todo e qualquer Estado por meio de suas constituições e legislações esparsas garantirem e assegurar a plena efetivação de tal direito.<sup>67</sup>

## 1.2. ASPECTOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NO BRASIL

A Constituição Federal de 1988, conhecida também como “Constituição Cidadã”, elevou os princípios e características do direito coletivo do trabalho à envergadura de direitos e garantias fundamentais sociais ao situá-los no âmbito do Capítulo II do Título II do Texto Magno, disciplinando esta matéria nos seguintes dispositivos, que serão objeto de análise desta segunda seção da primeira parte:

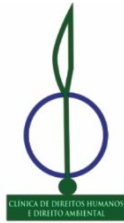
Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:(...)  
XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

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

---

[americas/---ro-lima/---ilo-brasil/brasilia/documents/publication/wcms\\_317033.pdf](#)>. Acesso em: 10 mai. 2020.

<sup>67</sup> Corte Interamericana de Direitos Humanos. Opinião Consultiva OC-22/16. **Titularidade de direitos das pessoas jurídicas no sistema interamericano de direitos humanos (interpretação e alcance do artigo 1.2, com relação aos artigos 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46 e 62.3 da convenção americana sobre direitos humanos, bem como do artigo 8.1.a e b do Protocolo de San Salvador)**. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/sci/dados-da-atuacao/corte-idh/Opiniaoconsultiva22versaofinal.pdf>. Acesso em: 10 mai.2020.



I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

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

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

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

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

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.

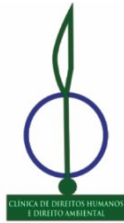
§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

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.

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.





O supracitado artigo 8º assegura o direito à livre associação profissional ou sindical. Os incisos seguintes tratam da sua fundação e da sua gestão (inciso I), sem interferência do poder estatal, havendo uma ampliação da atuação dos interesses sindicais no que se refere a assegurar os direitos de seus associados, seja por questões judiciais ou administrativas (inciso III), bem como tratar das negociações coletivas (inciso VI). Também foi assegurado o direito à greve (artigo 9º, CF/88). Por outro lado, permaneceram aspectos do modelo sindical corporativista, herança da legislação da década de 1930, como a unicidade sindical (inciso II), a contribuição sindical (inciso IV) e o poder normativo da Justiça do Trabalho.

A Constituição Brasileira guarda resquícios de uma formação corporativista dos sindicatos, mas procurou inicialmente no art. 8º, VI, e 7º, XXVI, garantir a liberdade sindical, ainda que posteriormente tenha contradito o texto com a derrogação das disposições que autorizavam a negociação coletiva das condições de trabalho diretamente entre trabalhadores e empresa (art. 617, CLT).<sup>68</sup>

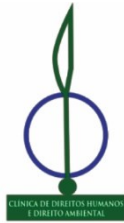
Como foi visto na seção anterior, a negociação coletiva é a base da atuação dos sindicatos, que, por sua vez, é parte da liberdade sindical, bem como uma das bases da liberdade de organização e atuação do próprio sindicato. Entretanto, segundo Leôncio Martins Rodrigues, "na verdade, com a Constituição de 88, os sindicatos adquiriram autonomia, mas os trabalhadores não adquiriram liberdade de organização".<sup>69</sup>

Em síntese, apesar de haver mudanças significativas no modelo sindical brasileiro após a Constituição Federal de 1988, permaneceram diversos aspectos infraconstitucionais da legislação disciplinadora do direito coletivo do

---

<sup>68</sup> BRAVO FERRER, Miguel Rodríguez-Piñero y; VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *La Libertad Sindical en las Constituciones Latinoamericanas*. In: ERMIDA URIARTE, Oscar; OJEDA AVILES, Antonio (coord.). *El Derecho Sindical en America Latina*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, p. 11-38, 1995.

<sup>69</sup> RODRIGUES, Leôncio M. *O sindicalismo corporativo no Brasil: fatores de persistência, possibilidades de mudança*, 1989, p.29.



trabalho que não estão de acordo com o viés democrático e com os direitos fundamentais<sup>70</sup>. Em tese, houve a mudança de modelo de sindicatos. Na prática, ainda há o papel intervencionista do Estado, por meio da contribuição sindical obrigatória<sup>71</sup>, sistema confederativo, unicidade sindical por categoria, e poder normativo da Justiça do Trabalho. É sobre estes e outros aspectos críticos que trataremos nas subseções seguintes.

## 1.2.1 Unicidade sindical

O artigo 8º, inciso II, consagra o modelo sindical da unicidade, termo que significa a proibição legal da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação. O princípio da unicidade sindical, consagrado pela Constituição, estabelece a vedação da criação de mais de uma organização sindical, na mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área de um município<sup>72</sup>. Trata-se de uma das limitações à liberdade sindical.

Para o pesquisador José Claudio Monteiro Brito Filho, a unicidade sindical, a base territorial mínima, a sindicalização por categoria e o sistema confederativo da estrutura sindical previstas no artigo 8º da Constituição Federal do Brasil são limitações à liberdade de organização sindical.<sup>73</sup>

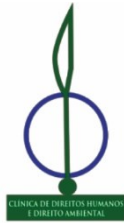
A unicidade sindical consiste na determinação do Estado de permitir a existência de um único sindicato, representativo de um grupo, em determinada área territorial. Possui as seguintes características: a) representação de um grupo por um único sindicato, lembrando que qualquer membro do grupo apenas será representado pela mesma entidade sindical; b) essa representação ocorrerá nos limites territoriais de uma determinada área

<sup>70</sup> SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Liberdade Sindical e Controle de Convencionalidade*. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2018.

<sup>71</sup>A contribuição tornou-se opcional com a aprovação da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17); porém, ressalta-se o caráter intervencionista do Estado nesse aspecto, anterior à mudança.

<sup>72</sup>Ibidem, p. 1.

<sup>73</sup>BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direito sindical**, São Paulo: LTr. 2000, p. 98.



geográfica; c) esse modelo é estabelecido pelo poder estatal, seja por ato discricionário ou por dispositivo legal.<sup>74</sup>

Nessa linha, o modelo da unicidade é aquele em que se reconhece somente a existência de um único sindicato representativo de seus integrantes, trabalhadores ou empregadores, ao mesmo tempo e no mesmo local para uma mesma categoria.<sup>75</sup>

Consoante foi mencionado na seção anterior, o principal documento internacional que resguarda a liberdade sindical é a Convenção nº 87 da OIT, que busca assegurar o direito do trabalhador de sindicalização, bem como de o sindicato representar seus associados, visando seus interesses, assegura ainda a independência do sindicato em relação ao Estado<sup>76</sup>. Essa convenção normatizou os princípios da liberdade sindical e da autonomia sindical, de acordo com as aspirações democráticas existentes em outros países.

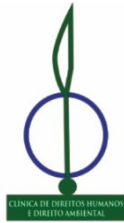
Embora o Brasil não seja signatário da Convenção 87 da OIT, é parte da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, promulgada pelo Decreto nº 678, de 06 de novembro de 1992, que em seu supracitado artigo 16, trata da liberdade de associação, estabelecendo que só pode existir restrições para tal direito na medida em que sejam necessárias para resguardar a sociedade democrática e a liberdade das demais pessoas.

Ademais, o Brasil é parte do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999, o qual prevê, dentre os direitos sindicais do artigo 8º., o seguinte:

<sup>74</sup>BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. **Direito sindical**, p. 99.

<sup>75</sup>RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 77.

<sup>76</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 87 – Liberdade Sindical e Proteção ao Direito do Trabalhador*. Disponível em <[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_239608/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 26 dez. 2019.



1. Os Estados-Partes garantirão:

a) o direito dos trabalhadores de organizar sindicatos e de filiar-se ao de sua escolha, para proteger e promover seus interesses. Como projeção deste direito, os Estados-Partes permitirão aos sindicatos formar federações e confederações nacionais e associar-se às já existentes, bem como formar organizações sindicais internacionais e associar-se à de sua escolha. Os Estados-Partes também permitirão que os sindicatos, federações e confederações funcionem livremente;

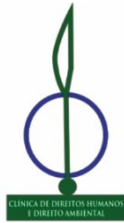
Na análise da Opinião Consultiva nº 22/2016 esta Honorable Corte Interamericana considerou, no parágrafo 99 do parecer emitido, que uma interpretação de boa fé do acima citado artigo 8º.1.a do Protocolo de San Salvador leva à conclusão de que o dispositivo atribui titularidade dos direitos ali consagrados a todas as organizações sindicais, o que implica maior efeito útil ao artigo 8º.1.a, reforçando sua importância para o sistema interamericano sobre a efetividade dos direitos civis e políticos e dos direitos econômicos, sociais e culturais.<sup>77</sup>

Deve ser salientado o caráter instrumental da liberdade sindical na efetivação não apenas dos direitos trabalhistas, mas dos direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais, já que seu livre exercício é essencial para a promoção e a consolidação da democracia.<sup>78</sup>

No parágrafo 100 da referida opinião consultiva, é apontado que o artigo 19.6 do Protocolo de San Salvador contempla os meios pelos quais os direitos garantidos no Protocolo são protegidos, levando à conclusão de que os direitos assegurados às entidades sindicais constituem direitos de exigibilidade imediata no sistema interamericano. Os trabalhos preparatórios de elaboração da norma apontam que o sistema de petições limitar-se-ia apenas ao direito de associação e liberdade sindical e o direito à educação, excluindo-se o direito de

<sup>77</sup>SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Liberdade Sindical e Controle de Convencionalidade*. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2018. p. 350.

<sup>78</sup>SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Liberdade Sindical e Controle de Convencionalidade*. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2018. p. 350.



greve. A menção à liberdade sindical para efeitos do Protocolo de San Salvador corresponde ao direito de organizações de trabalhadores constituir federações e confederações, assim como o direito de filiar-se às mesmas, e de toda organização, federação ou confederação a filiar a organizações internacionais de trabalhadores.<sup>79</sup>

Ao terminar a exposição do parágrafo em comento, esta Honorable Corte faz referência ao artigo 5º da Convenção 87 da OIT que possui o seguinte teor:

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

O dispositivo *supra* transcrito, em conjunto com o artigo 2 do mesmo diploma normativo, abrigam a dimensão da liberdade de organização das entidades sindicais. Dessa forma, a relação construída pela opinião consultiva entre o artigo 8º.1.a do Protocolo e o artigo 5º da Convenção 87 da OIT constitui mais uma demonstração de que a proteção concedida à liberdade sindical pelo sistema interamericano deve ser realizada nos moldes da Convenção 87, fato incompatível com a unicidade sindical estabelecida no artigo 8º, II, da Constituição da República do Brasil.<sup>80</sup>

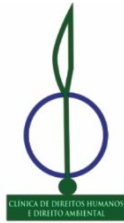
### 1.2.2 Eleição sindical

A Convenção nº 87 da OIT estabeleceu algumas configurações fundamentais que devem ser seguidas pelos países signatários, essas são:

- a) os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, devem ter garantido o direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem

<sup>79</sup>Referência da própria Corte na OC 22/20016 ao artigo 5º da Convenção 87 da OIT.

<sup>80</sup>SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Liberdade Sindical e Controle de Convencionalidade*. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2018. p. 350.



como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de aceitar os seus estatutos (artigo 2º);

b) as organizações de trabalhadores e empregadores devem ter o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, de organizar suas atividades e sua gestão, de formular o seu programa de ação;

c) o Estado deve adotar uma postura de não intervenção, de modo que as autoridades públicas se abstenham de adotar quaisquer medidas que possam limitar o direito de livre organização sindical ou entravar o seu exercício.<sup>81</sup>

A liberdade de administração, derivada da liberdade sindical, é baseada na democracia interna e não interferência externa, isto é, os sindicatos devem ter autonomia tanto para eleger seus próprios representantes, seguindo o modelo democrático, existindo a alternância de poder, respeito à oposição, bem como devem ser guiados pelos seus próprios interesses, sem interferência alguma. Desse modo, ainda há de se falar em liberdade de funções, sem a qual os sindicatos não conseguirão exercer suas funções e alcançar seus objetivos para os quais existem.

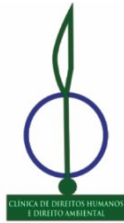
A Constituição Federal, no artigo 8º, VIII, assegura a não interferência da empresa por meio de coação, uma vez que é vedada a dispensa do empregado sindicalizado quando este concorre para cargo de direção, trazendo riscos para os interesses empresariais e garante, ademais, a estabilidade no emprego do trabalhador eleito.

Em breve digressão histórica, é importante reiterar que o sistema sindical brasileiro possui até hoje características típicas corporativistas. O corporativismo, por sua vez, segundo Francisco Martins de Souza, citado por Túlio Macedo Rosa e Silva, consiste na “doutrina que pretende superar o conflito social mediante a eliminação da concorrência no plano econômico, a

---

<sup>81</sup>SILVA. Otavio Pinto de. Liberdade Sindical e Autonomia Privada Coletiva. Seminário Internacional de Pesquisa. *Experiências Sindicais no Brasil e no Estrangeiro: corporativismo e liberdade sindical*. São Paulo, 2013.





luta de classes no plano social e as diferenças ideológicas no plano político.”<sup>82</sup>  
Logo, ele compreende uma forma de controle indireto e ferramenta eficaz de disciplina. Por meio dele, restringe-se a participação aos segmentos interessados no Estado, eliminando-se potenciais conflitos sociais. A estrutura corporativa está amparada na eliminação do conflito e no reconhecimento da colaboração entre as classes e delas com o Poder Público.

O corporativismo surge, deste modo, como um sistema de intermediação de interesses, com a organização específica desses interesses articulados por meio da negociação e de um compromisso. Além disso, o poder estatal assume função determinante na conciliação dos interesses em conflito. Portanto, poder-se-ia falar de uma potencialização institucional do acordo.<sup>83</sup>

A interferência do Estado nas eleições sindicais abrigada em artigos da CLT foi herança do corporativismo, mesmo que estes não sejam mais utilizados após a CF/88. Nessa linha, interessante mencionar tais dispositivos:

Art. 518. O pedido de reconhecimento será dirigido ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio instruído com exemplar ou cópia autenticada dos estatutos da associação.

\* V. art. 8º, CF.

§ 1º Os estatutos deverão conter:

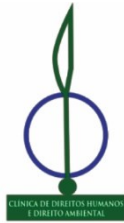
c) a afirmação de que a associação agirá como órgão de colaboração com os poderes públicos e as demais associações no sentido da solidariedade social e da subordinação dos interesses econômicos ou profissionais ao interesse nacional;

Art. 524. § 3º A mesa apuradora será presidida por membro do Ministério Público do Trabalho ou pessoa de notória idoneidade, designada pelo Procurador-Geral da Justiça do Trabalho ou procuradores regionais.

Art. 525. É vedada a pessoas físicas ou jurídicas, estranhas ao sindicato, qualquer interferência na sua administração ou nos seus serviços.

<sup>82</sup> <sup>82</sup>SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Liberdade Sindical e Controle de Convencionalidade*. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2018. P. 203.

<sup>83</sup> SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Assistência jurídica gratuita como direito fundamental social diante da liberdade de exercício de funções sindicais*. Dissertação (Mestrado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2011.



Parágrafo único. Estão excluídos dessa proibição:

a) os Delegados do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio especialmente designados pelo Ministro ou por quem o represente;

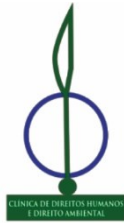
Art. 531. Nas eleições para cargos de diretoria e do conselho fiscal serão considerados eleitos os candidatos que obtiverem maioria absoluta de votos em relação ao total dos associados eleitores.

§ 4º O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio expedirá instruções regulando o processo das eleições.

Todos os procedimentos previstos pelos artigos supracitados demonstram a interferência do Estado em alguma instância das eleições sindicais, seja exigindo a colaboração das associações com os poderes públicos ou subordinando seus interesses ao interesse nacional conforme o artigo 518; ou determinando a presença e administração da mesa apuradora das deliberações da assembleia por membro indicado por procuradores gerais ou regionais, segundo o artigo 524; permitindo a interferência na administração do sindicato por delegados designados pelo Ministro do Trabalho Indústria e Comércio como no artigo 525 e permitindo que dito Ministério regule os processos das eleições (Artigo 531). Tais dispositivos, mesmo após a promulgação da Constituição da República de 1988, não foram revogados do ordenamento jurídico brasileiro. Apesar disso, diante do texto constitucional que vedou a ingerência estatal nas atividades sindicais, os dispositivos da CLT mencionados são consideradas normas não recepcionadas pela Constituição, pois violam a autonomia sindical.

Dessa forma, a liberdade de administração é assegurada com o poder de escolha do modelo de eleição dos seus dirigentes. Assim, os princípios democráticos deverão ser seguidos nas eleições sindicais, respeitando a Constituição Federal e as Convenções de que o Brasil é signatário.

### **1.2.3 Contribuição sindical**



O artigo 8º, inciso V, assegura que ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato<sup>84</sup>. Em contrapartida, o Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho - CLT<sup>85</sup>, trazia a obrigatoriedade da contribuição sindical, a qual os empregadores eram obrigados a descontar diretamente na folha de pagamento a quantia devida ao sindicato<sup>86</sup>. Ainda há outro pensamento sobre a contribuição obrigatória, de que este tem natureza tributária.

A manutenção da contribuição sindical obrigatória, até a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), acabou sendo o motivo principal, senão o único, para a criação inescrupulosa da maioria das entidades sindicais, que estão longe de buscarem a melhoria das condições de trabalho.<sup>87</sup>

A Lei nº 13.467/2017 inovou ao eliminar sua obrigatoriedade com a nova redação dos artigos 579 e 582 da CLT.<sup>88</sup> Em um primeiro momento, a novidade deveria ser comemorada, pois foi extirpado do ordenamento jurídico um dos vestígios do corporativismo que obstaculiza há décadas o pleno exercício da liberdade sindical no país.<sup>89</sup>

Quanto ao tema, Luciano Martinez lembra que a liberdade sindical individual negativa do trabalhador é violada, pois enquanto “integrante da

<sup>84</sup> Art. 8º. [...] V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

<sup>85</sup> BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 2 jan. 2020.

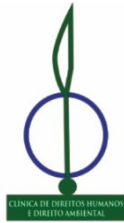
<sup>86</sup> Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições por estes devidas ao sindicato, uma vez que tenham sido notificados por este, salvo quanto ao imposto sindical, cujo desconto independe dessa formalidade.

<sup>87</sup> SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Liberdade Sindical e Controle de Convencionalidade*. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2018. p. 225.

<sup>88</sup> Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

<sup>89</sup> SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Liberdade Sindical e Controle de Convencionalidade*. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2018. p. 225.



categoria terá que, compulsoriamente, contribuir para uma específica entidade representativa, mesmo que não a tenha escolhido como tal; ainda que não aceite a ideologia por ele praticada; ainda que nem dela queira ouvir falar”.<sup>90</sup>

Porém, apenas o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, desacompanhada de uma reforma de toda a estrutura do sistema capaz de exterminar a unicidade sindical, a representação legal, a sindicalização por categoria e o sistema confederativo obrigatório, acaba por prejudicar ainda mais a defesa da liberdade sindical no Brasil.<sup>91</sup>

Da maneira como realizada, a eliminação da obrigatoriedade da contribuição sindical enfraquecerá a atuação dos sindicatos, na medida em que suas receitas serão reduzidas, tornando-os vulneráveis a interesses distintos dos que buscam realmente a melhoria das condições de trabalho de seus representados.<sup>92</sup>

Com o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical e uma inexistente ampla reforma sindical, os sindicatos estarão mais suscetíveis do que antes a interesses que não coincidam com a busca da ampliação da melhoria das condições laborais. Essa situação prejudicará, inclusive, a celebração dos acordos e convenções coletivas de trabalho, pois reduzirá o poder de barganha dos sindicatos profissionais durante a negociação coletiva.<sup>93</sup>

Mas esses não são os únicos problemas relacionados ao fim da obrigatoriedade da contribuição desacompanhada de uma reforma do modelo sindical. A natureza jurídica tributária da contribuição extinta, de acordo com o artigo 3º<sup>94</sup> do Código Tributário Nacional, implica que sua revogação deveria ter sido realizada por lei complementar e não por lei ordinária, nos termos dos

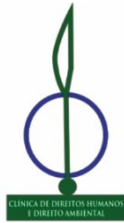
<sup>90</sup>MARTINEZ, Luciano. *Condutas antissindicais*, cit., p. 330.

<sup>91</sup>SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Liberdade Sindical e Controle de Convencionalidade*. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2018. p. 225.

<sup>92</sup>SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Liberdade Sindical e Controle de Convencionalidade*. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2018. p. 225.

<sup>93</sup>SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Liberdade Sindical e Controle de Convencionalidade*. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2018. p. 226.

<sup>94</sup>Art. 3º Tributo é toda prestação pecuniária compulsória, em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada.



artigos 146 e 149<sup>95</sup> da Constituição Federal, por tratar de contribuição parafiscal já que sua cobrança foi delegada aos sindicatos. Dessa forma, a extinção da compulsoriedade por lei ordinária acarreta a inconstitucionalidade formal dos dispositivos da Lei n. 13.467/2017 que eliminaram sua obrigatoriedade. Nesse mesmo sentido é o enunciado 47 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho promovida pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho.<sup>96</sup>

Além disso, há outra inconstitucionalidade formal, pois o fim da obrigatoriedade não foi acompanhado da análise do impacto orçamentário e financeiro que ela provocaria, já que se trata de medida legal que teve como consequência renúncia de receita (artigo 113 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias<sup>97</sup>), como apontou a Nota técnica nº. 1º, de 27 de

<sup>95</sup>Art. 146. Cabe à lei complementar:

I - dispor sobre conflitos de competência, em matéria tributária, entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios;

II - regular as limitações constitucionais ao poder de tributar;

III - estabelecer normas gerais em matéria de legislação tributária, especialmente sobre:

a) definição de tributos e de suas espécies, bem como, em relação aos impostos discriminados nesta Constituição, a dos respectivos fatos geradores, bases de cálculo e contribuintes;

b) obrigação, lançamento, crédito, prescrição e decadência tributários;

c) adequado tratamento tributário ao ato cooperativo praticado pelas sociedades cooperativas.

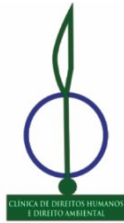
d) definição de tratamento diferenciado e favorecido para as microempresas e para as empresas de pequeno porte, inclusive regimes especiais ou simplificados no caso do imposto previsto no art. 155, II, das contribuições previstas no art. 195, I e §§ 12 e 13, e da contribuição a que se refere o art. 239.

Art. 149. Compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas, observado o disposto nos arts. 146, III, e 150, I e III, e sem prejuízo do previsto no art. 195, § 6º, relativamente às contribuições a que alude o dispositivo.

<sup>96</sup>Contribuição sindical: natureza jurídica tributária. Necessidade de lei complementar para sua alteração. A contribuição sindical legal (art. 579 da CLT) possui natureza jurídica tributária, conforme consignado no art. 8º c/c art. 149 do CTN, tratando-se de contribuição parafiscal. Padece de vício de origem a alteração do art. 579 da CLT por lei ordinária (reforma trabalhista), uma vez que somente lei complementar poderá ensejar sua alteração. ENUNCIADO 47 - Contribuição Sindical: natureza jurídica tributária. Necessidade de Lei Complementar para sua alteração. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), 09-10 out. 2017. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 29 maio 2018.

<sup>97</sup>Art. 113. A proposição legislativa que crie ou altere despesa obrigatória ou renúncia de receita deverá ser acompanhada da estimativa do seu impacto orçamentário e financeiro.





abril de 2018 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS do Ministério Público do Trabalho<sup>98</sup>.

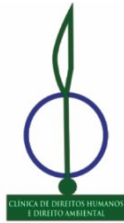
Todavia, em 29 de junho de 2018, por 6 votos a 3, o Supremo Tribunal Federal declarou a constitucionalidade da extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical no julgamento da ação direta de inconstitucionalidade 5.794-DF. O entendimento do Ministro Luiz Fux, divergindo do relator Ministro Edson Fachin, prevaleceu no julgamento no sentido de inexistir qualquer inconstitucionalidade formal da Lei n. 13.467/2017, pois ela não contempla normas gerais de direito tributário, logo, dispensa a edição de lei complementar para tratar sobre a matéria relativa a contribuições. Quanto ao aspecto material, a maioria dos Ministros entendeu que a Constituição Federal garante a livre associação profissional ou sindical, de maneira que ninguém é obrigado a filiar-se ou permanecer filiado à entidade sindical, e que a contribuição sindical não está prevista expressamente no texto constitucional.<sup>99</sup>

Feitas essas considerações, não há dúvidas de que a contribuição sindical compulsória viola a liberdade sindical, que também é violada pela

<sup>98</sup>Ementa: Contribuição Sindical (CLT, arts. 578 a 610). Natureza jurídica tributária. Inconstitucionalidade formal e material da Lei n. 13.467/17 (Reforma Trabalhista). A contribuição sindical tratada nos arts. 578 a 610 da CLT tem natureza jurídica tributária. As mudanças promovidas pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17) quanto à contribuição sindical apresenta inconstitucionalidade formal e material. Inconstitucionalidade formal por não observar a necessidade de lei complementar para a instituição, modificação e extinção de um tributo (art. 146 e 149 da CF/1988), no caso uma contribuição parafiscal, e por não ter sido acompanhada de seu impacto orçamentário e financeiro por tratar-se de proposição legislativa que implica renúncia de receita (art. 113 do ADCT, acrescido pela EC nº 95/2016), considerando que a mesma ajuda a financiar o FAT - Fundo de Amparo ao Trabalhador, por meio da “Conta Especial Emprego e Salário”. Inconstitucionalidade material pelo fato de enfraquecer financeiramente as entidades sindicais quando a mesma “reforma trabalhista” aumentou os encargos dos sindicatos e, também, porque a Constituição Federal prevê expressamente tal fonte de financiamento no “in fine” do inciso IV do art. 8º e art. 149 da Constituição Federal e por ofender a unicidade sindical e a representação sindical compulsória da categoria (CF, art. 8º, II e III), violando a liberdade sindical ao imputar aos associados o custo da atividade do sindicato. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical. CONALIS. *Nota Técnica n. 1º, de 27 de abril de 2018*. Disponível em: <<https://www.jota.info/wp-content/uploads/2018/04/nota-tecnica-n-1-da-conalis-contribuicao-sindical-2018-04-27-vf.pdf>>. Acesso em: 30 maio 2018.

<sup>99</sup>REFORMA trabalhista e contribuição sindical. Informativo nº 908. *Supremo Tribunal Federal*. Pesquisa de jurisprudência. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%285794%2EPROC%2E%29&base=baseInformativo&url=http://tinyurl.com/ybhyh5lf>>. Acesso em: 08 jul. 2018.





unicidade sindical, representação legal dos sindicatos, sindicalização por categoria e sistema confederativo obrigatório. Acabar apenas com um desses elementos provedor da maior parte do financiamento de todo o sistema sindical no país não é o caminho mais seguro para buscar a garantia plena da liberdade sindical. O ideal seria eliminar de uma única vez todas essas estruturas derivadas do corporativismo. A Reforma Trabalhista realizada pela Lei nº. 13.467/2017 coloca os estudiosos do Direito em uma ingrata posição: defender o retorno de um instituto que viola a liberdade sindical para impedir um dano maior à sua proteção. Além de ingrata, a situação é, no mínimo, inusitada.<sup>100</sup>

Dessa maneira, em que pese o entendimento prevalecente no Supremo Tribunal Federal, as alterações dos artigos 579 e 582 da CLT, pela Lei nº. 13.467/2017, são inconstitucionais, pois não observaram a estimativa de impacto orçamentário exigido pelo artigo 113 do ADCT e foi realizada por lei ordinária e não complementar, infringindo os artigos 146 e 149 da Constituição Federal.<sup>101</sup>

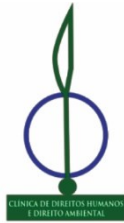
#### 1.2.4 Representação legal obrigatória

Para Sara Costa Benevides, é importante diferenciar “representação sindical” de “representatividade sindical”. Para esta autora, com base na doutrina de Amauri Mascaro Nascimento, a “representação” é “um caso de legalidade”, enquanto a “representatividade” é um “problema de legitimidade”. Dessa distinção decorre que, ainda de acordo com a autora, um sindicato pode deter a representação legal de uma categoria, porém, esta representação não é efetiva no plano dos fatos.<sup>102</sup>

<sup>100</sup>SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Liberdade Sindical e Controle de Convencionalidade*. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2018. p. 229.

<sup>101</sup>SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Liberdade Sindical e Controle de Convencionalidade*. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2018. p. 229.

<sup>102</sup> BENEVIDES, Sara Costa. *Representação Coletiva Plural: releitura de formas complementares de representação dos trabalhadores para fortalecimento da ação sindical no*



Como adverte a supracitada autora, tendo em vista que a atuação sindical se dá em diversas searas, a representação sindical se verifica em todas elas (privada ou negocial, administrativa, pública e judicial), oferecendo seu conceito nos termos seguintes:

Levando em consideração seu abrangente e genérico conteúdo, somado ao fato de ser peculiar – por não ser idêntico nem à figura da representação pública (mandato político) nem à da representação privada (contrato de mandato) -, o conceito de representação sindical pode ser definido como critério estabelecido por lei para reconhecimento formal do poder de um sindicato de atuar defendendo os interesses dos trabalhadores ou empregadores que representa. Em síntese, é um conceito que leva em consideração critério eminentemente jurídico.<sup>103</sup>

A representação legal está positivada na Carta Maior no seu artigo 8º: “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: “VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”.

A representação está notadamente atrelada à negociação coletiva e ao poder normativo da Justiça do Trabalho. Em casos de dissídios coletivos é obrigatória a representação do sindicato da categoria, e este pleiteará por direitos e garantias à categoria e deve buscar, junto ao sindicato patronal, a melhor decisão para a categoria que representa.

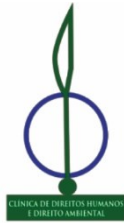
A disparidade de forças entre os trabalhadores e patrões é um dos pilares que dá razão a representação legal obrigatória, o sindicato é a medida que diminuirá a disparidade e vindicará medidas satisfatórias para categoria.

Como visto, entretanto, as recentes mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho alteraram o pilar de sustentação dos sindicatos, que se mantinham por meio da contribuição sindical obrigatória, que com a Lei 13.467/2017

---

*Brasil – passado, presente e futuro.* Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor em Direito. Orientadora Prof<sup>ª</sup>Dr<sup>a</sup> Maria Carolina Máximo Teodoro. Defesa em Belo Horizonte, em 11 de dezembro de 2017. P. 119.

<sup>103</sup> BENEVIDES, Sara Costa. Ob. cit. p. 123.



passou a ser opcional. A alteração sem controle prévio e medidas para diminuir o impacto financeiro enfraqueceram os sindicatos.

Com a Lei 13.467/2017 foi alterada a contribuição sindical, entretanto continuou inalterada a representação sindical obrigatória<sup>104</sup>, que se tornou uma anomalia, pois o sindicato, fraco financeiramente, é obrigado a representar trabalhador que a ele não contribui, e o trabalhador a é obrigado a ser representado por sindicato que não escolheu para lhe representar.

### 1.2.5 Acesso à Justiça Precarizado: Sindicatos, Defensoria Pública e Honorários de Sucumbência

Ao Processo do Trabalho aplica-se o art. 14 da Lei 5.584/70<sup>105</sup>, que atribui ao sindicato o dever de prestar assistência judiciária e representar os trabalhadores em processos da justiça especializada trabalhista, o que deveria se somar ao disposto no *caput* do artigo 14<sup>106</sup> da Lei Complementar 80/94<sup>107</sup>, que atribui à Defensoria Pública da União a obrigação de atuar nos processos trabalhistas, o que resultaria em duas modalidades de garantia de assistência judiciária aos trabalhadores.

A Carta Magna atribui às Defensorias Públicas a orientação e assistência jurídica dos hipossuficientes<sup>108</sup>, incumbindo-lhe por meio de lei

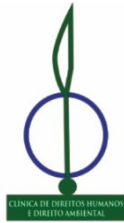
<sup>104</sup>Art.579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <[https://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/Leis/13467\\_17.html](https://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/Leis/13467_17.html)>. Acesso em: 2 jan. 2020.

<sup>105</sup>Lei nº 5.584, de 26 de junho de 1970. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L5584.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5584.htm). Acesso em: 07 fev de 2020

<sup>106</sup>“Art. 14. A Defensoria Pública da União atuará nos Estados, no Distrito Federal e nos Territórios, junto às Justiças Federal, do Trabalho, Eleitoral, Militar, Tribunais Superiores e instâncias administrativas da União.”

<sup>107</sup>Lei Complementar nº 80, de 12 de janeiro de 1994. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp80.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp80.htm). Acesso em: 07 fev de 2020

<sup>108</sup>Art. 134. A Defensoria Pública é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbendo-lhe, como expressão e instrumento do regime democrático, fundamentalmente, a orientação jurídica, a promoção dos direitos humanos e a defesa, em todos os graus, judicial e extrajudicial, dos direitos individuais e coletivos, de forma integral e gratuita, aos necessitados, na forma do inciso LXXIV do art. 5º desta Constituição Federal.



complementar à Defensoria Pública da União a assistência nas causas trabalhistas. Entretanto, não é o que ocorre na prática.

A aplicação da Lei 5.584/70 também entra em choque com as alterações feitas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)<sup>109</sup>, na medida em que os sindicatos perderam sua principal fonte de custeio, mas, paradoxalmente, preservaram o dever de representação compulsória dos trabalhadores da categoria, inclusive, judicialmente.

A contribuição sindical passou a ser opcional, mediante autorização prévia do trabalhador. O sindicato deixa de receber o repasse anual do trabalhador, porém permanece responsável obrigatoriamente pela representação administrativa, negocial e judicial de quem integra a sua base.

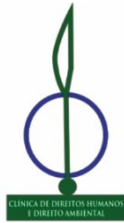
Em síntese, os sindicatos perderam em um ano após a vigência da Lei 13.467/2017, cerca de 90% de receita<sup>110</sup>, o que dificulta a manutenção dos sindicatos e de suas atividades, sendo uma delas a representação obrigatória.

Outro fator que dificulta o acesso à Justiça do Trabalho consiste no artigo 791-A, com o seu caput e os §§ 1º a 5º, implementado pela Reforma Trabalhista. Além da precarização da assistência judiciária dos sindicatos, da carência de atuação da Defensoria Pública da União em causas trabalhistas, atualmente a parte sucumbente na ação trabalhista deve arcar com honorários advocatícios da parte vitoriosa, mesmo que hipossuficiente e beneficiária da justiça gratuita, conforme pode ser verificado pelo dispositivo *in verbis*:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido

<sup>109</sup> Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 07 fev de 2020.

<sup>110</sup> Sindicatos perdem 90% da contribuição sindical no 1º ano da Reforma Trabalhista. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/03/05/sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista.htm>. Acesso em: 07 fev de 2020



ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

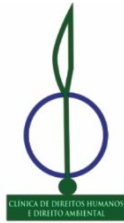
§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

Sobre o tema, importante trazer as reflexões realizadas por Maurício Godinho Delgado:

É que o conjunto normativo constante do art. 791-A, caput e §§ 1o até 5º, da CLT - se lido em sua literalidade -, pode inviabilizar o direito e a garantia constitucionais fundamentais constitucionais da justiça gratuita (art. 5º, XXXV, CF) e o direito, garantia e princípio constitucionais fundamentais do amplo acesso à justiça (art. 5o, XXXV, CF) relativamente à grande maioria das pessoas físicas dos trabalhadores do País. Isso em decorrência dos elevados riscos econômico-financeiros que passam a envolver o processo judicial trabalhista, particularmente para as pessoas destituídas de significativas (ou nenhuma) renda e riqueza.<sup>111</sup>

Constatamos, então, a imposição de diversas barreiras processuais que dificultam o acesso do trabalhador à justiça, com a não atuação da Defensoria Pública da União, como regra, em ações trabalhistas, a precarização do custeio dos sindicatos originariamente competentes para representar judicialmente os trabalhadores de sua categoria, obrigando os trabalhadores a contratar advogados particulares, com o pagamento de honorários sucumbenciais,

<sup>111</sup>DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13,467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.



retirados de suas verbas trabalhistas, mesmo quando hipossuficientes ou beneficiários da gratuidade da justiça.

### 1.2.6 Negociação coletiva e o poder normativo da Justiça do Trabalho

Positivada no ordenamento jurídico brasileiro nos artigos 7º, 8º e 114 da Constituição Federal,<sup>112</sup> a negociação coletiva possui previsão normativa internacional disposta na Convenção nº 154 da OIT<sup>113</sup>, sobre o incentivo à negociação coletiva, adotado em Genebra, em 1981, durante a 67ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho. Teixeira Filho define-a como

o processo democrático de autocomposição de interesses pelos próprios atores sociais, objetivando a fixação de condições de trabalho aplicáveis a uma coletividade de empregados de determinada empresa ou de toda uma categoria econômica e a regulação das relações entre as entidades estipulantes.<sup>114</sup>

A negociação coletiva presta-se à formação consensual de normas e condições de trabalho aplicáveis a um grupo de trabalhadores e empregadores, e fundamenta-se na autonomia privada coletiva<sup>115</sup>. Trata-se de uma forma direta, flexível, espontânea, consensual e rápida de resolver o conflito entre as

<sup>112</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. Disponível em

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm#art59](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#art59)>. Acesso em: 2 jan. 2020.

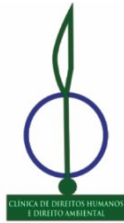
<sup>113</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 154 – Incentivo à Negociação Coletiva*. Disponível em

<[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_154.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_154.html)>. Acesso em: 2 jan. 2020.

<sup>114</sup> TEIXEIRA FILHO, João de Lima et al. *Instituições de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, v. 2, 2000, p. 1164.

<sup>115</sup> SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Negociação coletiva: funções, níveis, procedimentos*. 15 slides. Material apresentado para a disciplina de Direito Coletivo do Trabalho no curso de Direito da Universidade do Estado do Amazonas.





partes<sup>116</sup>. Todavia, não deve ser instrumento de simples renúncia ou revogação *in pejus* das proteções estabelecidas pela legislação.

Com efeito, a liberdade de negociação prevista no inciso VI do artigo 8º. da Constituição Federal de 1988 entra em conflito com o chamado poder normativo da Justiça do Trabalho, previsto na parte final do parágrafo 2º. do artigo 114 da mesma Carta Maior, que dispõe:

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

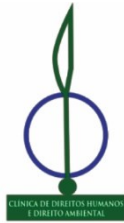
O poder normativo deve sempre seguir os princípios da democracia, separação dos poderes e legalidade, fixados nos artigos 1º, 2º, 49, XI, e 5º, II. Martins afirma a respeito do poder normativo:

é o poder que a Justiça do Trabalho tem de estabelecer regras e condições de trabalho. É o poder outorgado à Justiça do Trabalho pela Constituição para julgar dissídios coletivos, onde são estabelecidas novas condições ou regras de trabalho, respeitando-se “as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”, nos termos da parte final do § 2.o do art. 114 da Lei Maior, com a redação dada pela Emenda Constitucional n. 45/2004. A competência normativa é exercida nas ações de competência originária dos tribunais, no caso, os dissídios coletivos. O poder normativo previsto na Constituição não é amplo e ilimitado. Ao contrário, é limitado nos termos da Constituição e da lei.<sup>117</sup>

Pelas características dotadas ao poder normativo da Justiça do Trabalho, remanesce a dúvida se é atividade judiciária ou legislativa. Teixeira afirma que o exercício do poder normativo se insere mais como atividade legislativa, pois não se aplica norma preexistente; não é típica atuação jurisdicional, de dizer o direito no caso concreto. É atividade normativa exercida

<sup>116</sup> TEIXEIRA, Marcia Cunha. *A negociação coletiva de trabalho no serviço público*. 2007. PhD Thesis. Universidade de São Paulo.

<sup>117</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito processual do trabalho*. São Paulo: Atlas, 1999, p. 104.



pelo Poder Judiciário, é criação de norma abstrata e geral no âmbito da decisão normativa<sup>118</sup>.

A Justiça do trabalho ao determinar quais normas coletivas serão implementadas pela categoria invade a autonomia privada coletiva do sindicato, que, como representante da categoria e detentor do poder de negociação coletiva, deveria ser o único com o poder de assinar a implementação de normas a serem adotadas pela categoria. Em caso de desacordo entre o sindicato patronal e o sindicato dos trabalhadores o caminho seria a greve, que nasceu com este propósito.

A apropriação do poder sindical pela Justiça do Trabalho decorre da antiga ideia instaurada durante o Estado Novo, na década de 1940, do ex-presidente Getúlio Vargas de que a greve seria um recurso nocivo e antissocial<sup>119</sup>. A partir dessa concepção foi adotado o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, judicializando e entregando ao Estado o controle que deveria pertencer apenas ao sindicato, representante constitucional da categoria.

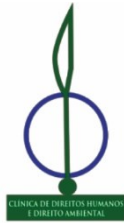
### **1.2.70 direito de greve no Brasil**

Neste ponto trataremos do exercício do direito de greve no Brasil. As principais críticas envolvem os seguintes aspectos: critérios irrazoáveis escolhidos pela jurisprudência na observância do percentual mínimo para as atividades de serviços essenciais, bem como a falta de regulamentação legal da greve no serviço público. Primeiramente, faremos breves considerações sobre o instituto da greve, situando-o no contexto normativo brasileiro.

Como foi mencionado no início desta seção, a Constituição Federal garante, no art. 9º, o exercício do direito de greve aos trabalhadores. Contudo, este direito sofre limitações, sendo proibido seu abuso, a partir da observação da boa-fé e dos bons costumes, e ressaltando à lei a definição de

<sup>118</sup> TEIXEIRA, Marcia Cunha. *A negociação coletiva de trabalho no serviço público*. 2007. PhD Thesis. Universidade de São Paulo.

<sup>119</sup> *Ibidem*.



limites quanto aos serviços ou atividades essenciais. Assim, dispõe o artigo 9º. a seguir novamente transcrito, *in verbis*:

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.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei<sup>120</sup>.

Importa destacar que, conforme a Constituição Federal, o direito de greve dos servidores públicos “(...) será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica”<sup>121</sup>, o que será explicado mais adiante.

Nesta linha, a Carta Magna atribui à Justiça do Trabalho a competência para julgamento de ações que envolvam o exercício da greve (art. 114, II). E dispõe ainda o art. 114, §3º, que: “Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito”<sup>122</sup>.

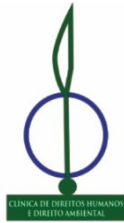
A última menção ao exercício do direito de greve está previsto no art. 142, §3º, III, que proíbe expressamente a sindicalização e a greve para os membros das forças armadas (Marinha, Exército e Aeronáutica), aplicando-se o disposto também a Polícia Militar e Corpo de Bombeiros conforme o art. 42, §2º da Carta Magna.

A restrição imposta aos militares reafirma novamente o direcionamento dado ao artigo 37, inciso VII, quanto ao direito à greve ser restrito no âmbito público aos servidores públicos civis.

<sup>120</sup> BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Planalto. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 2 jan. 2020.

<sup>121</sup> *Idem. Ibidem*. Art. 37, VII.

<sup>122</sup> *Idem. Ibidem*.



Ademais, salienta-se que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo 654432, reafirmou o entendimento de que o exercício de direito de greve por parte da polícia civil é inconstitucional.<sup>123</sup>

A norma responsável pela sistematização do exercício de greve pela iniciativa privada do País e a definição das atividades essenciais é a Lei n.7.783 de 28 de junho de 1989. A lei reitera a Constituição, atribuindo aos trabalhadores a decisão sobre a oportunidade de exercê-lo bem como a escolha dos interesses a serem defendidos.

Os trabalhadores, no entanto, devem observar os limites legais antes de iniciar a greve, que consistem na existência de prévia negociação coletiva ou impossibilidade de recursos via arbitral, constituição de assembleia geral para deliberação e a necessidade de aviso prévio<sup>124</sup>.

A greve como um instrumento de persecução dos interesses dos trabalhadores, deve observar o disposto no art. 3º da Lei 7.783/89, a exigência de uma negociação coletiva prévia ou caso haja impossibilidade de recursos via arbitral. Isto porque a finalidade social da greve, como instrumento de pressão, é a conquista de uma solução negociada entre trabalhadores e empregadores<sup>125</sup>.

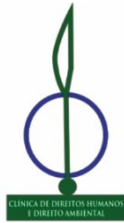
Este também é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, que se coaduna com a proibição de abusividade prevista na Constituição Federal, tendo preferência a solução pacífica do conflito coletivo de trabalho. Eis o disposto na Orientação Jurisprudencial 11 da Seção de Dissídios Coletivos:

OJ-SDC-11 GREVE. IMPRESCINDIBILIDADE DE TENTATIVA DIRETA E PACÍFICA DA SOLUÇÃO DO CONFLITO. ETAPA NEGOCIAL PRÉVIA.É abusiva a greve

<sup>123</sup> SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Plenário reafirma a inconstitucionalidade da greve de policiais civis*. Disponível em <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=340096>>. Acesso em: 2 jan. 2020.

<sup>124</sup> PEGORER, Juliana Tavares. *Limites do Direito de Greve*. Dissertação (Mestrado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2013, p. 71-76.

<sup>125</sup> *Idem. Ibidem*, p. 72



levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.<sup>126</sup>

Por fim, o art. 14 da Lei 7.783/89 expressa “Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho”, excetuando os casos em que a paralisação objetiva o cumprimento de cláusula ou condição ou foi motivada por fatos novos supervenientes<sup>127</sup>.

O segundo limite legal, artigo 4º da Lei 7.783/1989, é a exigência de constituição de uma assembleia geral extraordinária com vista a deliberação entre os trabalhadores para a utilização do recurso da greve. Para os casos em que a categoria não estiver organizada em sindicato ou haja impedimento intencional por parte deste, a lei prevê a possibilidade de formação de comissão de trabalhadores<sup>128</sup>.

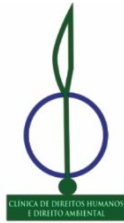
O último requisito é o aviso prévio. Dispõe a lei, como regra geral, que o empregador e os trabalhadores interessados devem ser notificados no mínimo 48 horas antes da paralisação.

Disciplina diferente é dada para a greve nos serviços essenciais. São considerados como serviços essenciais, conforme o art. 10 da Lei 7.783/89, tratamento e abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis, assistência médica e hospitalar, distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos, funerários, transporte coletivo, captação e tratamento de esgoto e lixo, telecomunicações, guarda, uso e

<sup>126</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Orientação jurisprudencial nº 11 da Seção de Dissídios Coletivos do Trabalho*. Inserida em 27 mar. 1998. Disponível em <[http://www.tst.jus.br/home?p\\_p\\_id=15&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_15\\_struts\\_action=%2Fjournal%2Fview\\_article&\\_15\\_groupId=10157&\\_15\\_articleId=63246&\\_15\\_version=1.1%3E](http://www.tst.jus.br/home?p_p_id=15&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_15_struts_action=%2Fjournal%2Fview_article&_15_groupId=10157&_15_articleId=63246&_15_version=1.1%3E)>. Acesso em: 2 jan. 2020.

<sup>127</sup> 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*. Art. 14, parágrafo único. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7783.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM)>. Acesso em: 2 jan. 2020.

<sup>128</sup> PEGORER, Juliana Tavares. *Limites do Direito de Greve*. Dissertação (Mestrado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2013, p. 74-75.



controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares, processamento de dados ligados a serviços essenciais, controle de tráfego aéreo e navegação aérea e compensação bancária.

Nessa lista, também se incluem as atividades médico-periciais relacionadas com o regime geral de previdência social e a assistência social, atividades médico-periciais relacionadas com a caracterização do impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial da pessoa com deficiência e outras prestações médico-periciais da carreira de Perito Médico Federal (Lei nº 13.846, de 18 de junho de 2019).

A primeira diferença existe quanto à necessidade de aviso prévio. A norma destaca que devem ser notificados não só os empregadores como também a sociedade com antecedência mínima de 72 horas da paralisação. A não observância deste requisito é motivo para decretar a greve abusiva. A lei faz mais uma exigência, especificamente quanto aos serviços essenciais:

“(...)os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.”<sup>129</sup>.

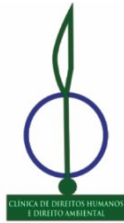
E define, no parágrafo único, necessidades inadiáveis aquelas que, caso não cumpridas, coloquem em risco a saúde, sobrevivência e segurança da sociedade.

Neste ponto, relata Juliana Tavares Pegorer<sup>130</sup> a existência de decisões que determinam a total prestação de serviços, desvirtuando a finalidade precípua da greve, a exemplo da greve dos metroviários de 2007 em São Paulo, pelo qual o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região havia

<sup>129</sup>Art. 11, caput. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7783.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.htm)>. Acesso em: 2 jan. 2020.

<sup>130</sup> PEGORER, Juliana Tavares. *Limites do Direito de Greve*. Dissertação (Mestrado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2013, p. 79.





determinado o funcionamento de 80% dos metrô em horários de menor movimento e 100% em horários de pico<sup>131</sup>. Em Manaus, é possível visualizar esta realidade em relação à greve do transporte coletivo. Em 2018, o Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região havia condicionado para o prosseguimento da greve dos rodoviários, o funcionamento de 70% da frota de ônibus<sup>132</sup>.

O que se observa na prática é que a Justiça do Trabalho vem adotando uma postura rígida na fixação deste limite percentual, o que acaba por interferir no exercício de um efetivo direito de greve. Assim, critica Momezzo:

Não somos partidários da intervenção do poder Judiciário na fixação dos serviços mínimos, eis que está afastado do teatro dos acontecimentos, bem como ao se aventurar como gestor de serviços, ora inibe a greve, ora não atende as necessidades da coletividade<sup>133</sup>.

A lei fez questão de não regulamentar um percentual mínimo, deixando ao comum acordo entre as partes. Neste sentido, a autora toma em consideração que os que melhor tratariam da questão seriam os trabalhadores, responsáveis pela operação dos serviços, devendo o movimento sindical ter a iniciativa para auto-regulamentação de um percentual mínimo para cada serviço essencial<sup>134</sup>.

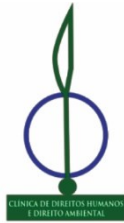
O espírito corporativista e até mesmo político brasileiro na instituição da liberdade sindical conduziu o Estado a legislar sobre o direito dos servidores públicos à associação sindical e à greve apenas com o advento da Constituição Federal de 1988, dispondo no artigo 37, VI e VII, respectivamente, que “é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical” e “o

<sup>131</sup> Processo TRT/SP SDC Nº 20253.2007.000.02.00-3, Relatora Maria Aparecida Pellegrini.

<sup>132</sup> Portal Acrítica. *TRT determina circulação de 70% dos ônibus caso ocorra greve nesta sexta (7)*. Disponível em <<https://www.acritica.com/channels/manaus/news/trt-determina-circulacao-de-70-dos-onibus-caso-ocorra-greve-nesta-sexta-7>>. Acesso em: 3 jan. 2020.

<sup>133</sup> MOMEZZO, Marta Casadei. *A Greve em serviços essenciais e a atuação do Ministério Público do Trabalho*. Tese (Doutorado). Pontifícia Universidade Católica. Disponível em <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp040627.pdf>>. Acesso em: 3 jan. 2020.

<sup>134</sup> *Idem. Ibidem*, p. 157.



direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica”.

Entretanto, como antes já tratado, a característica da unicidade sindical, a contribuição obrigatória e o tratamento dos sindicatos como agentes do Estado foram responsáveis por violar o princípio da liberdade sindical.

Loureiro, ao analisar a consolidação do direito à greve para o setor público, verifica que este foi concedido com bases distintas ao do setor privado. Com fundamento nas dimensões da liberdade sindical o autor verifica que:

Em relação à liberdade de associação, foi verificado que no setor privado os sindicatos são contemplados por essa liberdade à medida que não necessitam de autorização para a criação de suas entidades, mas sofrem uma restrição em razão da submissão ao modelo de unicidade sindical. Nesse aspecto, o sindicalismo no setor público goza de maior liberdade que o do setor privado, pois além da desnecessidade de autorização estatal para a constituição dos sindicatos, não estão submetidos à unicidade, de modo que é possível a criação de mais de um sindicato em uma mesma base representativa.<sup>135</sup>

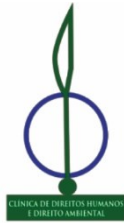
Ainda que garantida a organização e constituição, aos servidores públicos é vedado exercer a negociação coletiva e de greve, ou seja, ocorreu um engessamento da atuação dos sindicatos e violação ao pleno direito de associação dos servidores públicos.

Falta regulação da greve relativa ao direito do setor público. Não fora regulado pela legislação vigente, ainda que muitos tenham sido os esforços para a conquista da atividade sindical.

A jurisprudência brasileira demonstra-se incapaz de estabelecer um pensamento concreto sobre a aplicação dos direitos fundamentais dos servidores, uma vez que vislumbra a necessidade de uma lei que trate especificamente sobre o tema. Assim se verifica na decisão do STF proferida

---

<sup>135</sup> LOUREIRO, Alexandre Pinto. *O direito de greve do servidor público no Brasil diante do princípio do interesse público*. Dissertação (Mestrado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2009. p. 70.



pelo Ministro Celso de Mello que tratou sobre a negação dos direitos sindicais dos servidores públicos, no julgamento do Mandado de Injunção nº 20, apreciando a auto aplicabilidade do inciso VI do art. 37 da Constituição Federal:

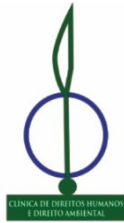
[...] o preceito constitucional que reconheceu o direito de greve ao servidor público civil constitui norma de eficácia meramente limitada, desprovida, em consequência, de autoaplicabilidade, razão pela qual, para atuar plenamente, depende da edição de lei complementar exigida pelo próprio texto da Constituição. (MI n. 20, Relator Min. Celso de Mello, DJ de 22.11.96, p. 45690)<sup>136</sup>

Em sentido complementar discorre o Ministro Alexandre de Moraes, no julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 654432 que tratava sobre o direito à greve aos policiais civis e demais servidores públicos que atuassem diretamente na área de segurança pública. Segundo o Ministro, a Constituição Federal é clara ao vedar a possibilidade do exercício do direito de greve a estas categorias, alegando que a interpretação dos artigos 9º, parágrafo 1º; o artigo 37, inciso VII e artigo 144 da Constituição são suficientes para determinar a absoluta vedação. Quanto à ponderação de direitos fundamentais, explica que, entre o direito a greve e o direito da sociedade à ordem pública e da paz social, o interesse público e social prevalecem e, portanto, exclui-se a possibilidade do exercício do direito de greve, considerando-o inconstitucional<sup>137</sup>.

Verifica-se que um dos primeiros obstáculos enfrentados pelo sindicalismo público consiste na recusa do próprio Estado em realizar negociações coletivas, o que resulta em prejuízo à liberdade sindical, em virtude da restrição à atuação daquele.

<sup>136</sup>STF - MI: 20 DF, Relator: Min. CELSO DE MELLO, Data de Julgamento: 19/05/1994, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJ 22-11-1996 PP-45690 EMENT VOL-01851-01 PP-00001. Disponível em <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14706068/mandado-de-injuncao-mi-20-df>>. Acesso em: 5 jan. 2020.

<sup>137</sup>ARE 654432, Relator(a): Min. EDSON FACHIN, Relator(a) p/ Acórdão: Min. ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 05/04/2017, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-114 DIVULG 08-06-2018 PUBLIC 11-06-2018. Disponível em <<https://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28ARE%24%2ESCLA%2E+E+654432%2EENUME%2E%29+OU+%28ARE%2EACMS%2E+ADJ2+654432%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/ovqhkvj>>. Acesso em: 5 jan. 2020.



Ainda que o Brasil abrace uma postura quase irredutível, ratificou a Convenção nº 154 da OIT, que trata sobre negociação coletiva. Mesmo não tratando especificamente sobre o direito à greve, este documento é considerado aplicável por parte da doutrina.

Existe uma grande discussão quanto à aplicabilidade das Convenções 154 e 87 em relação ao direito à greve dos servidores. O Comitê de Liberdade Sindical e a Comissão de Peritos constituíram o consenso de que “o reconhecimento do direito sindical aos funcionários públicos não tem relação alguma com a questão do direito desses funcionários à greve”<sup>138</sup>.

Observa Loureiro, quanto a esta afirmação da OIT, que:

“mesmo se o direito de greve for dissociado da liberdade sindical, ainda assim, ele é considerado de grande importância jurídica, uma vez que em diversos ordenamentos encontra-se entre os direitos fundamentais e pertence aos direitos humanos”<sup>139</sup>.

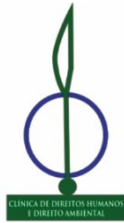
A grande questão consiste na existência ou não do direito dos servidores públicos (civis) quanto à greve, enquanto não haja lei específica que regule a questão. Por um lado, Santos defende que a Constituição Federal pretendeu assegurar, e não proibir, o direito a greve, caso contrário o teria feito expressamente; ou seja, a restrição ao exercício do direito de greve, enquanto não houver lei, é o mesmo que proibir o direito de greve em todas as suas formas<sup>140</sup>.

O posicionamento firme do Brasil baseia-se na questão do princípio do interesse público, ou seja, que o direito à greve não se sobrepõe ao da supremacia do interesse público, como anteriormente mencionado.

<sup>138</sup> ODERO, Alberto; GERNIGON, Bernard; GUIDO, Horácio; URIARTE, Oscar Ermida. *A greve: o direito e a flexibilidade*. Brasília: Oficina Internacional del Trabajo – Secretaria Internacional do Trabalho Brasília, 2002, p. 26.

<sup>139</sup> LOUREIRO, Alexandre Pinto. *O direito de greve do servidor público no Brasil diante do princípio do interesse público*. Dissertação (Mestrado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2009, p. 79.

<sup>140</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos; SILVA, Juliana Araújo Lemos da. *Direito de greve do servidor público como norma de eficácia contida*. Revista de Direito do Trabalho. São Paulo, v. 30, n. 116, out/dez. 2004, p. 228.



Entretanto, é necessário ponderar até que ponto e por quanto tempo é justo e razoável excluir e omitir um direito intrínseco ao trabalhador, ainda que este seja servidor público. A ponderação dos direitos fundamentais e princípios devem ser proporcionais e levar em consideração o contexto e a base e lutas históricas para fundamentar a escolha, que, por exemplo, fez o constituinte brasileiro.

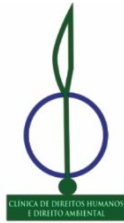
Favorável a tal pensamento, o Ministro relator Edson Fachin no julgamento do ARE 654432, já mencionado, afirma que “a proibição por completo do exercício do direito de greve por parte dos policiais civis acaba por inviabilizar o gozo de um direito fundamental. O direito ao exercício de greve, que se estende inclusive aos servidores públicos (civis), tem assento constitucional e deriva, entre outros, do direito de liberdade de expressão, de reunião e de associação”. Complementa ainda que mesmo que tal direito não seja absoluto, ele jamais pode ser inviabilizado por completo, até porque na Constituição não existe norma que preveja tal vedação.<sup>141</sup>

O reconhecimento pelo Judiciário da lacuna existente quanto à legislação específica para regular o direito de greve dos servidores públicos (civis) vem desde o julgamento do Mandado de Injunção nº 20, que, além de reconhecer, estabeleceu que, para suprir a omissão, fosse temporariamente permitida a aplicação da Lei 7783/89, que trata da greve para o setor privado aos servidores públicos civis (mais uma vez olvidando-se dos militares).

Destaca-se os argumentos trazidos pelo Ministro Ricardo Lewandowski em seu voto, no qual afirma:

De fato, embora sedutora a idéia segundo a qual seria possível e desejável, até, aplicar-se a todos os movimentos parestas

<sup>141</sup>ARE 654432, Relator(a): Min. EDSON FACHIN, Relator(a) p/ Acórdão: Min. ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 05/04/2017, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-114 DIVULG 08-06-2018 PUBLIC 11-06-2018. Disponível em <http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28ARE%24%2ESCLA%2E+E+654432%2ENUME%2E%29+OU+%28ARE%2EACMS%2E+ADJ2+654432%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/ovqhkjv>. Acesso em: 5 jan. 2020.



do setor público a Lei 7.783/89, destinada a regular as paralisações no setor privado, disciplinando, assim, definitivamente, ou enquanto perdurar a inércia do Legislativo, as greves de servidores públicos, hoje carentes de qualquer regramento, quer me parecer que tal solução, insisto, representaria indevida ingerência do Judiciário na competência privativa do Congresso Nacional de editar normas abstratas e de caráter geral, além de desfigurar o mandado de injunção, importante instrumento concebido pelo constituinte para regular, caso a caso, o exercício de direito, liberdade ou prerrogativa assegurados na Carta Magna.<sup>142</sup>

O entendimento do Ministro revela a realidade da omissão contínua do Congresso Nacional em mobilizar-se a tratar sobre o direito de greve aos servidores públicos, ato que é de competência exclusiva a este e, que na omissão termina por violar os direitos tanto dos servidores quanto da própria sociedade. Ainda que o Judiciário possa buscar meios de diminuir os efeitos da omissão ao aplicar a referida lei subsidiariamente, as suas previsões não são capazes de garantir e regular concretamente as necessidades dos servidores públicos (civis).

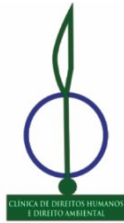
É imprescindível que haja o reconhecimento do exercício do direito a greve aos servidores públicos (civis), e posterior aplicação. Nesse sentido, cabe lembrar que o direito de sindicalização decorre do princípio da liberdade sindical, da livre associação, negociação, bem como o direito à greve e, que a verdadeira mudança deveria ocorrer com a reforma do texto constitucional, que traz dificuldades para tal concretização, dentre as quais a imposição da unicidade, da contribuição obrigatória e a forma corporativista adotada pela Constituição<sup>143</sup>.

## 1.2.8 Reforma Trabalhista e a supressão de direitos dos trabalhadores

<sup>142</sup>Mandado de Injunção n. 708-0 Distrito Federal. Voto Ricardo Lewandowsky. Disponível em <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaAgendaMinistro/anexo/mi708.pdf>>. Acesso em: 5 jan. 2020.

<sup>143</sup>SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Liberdade Sindical e Controle de Convencionalidade*. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2018, p. 225.





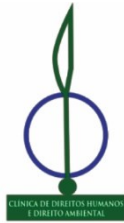
As alterações na CLT promovidas pela Lei nº. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, foram e continuam sendo objeto de estudos pelos pesquisadores do Direito. Tantas mudanças ocorreram que é praticamente impossível avaliar se o conjunto da obra foi positivo ou não. Depende para quem e sob qual ponto de vista está-se observando.

No âmbito do direito material do trabalho, Sandro Nahmias Melo e Karen Rosendo de Almeida Leite Rodrigues lembram que a lei ao ser aprovada em velocidade aniquiladora e desprovida de diálogo com a sociedade aparenta reproduzir, em parte, o roteiro do filme “De volta para o futuro”. Segundo os autores:

Tal como no filme da década de 1980, o protagonista e herói – no nosso caso o trabalhador brasileiro – seguia sua vida – já nada fácil – até ser perseguido por vilões que acabam fazendo com que ele volte ao passado. Após a viagem temporal, o herói fica preso no passado, lutando, com todas as forças, para voltar para o futuro. E o passado para nosso herói nunca foi fácil. A proteção dos seus direitos sempre foi coisa do futuro, mediante muita luta. A Reforma Trabalhista, baseada em pós-verdades, ou mentiras mesmo, transporta o trabalhador brasileiro para o passado. Ponto.<sup>144</sup>

E continuam os autores afirmando que no presente, antes da aprovação da Lei n. 13.467/2017, a CLT não criava óbices para a expansão do número de empregos, como de fato ocorreu até 2014, da mesma forma que a CLT não atrapalhou a recente recuperação econômica do ano de 2017, em que pese o país ter vivido sua maior crise institucional e mesmo assim, as conquistas histórias relativas à limitação da jornada de trabalho e à proteção da saúde do trabalhador eram tidas como avanço e não como empecilho ao crescimento, raciocínio sustentado pelos empresários da época da Revolução Industrial e

<sup>144</sup>MELO, Sandro Nahmias. RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. *Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017)*. São Paulo: LTr, 2018. p. 21.



agora pelos empresários que defenderam a Reforma Trabalhista nos termos aprovados. A lei aprovada “pretensamente, buscou “modernizar” a CLT, em especial quanto ao controle de jornada de trabalho, não trouxe qualquer avanço ou modernização, protagonizando sim verdadeiro retrocesso social”.<sup>145</sup>

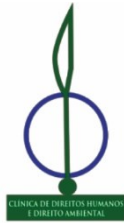
Importante mencionara introdução do artigo 611-A na CLT pela Lei n. 13.467/2017, que insere no ordenamento jurídico brasileiro a prevalência dos acordos e convenções coletivas de trabalho sobre o conteúdo da legislação. O dispositivo legal em comento valoriza a autonomia privada coletiva exercida pelos sindicatos, trazendo vantagens para trabalhadores e empregadores, pois está inserida num ambiente de pluralismo jurídico que admite normas jurídicas de ordem estatal, bem como de ordem intersindical. O problema é que sem a alteração das estruturas do modelo sindical pátrio, já identificadas acima, não há liberdade sindical plena no país, logo, as entidades sindicais não possuem a força e a representatividade necessárias para exercerem a autonomia privada coletiva.

A exposição dos motivos do projeto de lei 6.787/2016, que deu origem à Lei 13.467/2017, assinado pelo Ministro do Trabalho Ronaldo Nogueira de Oliveira e encaminhado ao Congresso Nacional pelo Presidente da República, mostra a intenção do governo ao mencionar a necessidade de “aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores”<sup>146</sup>. Uma das justificativas apontada para a elaboração do projeto de lei pode ser resumida no seguinte trecho da exposição de motivos:

O amadurecimento das relações entre capital e trabalho vem se dando com as sucessivas negociações coletivas que

<sup>145</sup>MELO, Sandro Nahmias. RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. *Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da reforma trabalhista* (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2018. p. 21.

<sup>146</sup>BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei*. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016)>. Acesso em: 28 maio 2020.



ocorrem no ambiente das empresas a cada data-base, ou fora dela. Categorias de trabalhadores como bancários, metalúrgicos e petroleiros, dentre outras, prescindem há muito tempo da atuação do Estado, para promover-lhes o entendimento com as empresas. Contudo, esses pactos laborais vêm tendo a sua autonomia questionada judicialmente, trazendo insegurança jurídica às partes quanto ao que foi negociado. Decisões judiciais vêm, reiteradamente, revendo pactos laborais firmado entre empregadores e trabalhadores, pois não se tem um marco legal claro dos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho.<sup>147</sup>

O problema central da lei aprovada foi acreditar no poder de negociação das entidades sindicais brasileiras. O trecho da exposição de motivos transcrito acima cita apenas três categorias a título ilustrativo (bancários, metalúrgicos e petroleiros) que, em tese, não precisariam mais da atuação do Estado para proteger os direitos dos trabalhadores. Ora, foi “esquecido” pelo autor do projeto que as três categorias citadas são as exceções no modelo sindical, pois a maioria das demais categorias, representadas por mais de 11.000 entidades de categorias profissionais<sup>148</sup>, não possuem o poder de mobilização e a força necessária para negociar em igualdade de condições com os empregadores. Essa quantidade absurda de sindicatos existe em razão da unicidade sindical que deixa muito a desejar na qualidade da representação dos interesses dos trabalhadores como será exposto nos próximos itens. Além disso, ela é resultado também do corporativismo que impregna o modelo sindical e da busca por um de seus resquícios, a contribuição sindical obrigatória.

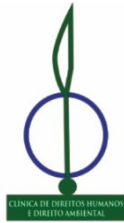
Mesmo assim, dentre outras alterações dos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho aprovadas, foi introduzido em seu texto o artigo 611-A<sup>149</sup> que foi expressamente declarado motivo de preocupação pelo

<sup>147</sup>Id. Ibid.

<sup>148</sup>Pesquisa publicada no final de 2016 mostra que o país possui 15.892 sindicatos, 549 federações, 43 confederações e 7 centrais sindicais, totalizando 16.491 organizações que representam empregadores (5.251) e trabalhadores (11.240). CAMPOS, André Gambier. *Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo?* Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília-DF; Rio de Janeiro: Ipea, 2016. 29 p. (2262 Texto para Discussão). Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2262.pdf](http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2262.pdf)>. Acesso em: 07 set. 2017.

<sup>149</sup>Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;



Comitê de Peritos da OIT, pois possui como único limite os direitos constitucionais referidos no artigo 611-B<sup>150</sup> da CLT, situação que contraria as

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.”

<sup>150</sup>Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

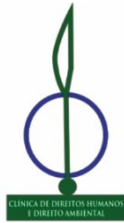
VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;



Convenções 98, 151 e 154 da organização internacional, bem como a finalidade da promoção da negociação coletiva no sentido de encontrar condições de trabalho mais favoráveis às previstas na legislação. Como resultado, o Comitê solicitou ao governo brasileiro que implemente a revisão dos dispositivos de maneira que sejam adequadas ao artigo 4<sup>151</sup> da Convenção n. 98.<sup>152</sup>

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

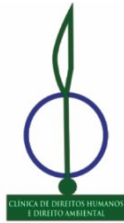
XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

<sup>151</sup>Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. C098 - *Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva*. Disponível em:





Aliás, é sempre oportuno lembrar que o Brasil foi colocado na lista dos vinte e quatro casos no mundo que a OIT considera como as principais violações às suas convenções.<sup>153</sup>

Além da violação à Convenção n. 98 da OIT, o conteúdo do artigo 611-A da CLT é objeto de controvérsias, pois permite alterações, por meio de normas coletivas, em direitos dos trabalhadores relacionados à sua saúde, como a extensão da jornada de trabalho, a redução do intervalo intrajornada e o enquadramento de grau de insalubridade.<sup>154</sup>

Entretanto, o modelo sindical brasileiro da forma como está estruturado na atualidade não está preparado para negociar os direitos elencados no artigo 611-A da CLT. A representação dos integrantes da categoria imposta pela lei aos sindicatos afasta o interesse dos trabalhadores pelas questões sindicais, pois serão representados por uma entidade independente de sua filiação. A proibição de criação de mais de uma entidade sindical na mesma área territorial aprofunda o problema do desinteresse, pois, mais uma vez, a vontade dos trabalhadores de escolherem um sindicato é impedida de ser exercida diante da unicidade sindical estabelecida pelo artigo 8º, II, da Constituição Federal. O próprio conceito de categoria dificulta a organização espontânea dos trabalhadores. Não há, portanto, como defender maior prestígio à negociação coletiva sem fortalecer primeiro a proteção da liberdade sindical.<sup>155</sup>

---

<[http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235188/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 29 maio 2018.

<sup>152</sup>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT. *Informe de la Comisión de Expertos em Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª Reunión, Ginebra, 2018. Disponível em:

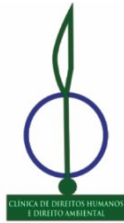
<[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_617067.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_617067.pdf)>. Acesso em: 29 maio 2018.

<sup>153</sup>CHADE, Jamil. Por reforma trabalhista, OIT coloca Brasil em 'lista suja' de violações. *Estadão*, 28 maio 2018. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,por-reforma-trabalhista-oit-coloca-brasil-em-lista-suja-de-violacoes,70002327317.amp>>. Acesso em: 28 maio 2020.

<sup>154</sup>SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Liberdade Sindical e Controle de Convencionalidade*. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2018, p. 124.

<sup>155</sup>SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Liberdade Sindical e Controle de Convencionalidade*. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2018, p. 125.





Em relação à lista de direitos do artigo 611-A da CLT que poderão ser objeto de negociação coletiva com prevalência sobre o disposto na legislação, é temerário permitir que normas de saúde e segurança no trabalho (por exemplo, jornada de trabalho, grau de insalubridade, intervalos de jornada) sejam submetidas à negociação coletiva, pois não se pode esquecer que o objetivo essencial delas é preservar a saúde e a vida dos trabalhadores.<sup>156</sup>

Não obstante seja admitido que os direitos humanos fundamentais não são absolutos, permitir que os sindicatos negociem direitos relacionados à saúde e segurança do trabalhador, como ficou expresso no artigo 611-A da CLT não é a forma mais adequada de preservar a integridade física e psíquica de seres humanos.<sup>157</sup>

## PARTE 2

### AS ESPECIFICIDADES DAS MULHERES NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

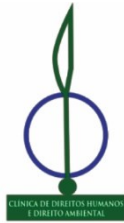
*[...] o corpo, e a própria biologia,  
são frutos da primeira tecnologia que surgiu: a palavra*  
- Jonas Maria

#### 2.1. A BUSCA POR UM CONCEITO DE “MULHER””: MULTIPLICIDADE DE GÊNEROS VS. PERSPECTIVAS BIOLOGIZANTES

As discussões em torno de categorias como “mulher” e “homem” devem levar em consideração a multiplicidade de concepções assumidas nas diferentes sociedades durante a história de desenvolvimento dos agrupamentos humanos.

<sup>156</sup>SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Liberdade Sindical e Controle de Convencionalidade*. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2018, p. 127.

<sup>157</sup>SILVA, Túlio Macedo Rosa e. *Liberdade Sindical e Controle de Convencionalidade*. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo. São Paulo: USP/Faculdade de Direito, 2018, p. 127.



Em outras palavras, análises históricas mostram como essas ordens foram construídas dentro de uma lógica de produção e reprodução de poder, obedecendo a certos padrões de construção identitária que variam de acordo com as especificidades dos sistemas hierárquicos de sua elaboração.

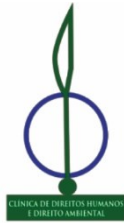
Por conseguinte, o conhecimento de categorias sexuais dicotômicas popularizadas pelo discurso hegemônico possui elevada influência do momento e locais específicos em que tal pensamento foi elaborado e disseminado. Dessa forma, para construir uma análise crítica que englobe a diversidade de realidades presentes nos agrupamentos humanos, torna-se necessário, antes, discutir o próprio gênero enquanto forma de inserção no mundo socializado.

A gama de estudos em torno de sociedades que não lidam com o gênero de forma estritamente binária é, hoje, extremamente diversa. Contudo, o debate em torno dessa categoria específica tornou-se popular apenas no final do século XX, como alternativa à busca dos movimentos feministas por uma gênese da opressão da mulher. Este fator figurava como uma importante pauta no seio da luta feminista, pois, se conseguissem encontrar as origens da dominação masculina, poderiam elaborar estratégias de desestruturação e perturbação desses fatores, com a finalidade de promover uma sociedade baseada na equidade entre os sexos. Consequentemente, os primeiros esforços feministas foram direcionados à busca por uma sociedade pré-patriarcal movimentada pelas feministas marxistas. Contudo, esse mesmo discurso acabou se mostrando limitado por uma perspectiva imperialista acerca de categorias fundamentais, como “família”, “trabalho” e a própria categoria “mulher”, correndo o risco de universalizar perspectivas ocidentais e desconsiderar culturas específicas<sup>158</sup>.

O “gênero” emerge, então, como uma alternativa a essa estratégia falha, ao olhar para a divisão de papéis sexuais como um fator específico da cultura,

---

<sup>158</sup>PISCITELLI, Adriana. Recriando a (categoria) mulher? In: ALGRANTI, L. (Org.). *A prática feminista e o conceito de gênero*. Textos Didáticos, n. 48. Campinas: IFCH/Unicamp, 2002, p. 3.



e não naturalmente determinado. Em 1975, com a publicação do ensaio “O tráfico das mulheres: notas sobre a economia política do sexo”, a antropóloga americana Gayle Rubin lançou as bases para a discussão em torno do gênero, ao associar os sistemas de parentesco estudados por Lévi-Strauss à instauração de estruturas de gênero dicotômicas desenvolvidas a partir do sexo biológico. A consequência seria a construção de uma divisão sexual do trabalho que provocou a interdependência entre homens e mulheres<sup>159</sup>.

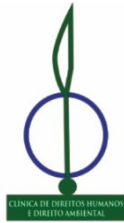
Essa relação de interdependência ultrapassaria, para Pierre Bourdieu, a própria divisão sexual do trabalho e estaria inserida na esfera das trocas simbólicas. Esse processo operaria uma transformação factual dos corpos e dos cérebros sob a imposição tácita de uma definição diferencial dos usos legítimos dos corpos. Dessa forma, “homem” e “mulher” existiriam de forma meramente relacional: os corpos “femininos” opondo-se em sua natureza aos corpos “masculinos”, dentro de um funcionamento diacrítico possibilitado por uma construção arbitrária do corpo biológico, tendo como resultado a naturalização das relações de dominação<sup>160</sup>.

Esse processo estudado por Bourdieu seria o responsável por perpetuar a chamada ordem masculina: por meio de mecanismos de afirmação de desigualdades (aparentemente) naturais entre os sexos instaurar-se-ia a diferença entre os papéis que esses mesmos corpos deveriam assumir dentro da sociedade. Ao analisar o mesmo mecanismo estudado por Gayle Rubin, o de parentesco propostos por Lévi-Strauss, Bourdieu afirma:

A divisão sexual está inscrita, por um lado, na divisão das atividades produtivas a que nós associamos a ideia de trabalho, assim como, mais amplamente, na divisão do trabalho de manutenção do capital social e do capital simbólico, que atribui aos homens o monopólio de todas as atividades oficiais, públicas, de *representação*, e em particular de todas as trocas de honra [...]; ela está inscrita, por outro lado, nas disposições (os *habitus*) dos protagonistas da economia de bens simbólicos: as das mulheres, que esta economia reduz ao estado de objetos de troca [...] as dos homens, a quem toda a ordem

<sup>159</sup> Ibidem, p. 13.

<sup>160</sup> BOURDIEU, P. *A dominação masculina: a condição feminina e a violência simbólica*. 16ª. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019, p. 44.



social, e em particular as sanções positivas ou negativas associadas ao funcionamento do mercado de bens simbólicos, impõe adquirir a aptidão e a propensão, constitutivas do senso de honra [...].<sup>161</sup>

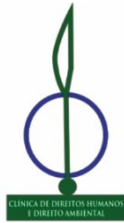
A principal contribuição de Bourdieu, nesse sentido, consistiu em demonstrar como os processos de construção de categorias cristalizadas acerca do feminino e do masculino foram forjadas por uma economia – tanto no sentido de trocas econômicas, quanto no sentido de trocas simbólicas – ordenada em torno da dominação masculina. Conseqüentemente, os entendimentos aparentemente naturais existentes no mundo contemporâneo acerca dos sexos seria, em síntese, resultante das condições históricas de sua produção: a preponderância dos homens nos espaços de poder e a relegação das mulheres aos espaços privados de (não) sociabilidade.

Os mecanismos de reprodução desses constructos foram amplamente questionados pelas correntes de pensamento engrenadas pelo movimento *queer*, que tomou seus primeiros contornos do impulso das mobilizações por reformas sociais na década de 1960, nos Estados Unidos, mas se cristalizou na forma como se conhece hoje apenas na segunda metade da década de 1980. A formulação dessa crítica surgiu do pânico moral oriundo da crise de epidemia da AIDS, quando, do tratamento dado à infecção, ficou evidente a forma como os grupos sociais hegemônicos possuem o poder de determinar quais corpos devem ser tidos como “abjetos”, isto é, dignos de medo, repúdio e não aptos à inserção no mundo social<sup>162</sup>.

Esse movimento de contracultura surgiu como uma maneira de questionar as formas próprias de produção de conhecimento acerca das categorias de sexo, gênero e orientação sexual, visualizando o caráter estratégico assumido pelo poder nas sociedades, como algo difuso e

<sup>161</sup> Ibidem, p. 83.

<sup>162</sup> MISKOLCI, R. *Teoria Queer: Um aprendizado pelas diferenças*. 1ª. ed. [S. l.]: Autêntica, 2012, p. 23-25.



controlado por aspectos diversos da vivência social tendo em comum, contudo, a manutenção dos interesses do grupo hegemônico<sup>163</sup>.

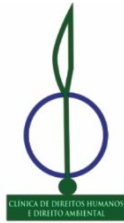
Dessa forma, o movimento *queer* empreende uma crítica aos processos de normalização propostos por uma lógica hegemônica de produção de poder, com o objetivo de desestabilizar as estruturas de controle e disciplina, propondo uma “política das margens” e vendo no sujeito o seu ponto de partida. Assim, a proposta política do *queer* é a subversão das categorias que conferem ao corpo sua inteligibilidade social. Confira-se:

Se trazan las líneas para la reapropiación, en un reapropiar que es un colectivizar, de ese *dónde* para poder hacer hablar al *quién*. El cuerpo es un lugar donde convergen discursos y prácticas. En tanto lugar privilegiado de la racionalidad, el foco de atención y atracción debe posarse sobre él: desordenarlo, someterlo al caos. *Uncontracuerpo*. [...] Se presenta como el espacio de resistencia. Un margen abyecto repleto de monstruos, en los que se mezcla la raza, la clase y el sexo, dispuestos a salir a la luz y desestabilizar los discursos dominantes.<sup>164</sup>

Essas contribuições foram de extrema importância por trazerem à tona as realidades das pessoas que não se adequam às normas de gênero impostas. Contudo, o fato de esse movimento ter se intensificado apenas de 1980 em diante não significa que apenas após esse período de efervescência tiveram início as desconstruções acerca de concepções binárias de gênero. Muito pelo contrário: alguns povos não chegaram nem mesmo a vivenciar as normas de gênero construídas pela perspectiva europeia desta categoria. Diversos são os estudos acerca dos grupos nativos LGBTQ chamados “*Two-Spirits*” (dois espíritos). Este seria um termo guarda-chuva utilizado para abarcar os diversos agrupamentos de tradições nativas acerca de gênero fora

<sup>163</sup> *Ibidem*, p. 28

<sup>164</sup> LÓPEZ, D. J. G. *¿Teoría jurídica queer?: Materiales para una lectura queer del derecho*. AFD, Rioja, n. XXXII, p. 323-348, 2016. Disponível em <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5712504>>. Acesso em: 1 jan. 2020.



do domínio epistemológico europeu; ou seja, fora das formulações binárias homem/mulher, hétero/homo<sup>165</sup>.

Os indivíduos caracterizados como dois espíritos possuiriam na sua construção enquanto seres sociais a coexistência de dois gêneros simultaneamente, ou mesmo, sob uma formulação diferente, encaixar-se-iam na definição de um “terceiro” gênero<sup>166</sup>, rompendo a dicotomia imposta pelo discurso que entrega à biologia o destino dos corpos, onde se materializam os gêneros.

Dessa forma, distanciavam-se do discurso médico-jurídico europeu e constituíam sua identidade com base em aspectos como terra, comunidade e história, mostrando como a construção de identidades de gênero está longe de ser limitada por aspectos biológicos, mas, sim, inserida em uma dinâmica de reprodução das estruturas do campo social.

A cultura de gênero desses agrupamentos nativo-americanos foi também trabalhada em um recente relatório da Comissão Interamericana de Direitos Humanos sobre a violência contra pessoas LGBTI nas Américas. O documento reconhece a existência de diversas sexualidades ancestrais e de “dois espíritos” em grupos e povos antes da colonização:

[...] As pessoas dois espíritos possuem tanto o espírito masculino como o espírito feminino. As pessoas dois espíritos “identificam o gênero como uma continuidade que inclui identidades, orientações sexuais e papéis sociais diversificados”.<sup>167</sup>

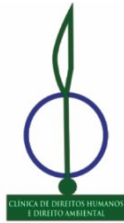
Além disso, identifica-se a existência de outros grupos nativos de outras regiões das Américas que também apresentavam especificidades quanto à sua constituição enquanto indivíduo “generificado”:

<sup>165</sup> DRISKILL, Quo-Li. (2010), *Doubleweaving: Two-Spirit Critiques – Building Alliances between Native and Queer Studies*. GLQ: A Journal of Lesbian and Gay Studies, vol. 16, n. 1-2, p. 72.

<sup>166</sup> HERDT, G (1996). *Third sex, third gender: beyond sexual dimorphism in culture and history*. New York: Zone Books.

<sup>167</sup> CIDH. *Violência contra pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexo nas Américas / Comissão Interamericana de Direitos Humanos*. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 36/15. Rev.1.





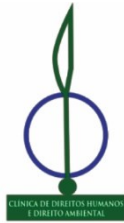
Ainda, o termo “Muxe”, ou “Muxhe”, na cultura Zapoteca de Oaxaca, no sul do México, é frequentemente utilizado para fazer referência a uma pessoa que ao nascer foi identificada como sendo do sexo masculino, mas que utiliza roupas e se comporta de acordo com uma identidade de gênero considerada cultural e socialmente como feminina. De forma geral, as Muxe são consideradas como um terceiro gênero.<sup>168</sup>

Esses estudos oferecem uma análise privilegiada da forma pela qual a construção dos gêneros opera de acordo com as condições históricas e sociais de cada agrupamento humano. Nesse sentido, e seguindo a construção linear histórica iniciada com as mencionadas práticas desenvolvidas por povos nativos no período pré-colonial (e que ainda existem até hoje), estudos acerca do pecado/crime da sodomia<sup>169</sup> no contexto das grandes potências do mundo moderno e de suas colônias mostram como o próprio discurso médico-legal foi capaz de, inadvertidamente, contribuir para construção de gêneros fora da dualidade masculino/feminino.

Nesse sentido, destaca-se uma pesquisa com foco no Vice-Reinado do Peru e o tratamento dado aos colonos no século XVII. As acusações de sodomia, longe de se configurarem pelo simples atendimento dos requisitos descritos em lei para que fossem tidas como reais, eram influenciadas por diversos outros aspectos da sociabilidade dos homens colonos, como a demonstração mútua de afeto – de forma oral ou pelo toque –, a construção de redes de suporte comum, a “antipatia por mulheres”, a partilha de ambientes domésticos entre amantes do mesmo gênero e – o que interessa

<sup>168</sup> Ibidem.

<sup>169</sup> Segundo o historiador João Silvério Trevisan: “[...] já na Antiguidade e durante a Idade Média o vocabulário teológico-moral cristão englobava, sob o conceito de *sodomia* [...] pecados de luxúria [...] ‘contra a natureza’ – sempre que a semente masculina fosse despejada *extra vas*, quer dizer, ‘fora do vaso natural da mulher’.” Assim, tanto a prática sexual heterossexual, quanto a homossexual distanciada do objetivo de reprodução era considerada como crime de sodomia. Ver: TREVISAN, João Silvério. *Devassos no Paraíso: a homossexualidade no Brasil, da colônia à atualidade*. 4ª. ed. rev. atual. e aum. São Paulo: Objetiva, 2018. p. 118. Apesar de a postura dos órgãos internacionais ser bem clara no sentido de se opor a posturas de criminalização da homossexualidade por parte dos Estados, dados mostram que, ainda em 2019, as relações entre indivíduos do mesmo gênero são condenadas em 70 dos 193 países-membros das Nações Unidas. Disponível em <<https://www.nexojournal.com.br/expresso/2019/03/22/Os-70-pa%C3%ADses-onde-homossexualidade-%C3%A9-crime-em-2019>>. Acesso em: 5 jan. 2020.



primordialmente à atual discussão – a existência de homens afeminados que desconstruíam o padrão de “homem apaixonado pela guerra” predominante à elite europeia militarista. Eram, assim, homens que alteravam os seus comportamentos pessoais em favor do sexo oposto. Entre as práticas que chegavam a depreender estavam se chamar por nomes considerados femininos, vestir roupas femininas e visitar outros homens tidos como sodomitas em suas residências.<sup>170</sup>

Mesmo que as caracterizações assumidas pelos homens tenham precedido estereótipos de gênero e as definições de “feminino” e “masculino”, também é verdade que as práticas sodomitas e o desejo de alguns homens de se envolverem sexualmente com outros homens pode não somente ter comprometido (ou reinterpretado) sua masculinidade, mas também pode ter favorecido a redefinição das suas identidades de gênero. (Tradução nossa)<sup>171</sup>

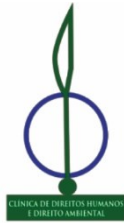
Como o trecho acima sugere, apesar de ainda não estarem cristalizados os conceitos que hoje são tidos como “naturais” pelo discurso hegemônico acerca do feminino e do masculino, a própria subversão das categorias presentes à época já teria contribuído para desestabilização do sexo como categoria universal. Essa tendência continua também nas pesquisas empreendidas no mundo contemporâneo, numa constante oposição entre pares binários como sexo/gênero, natural/social, real/construído.

Em importante ensaio acerca do tema, a antropóloga e bióloga Anne Fausto-Sterling sugere a impossibilidade de se separar em dualismos categorias como as dos pares acima citados<sup>172</sup>, uma vez que todos esses sistemas estariam relacionados às disputas por poder orientadas pelo conhecimento científico. A autorademonstra que houve, no final do século XIX,

<sup>170</sup> MOLINA, F. V. Sodomy, Gender, and Identity in the Viceroyalty of Peru. In: TORTORICI, Z. (ed.). *Sexuality and the Unnatural in Colonial Latin America*. Berkley: University of California Press, 2016. cap. 7, p. 152. E-book (224 p.).

<sup>171</sup> Ibidem, p. 154. Do original: “Even if such characterization preceded the stereotypes of gender and the definitions of the ‘feminine’ and the ‘masculine,’ it is also true that the sodomitical practice and the desire of some men to become sexually involved with other men not only may have jeopardized (or reinterpreted) their masculinity but also may have favored a redefinition of their gender identities.”

<sup>172</sup> FAUSTO-STERLING, Anne. “Dualismo em duelo”. Cadernos Pagu, Campinas: Núcleo de Estudos de Gênero – Pagu, n. 17/18, 2001, p. 77.



a coexistência de seis gêneros na realidade social europeia: homens e mulheres heterossexuais; sodomitas e safistas<sup>173</sup>; e homens e mulheres bissexuais<sup>174</sup>. A bióloga conecta o surgimento de cada um desses gêneros a momentos históricos específicos da realidade social europeia.

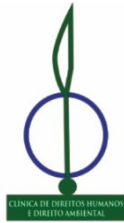
Importante reiterar, contudo, que os escritos de Fausto-Sterling reafirmam constantemente a importância de se considerar o contexto histórico em que está inserida a sociedade quando se procede sua análise antropológica<sup>175</sup>. Com efeito, a coexistência de seis gêneros surge como possibilidade discursivo-interpretativa possibilitada pelas próprias configurações que o discurso médico-legal assumia naquele contexto específico. Atualmente, contudo, torna-se cada vez mais evidente a dissociação entre as categorias de “gênero” e “orientação sexual”, tidas como essencialmente separadas no plano da manifestação subjetiva dos indivíduos nos sistemas sociais, mas que, enquanto elementos de intersecções no plano das disputas por poder dentro da lógica heteronormativa, apresentam-se como complementares para análises de sistemas de poder e construção de identidades – tanto sexuais, quanto de gênero.

À época ora em lume, contudo, os limites entre sexo/gênero/orientação sexual ainda não estavam bem delimitados, o que possibilitava essa representação diversa e incerta no que tange às construções de gênero. Nesse período, a homossexualidade e suas variáveis eram campos de análise não das ciências sociais, mas, sim, da medicina e do campo jurídico-penal. Dessa forma, mesmo as tentativas de “descriminalização” das práticas homoeróticas recorriam a explicações biológicas acerca da existência da homossexualidade. Em diversos textos publicados entre 1864 e 1879, o jurista alemão Karl Ulrichs desenvolveu uma teoria na busca por compreender a origem desse fenômeno. Em sua teoria,

<sup>173</sup> Equivalente à sodomia, porém praticada entre mulheres.

<sup>174</sup> Ibidem, p. 36.

<sup>175</sup> Ibidem, p. 37.



Para Ulrich, homossexualidade, como a chamamos hoje, é congênita; [...] até um determinado estágio de desenvolvimento da vida intrauterina, os sexos seriam os mesmos. Em um ponto particular, o feto viraria macho, fêmea, ou o que Ulrich chama de 'Urning' (um homem 'feminino' que vai se sentir sexualmente atraído por homens) ou um 'Uringin' (uma mulher "masculina" que vai se sentir sexualmente atraída por mulheres). (Tradução nossa)<sup>176</sup>

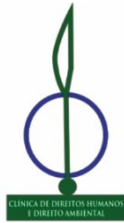
Por esse ângulo, a lógica de reprodução das identidades operaria dentro de um sistema que conecta, de forma orgânica e até mesmo imperceptível, intersecções entre sexo/gênero/desejo sexual para produzir um indivíduo inteligível perante as normas sociais impostas pelo pensamento hegemônico. Importante observar que mesmo nos discursos fincados no plano biológico, as concepções em torno da construção de gêneros ainda eram múltiplas. Isso fica claro quando se observa que os ditos "Urning" não eram homens, mas sim "homens afeminados"; portanto, um novo gênero dentro dessa configuração "tetra-genérica".

Com a emergência já citada dos movimentos *queer*, possibilitada por uma aliança teórica entre teorias feministas, pós-estruturalistas e psicanalíticas, o discurso passou a ser visto como um sistema de diferença, isto é: o significado proposto seria continuamente diferido, constituindo a linguagem um sistema aberto de signos em que o sentido nunca pode estar presente ou estar definitivamente definido<sup>177</sup>. O gênero passa, então, a configurar um construto do discurso, passando a ser objeto de estudo das ciências sociais.

Com efeito, emerge a teoria performativo-discursiva de Judith Butler. Segundo a filósofa feminista norte-americana, o gênero possuiria uma complexidade cuja totalidade seria permanentemente protelada, sendo o ponto de convergência de diversas modalidades, como as raciais, classistas, étnicas, sexuais e regionais de identidade discursivamente construídas. Na elaboração

<sup>176</sup> SULLIVAN, Nikki. *A Critical Introduction to Queer Theory*. 1. ed. New York: New York University Press, 2003. 239 p.). Do original: "For Ulrichs, homosexuality, as we now call it, is congenital; [...] According to Ulrichs' theory, until a certain stage of inter-uterine development, the sexes are the same. At a particular point the foetus then becomes either male, female, or what Ulrichs called an Urning (a 'feminine' male who will be sexually drawn to men) or aUringin (a 'masculine' woman who is sexually drawn to women)."

<sup>177</sup> SALIH, S. *Judith Butler e a teoria queer*. 1. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2018, p. 19, 47.



de uma crítica das categorias tidas como pré-sociais de “gênero” e “sexo”, Butler sugere que a própria concepção de “sexo”, como naturalmente definido, seria fruto de uma construção social que serviria para produzir gêneros pré-discursivos.<sup>178</sup>

Dessa forma, o gênero configuraria um conjunto de atos performativos reiterados dentro de um marco regulador altamente rígido possibilitado por essa concepção naturalizada do sexo. A heterossexualidade compulsória seria, então, a base da construção das identidades de gênero dos indivíduos, apresentando limites à livre expressão dos gêneros por ser seu marco regulador. Confira-se:

A heterossexualização do desejo requer e institui a produção de oposições discriminadas e assimétricas entre “feminino” e “masculino”, em que estes são compreendidos como atributos expressivos de “macho” e de “fêmea”. A matriz cultural por meio da qual a identidade de gênero se torna inteligível exige que certos tipos de “identidade” não possam “existir” – isto é, aqueles em que o gênero não decorre do sexo e aqueles em que as práticas do desejo não “decorrem” nem do “sexo” nem do “gênero”.<sup>179</sup>

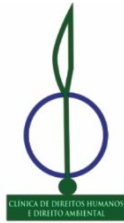
É nesse sentido de ininteligibilidade e conseqüente abjeção que emergem as multiplicidades de identidades de gênero atualmente conhecidas. No contexto da América Latina possui destaque, por exemplo, a imagem da travesti. Nas palavras da doutora em psicologia Jaqueline Gomes de Jesus:

Anterior ao termo “transexual” havia “travesti, e antes desta denominação, costume brincar, havia o “trans”, do latim “além de”. Ao juntarem o trans ao “vestire”, os latinos criaram o “tranvestire”, referindo-se a quem exagera na roupa que usa. Os italianos do século XVI o popularizaram, dando-lhe um sentido adicional, a partir de expressões como “Lui è travestito”: ele está disfarçado. A palavra “travestito”, com tal significado, foi logo adotada pelos franceses, que relacionaram o “disfarce” a um comportamento, tido como ridículo ou falso, de homem que se veste como mulher. Posteriormente incluída na língua inglesa, virou “travesty”.<sup>180</sup>

<sup>178</sup> BUTLER, J. *Problemas de Gênero*. Feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2012, p. 21, 27.

<sup>179</sup> Ibidem, p. 44.

<sup>180</sup> JESUS, J. G. Travessia: caminhos da população trans na história. In: GREEN, James N. et al. (Org.). *História do Movimento LGBT no Brasil*. 1. ed. São Paulo: Alameda, 2018, p. 381.



A etnologia própria da palavra, explorada no trecho acima, demonstra como mesmo no seu nascimento ela trazia consigo um caráter pejorativo. Apesar de ambas se encaixarem no conceito de “trans”, por não se encaixarem na categoria de “cisgênero”, existem importantes diferenças presentes na diferenciação entre os conceitos de “travesti” e “transexual”, o que demonstra como os sistemas de gênero operam de acordo com o contexto específico em que estão inseridos. O antropólogo Don Kulick desenvolveu uma teoria importante acerca da percepção das subjetividades travestis, segundo o autor:

[...] a subjetividade travesti é o resultado – e ao mesmo tempo a incorporação e a efetuação - de uma certa configuração de sexo (biológico), gênero e sexualidade, configuração que é específica da sociedade na qual as travestis vivem.” [...] A diferença fundamental é que nesses países [europeus e, portanto, diferentes dos latino-americanos] o sistema de gênero está fundado sobre as diferenças anatômicas dos sexos, ao passo em que entre as travestis o sistema está fundado na “sexualidade”.<sup>181</sup>

Assim, fica mais uma vez clara a importância do contexto social em que se inserem os indivíduos para consequente produção de sua identidade de gênero. As pessoas transexuais seriam, por sua vez, indivíduos que não se identificam com o gênero que lhes foi atribuído quando de seu nascimento.<sup>182</sup> Assim como pessoas cisgênero seriam, de forma oposta, pessoas que se identificam com o gênero que lhes foi atribuído quando de seu nascimento.<sup>183</sup>

Essa breve, mas necessária, incursão no pensamento de alguns pesquisadores que teorizaram a questão do gênero e da subordinação feminina, mostrou-se importante para explicitar de que forma as teorizações ultrapassaram o campo teórico e se inseriram na realidade das pessoas.

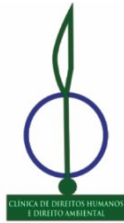
No contexto em que se aborda a questão, a figura da mulher mostra-se multifacetada por ser culturalmente e discursivamente construída, sendo passível de transformações e reconfigurações dependendo do momento

<sup>181</sup> KULICK, Don. *Travesti: prostituição, sexo, gênero e cultura no Brasil*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2008, p. 235-6.

<sup>182</sup> JESUS, J. G. *Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos*. Goiânia: Ser-tão/UFG, 2012, p. 27.

<sup>183</sup> *Ibidem*, p. 10.





histórico e da realidade discursiva de cada comunidade e/ou indivíduo específico em análise.

Como consequência, torna-se necessário delimitar os parâmetros a serem utilizados na análise das diferenças estruturais existentes entre homens e mulheres, seja ela em qual contexto for, para que não se realizem falsas análises excludentes e nem se renda à ideia de biologia como destino.

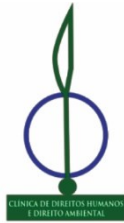
O referido empreendimento demonstra-se facilitado a partir do momento em que as instituições internacionais de direitos humanos possuem importantes pontos de encontro com o entendimento de algumas autoras previamente citadas, além de possuírem diversos pontos de convergência entre si na forma como abordam a questão.

Desse modo, e com o objetivo de tornar a discussão mais lúcida e viabilizar um debate aprofundado acerca das questões jurídicas envolvendo a multiplicidade de gêneros, parece-nos importante apresentar uma coletânea de conceitos-base compartilhados nas esferas internacional e nacional.

A seguinte tabela aborda o entendimento de alguns termos-chave retirados de três principais fontes: da Corte Interamericana de Direitos Humanos na Opinião Consultiva de nº 24 de 2017<sup>184</sup>; da redação de alguns tópicos importantes abordados no documento dos Princípios de Yogyakarta<sup>185</sup>, resultado de uma reunião entre um grupo de especialistas de direitos humanos coordenada pela Comissão Internacional de Juristas e o Serviço Internacional de Direitos Humanos em 2006; e, por fim, o guia “Orientações sobre identidade

<sup>184</sup> Corte IDH. *Identidade de gênero, e igualdade e não discriminação a casais do mesmo sexo. Obrigações estatais em relação com a mudança de nome, a identidade de gênero, e os direitos derivados de um vínculo entre pessoas do mesmo sexo (interpretação e alcance dos artigos 1.1, 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, em relação com o artigo 1 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Parecer Consultivo OC-24/17 de 24 de novembro de 2017.* Série A No. 24, pars. 30-32 e Corte IDH.

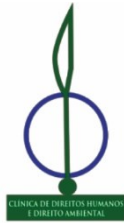
<sup>185</sup> Princípio de Yogyakarta. *Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero.* Disponível em <[http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf)>. Acesso em: 26 dez. 2019.



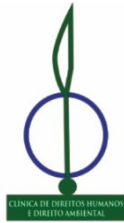
de gênero: conceitos e termos”<sup>186</sup>, da já mencionada professora e doutora em psicologia Jaqueline Gomes de Jesus, com o intuito de demonstrar o entendimento adotado no Sistema Interamericano de Direitos Humanos e no Brasil. Objetiva-se elucidar de forma dinâmica de que maneira o debate acerca dessas teorias tem sido articulado no contexto contemporâneo.

---

<sup>186</sup> JESUS, J. G. *Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos*. Goiânia: Serção/UFG, 2012.

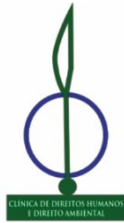


	Princípios de Yogyakarta	Opinião Consultiva nº 24. OC 24/2017	Orientações sobre identidade de gênero (JESUS, J. G.)
SEXO		"Em um sentido estrito, o termo sexo se refere às diferenças biológicas entre o homem e a mulher, a suas características fisiológicas, à soma das características biológicas que definem o espectro das pessoas como mulheres e homens, ou a construção biológica que se refere às características genéticas, hormonais, anatômicas e fisiológicas sobre cuja base uma pessoa é classificada como macho ou fêmea ao nascer. Nesse sentido, posto que o termo unicamente estabelece subdivisões entre homens e mulheres, não reconhece a existência de outras categorias que não se encaixam no binarismo mulher/homem."	"Classificação biológicas pessoas como machos ou fêmeas, baseada em características orgânicas como cromossomos, níveis hormonais, órgãos reprodutivos e genitais."
ORIENTAÇÃO SEXUAL	"[...] capacidade de cada pessoa de experimentar uma profunda atração emocional, afetiva ou sexual por indivíduos de gênero diferente, do mesmo gênero ou de mais de um gênero, assim como de ter relações íntimas e sexuais com essas pessoas"	"Se refere à atração emocional, afetiva e sexual por pessoas de um gênero diferente ao seu, ou de seu mesmo gênero, ou de mais de um gênero, assim como as relações íntimas ou sexuais com essas pessoas. A orientação sexual é um conceito mais amplo que cria espaço para a autoidentificação; ademais, a orientação sexual pode variar, incluindo a atração exclusiva e não exclusiva ao mesmo sexo ou ao sexo oposto. Todas as pessoas têm uma orientação sexual, que é inerente a identidade da pessoa. "	"Atração afetivo-sexual por alguém. Sexualidade. Diferente do senso pessoal de pertencer a algum gênero."



GÊNERO		"Identidades, funções e atributos construídos socialmente da mulher e do homem e o significado social e cultural que se atribui a essas diferenças biológicas."	"Classificação pessoal e social das pessoas como homens ou mulheres. Orienta papéis e expressões de gênero. Independente do sexo."
IDENTIDADE DE GÊNERO	"[...] experiência interna, individual e profundamente sentida que cada pessoa tem em relação ao gênero, que pode, ou não, corresponder ao sexo atribuído no nascimento, incluindo-se aí o sentimento pessoal do corpo (que pode envolver, por livre escolha, modificação da aparência ou função corporal por meios médicos, cirúrgicos ou outros)"	"A identidade de gênero é a vivência interna e individual do gênero tal como cada pessoa a sente, a qual pode corresponder ou não com o sexo"	"Gênero com o qual uma pessoa se identifica, que pode ou não concordar com o gênero que lhe foi atribuído quando de seu nascimento. Diferente da sexualidade da pessoa. Identidade de gênero e orientação sexual são dimensões diferentes e que não se confundem. Pessoas transexuais podem ser heterossexuais, lésbicas, gays ou bissexuais, tanto quanto as pessoas cisgênero."
EXPRESSÃO DE GÊNERO		"Se entende como a manifestação externa do gênero de uma pessoa, através de seu aspecto físico, o qual pode incluir modo de se vestir, o penteado ou a utilização de cosméticos, ou através de maneirismos, da forma de falar, dos padrões de comportamento pessoal, do comportamento ou interação dos nomes ou referências pessoais, entre outros. A expressão de gênero de uma pessoa pode ou não corresponder com sua identidade de gênero auto percebida."	"Forma como a pessoa se apresenta, sua aparência e seu comportamento, de acordo com expectativas sociais de aparência e comportamento de um determinado gênero. Depende da cultura em que a pessoa vive."

Tabela1 - Quadro informativo-conceitual contendo conceitos-chave para discussão sobre gênero reconhecidos internacional e nacionalmente.



O entendimento adquirido pelo diálogo entre as três fontes teóricas apresentadas possibilita ampliar a compreensão do gênero feminino como uma construção social de extrema complexidade que ultrapassa os limites impostos pela lógica biológico-natural e se vê influenciada por fatores histórico-culturais, como raça, classe, origem, localidade geográfica etc.

As diferenças mencionadas, contudo, não devem servir de justificativa para reprodução de desigualdades sociais. Em sentença proferida em 2012 no caso *Atala Riffo e crianças vs. Chile*<sup>187</sup>, a Corte IDH reconheceu pela primeira vez que questões como orientação sexual e de identidade de gênero devem ser incluídas na redação de “outra condição social”<sup>188</sup>, disposta no artigo 1.1. da Convenção Americana, uma vez que a lista prevista nesse dispositivo não possuiria caráter de lista taxativa, senão meramente enunciativa, devendo ser interpretada ou ampliada conforme a opção mais favorável à pessoa humana e à evolução dos direitos fundamentais no direito internacional contemporâneo<sup>189</sup>. Seguindo esse raciocínio, restaria impossibilitada qualquer forma de discriminação com base nas categorias de construção da vida privada das pessoas, encontrando suporte no próprio artigo 24 da Convenção.

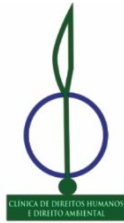
No mesmo sentido, manifestou-se a Corte na Opinião Consultiva de nº 24, acerca da identidade de gênero, direito a igualdade e não discriminação entre casais do mesmo sexo. Ao reconhecer o caráter autônomo<sup>190</sup> do direito à identidade, de acordo com o princípio do livre desenvolvimento da personalidade e da autonomia pessoal, a Corte reconheceu que a identidade

<sup>187</sup> Corte IDH. *Caso Atala Riffo e Crianças vs. Chile. Sentença de 24 de fevereiro de 2012. (Mérito, reparações e custas)*. Série C, n. 239, par. 146.

<sup>188</sup> *Ibidem*, par. 85.

<sup>189</sup> *Ibidem*, par. 84.

<sup>190</sup> Corte IDH. *Identidade de gênero, e igualdade e não discriminação a casais do mesmo sexo. Obrigações estatais em relação com a mudança de nome, a identidade de gênero, e os direitos derivados de um vínculo entre pessoas do mesmo sexo (interpretação e alcance dos artigos 1.1, 3, 7, 11.2, 13, 17, 18 y 24, em relação com o artigo 1 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Parecer Consultivo OC-24/17 de 24 de novembro de 2017)*. Série A n. 24, pars. 92 e Corte IDH.



de gênero deve estar de acordo com a concepção de que o sexo e o gênero devem ser percebidos como parte de uma construção identitária resultado da decisão livre e autônoma de cada pessoa, sem que deva estar sujeita à sua genitália<sup>191</sup>. Interessante citar que a Corte reconhece a existência de um “sexo psicossocial”, que deve ser priorizado em relação ao “sexo biológico”, como forma de reconhecer a identidade civil de cada um como sujeita a essas nuances de construção subjetiva das personalidades e não apenas como elementos imutáveis oriundos da natureza, ou seja, está de acordo com as já mencionadas teorizações de diversos pesquisadores.

Em síntese, a discussão em torno dos diferentes papéis de gênero “femininos” e “masculinos” deve também reconhecer a multiplicidade de mulheres e homens existentes na moldagem sociocultural que configura e é reconhecida nas sociedades atuais. Para além das violências que sofrem, do preconceito cotidiano e dificuldade de inserção em ambientes como o mercado de trabalho formal, as pessoas não-cisgênero seguem fornecendo importantes dados para compreender de que forma ocorre a divisão subjetiva entre o que é “de homem” e o que é “de mulher”, seja de forma meramente reprodutiva – se encaixando e reproduzindo essas formas de viver –, seja de forma a questionar e desconstruir esses sistemas de estereotipagem baseada em gêneros binários. Não existe “homem” e “mulher” como essências, mas sim homens e mulheres construídos no seio de realidades generificadas específicas.

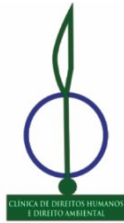
## **2.2. A RELEVÂNCIA DA FAMÍLIA NA ANÁLISE DOS PAPÉIS ATRIBUÍDOS AO GÊNERO FEMININO**

A construção das mulheres como indivíduos sociais opera no interior de uma lógica de produção e reprodução de poder que segue certos limites impostos pela lógica econômico-social hegemônica. Os efeitos da compreensão da mulher como “o Outro” do homem, como o “gênero que é

---

<sup>191</sup> Ibidem, par. 94-95.





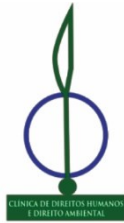
ausência”<sup>192</sup> serviram para subsidiar a cristalização de processos de desvalorização da mulher dentro de uma lógica hierarquizada e baseada no gênero. A família emerge nesse contexto como *locus* privilegiado de análise social por oferecer a possibilidade de percepções críticas acerca da construção de masculinidades e feminilidades. Com efeito, os papéis de gênero distribuídos no seio da família e que passaram a extrapolá-la até mesmo no sentido usual e nuclear com a qual ela é historicamente tida, foram de fato corporificadas nas diversas realidades sociais e de gênero que podemos observar no mundo contemporâneo. O conceito de divisão sexual do trabalho emerge como fundamental para compreensão do tema.

Essa divisão sexual do trabalho seria uma forma de repartição do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos, sendo necessária para manutenção da estrutura binária e relacional assumida entre “masculino” e “feminino”, formulados histórica e socialmente. Para tornar essa cristalização possível, ancorou-se em dois elementares princípios organizadores, que foram o princípio da separação (entre trabalhos de homens e trabalhos de mulheres) e o princípio hierárquico (que qualifica o trabalho do homem como mais importante do que o da mulher). As formulações que colocam o gênero como produto do sexo biológico seriam as formas de manutenção do *modus operandi* imposto por esse raciocínio, que remeteria a uma perspectiva “naturalizante” do destino inato da espécie humana.<sup>193</sup>

Essa forma de organização dos papéis sociais se encontra intrinsecamente fincada na experiência de separação entre o espaço privado e o espaço público e sua relação com o trabalho. Seguindo essa linha de raciocínio, o pesquisador Sérgio Lessa faz uma crítica à forma como os papéis de gênero foram assimilados através dos tempos, identificando no sistema de classe um dos fatores determinantes para sua cristalização:

<sup>192</sup> BUTLER, J. *Problemas de Gênero*. Feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2012, p. 21, 27.

<sup>193</sup> HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. *Novas configurações da divisão sexual do trabalho*. Cadernos de pesquisa, Maranhão, v. 37, ed. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>>. Acesso em: 27 dez. 2019.



Esta divisão de trabalho entre os sexos retirou a mulher da vida coletiva e a isolou no interior do lar. As suas relações sociais se limitam, agora, aos mais próximos [...]. Ser masculino e ser feminino incorporam, agora, essa nova determinação: aos homens cabe pensar os grandes problemas e decidir o destino da humanidade; às mulheres está reservado o [...] horizonte de cuidar dos filhos, dos alimentos e da casa.<sup>194</sup>

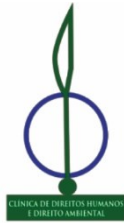
Com efeito, a cientista social e ativista Angela Davis, ao estudar as formas específicas em que foram moldados os mecanismos de repressão das mulheres norte-americanas, demonstra como, na transição entre o período pré e pós-revoluções industriais que tomaram espaço nos Estados Unidos, as mulheres sofreram intensas mudanças em sua divisão de trabalho. Isto porque atividades que antes elas desempenhavam e eram tidas como essenciais para reprodução social foram apropriadas pelas indústrias. Conseqüentemente, enquanto seus maridos se inseriam na lógica industrial, lhes restou o ambiente da casa, que, por não produzir a mais-valia, foi naturalmente desvalorizado e considerado menos prestigioso do que o trabalho do operário. Em suma, não houve apenas uma separação física entre o homem e a mulher com o advento da indústria, mas também uma separação estrutural<sup>195</sup> que passou a moldar as formas específicas de se relacionar dos homens e das mulheres dentro e fora de casa.

Nesse sentido, o conceito de fábrica social<sup>196</sup> demonstra como, em determinado ponto de evolução do sistema de produção, os ideais tidos como basilares ao processo produtivo se inserem na lógica das relações sociais privadas. Silvia Frederici analisa de que forma se deu a construção desse marco ideológico no século XIX, mencionado por Angela Davis como a “ideologia da dona de casa e mãe como modelos universais de feminilidade”. Segundo a autora, com o protagonismo do homem trabalhador na produção

<sup>194</sup> LESSA, S. *Abaixo a família monogâmica!*. 1ª. ed. São Paulo: Instituto Lukács, 2012. p. 33. Disponível em <<https://www.institutolukacs.com.br/single-post/2015/03/31/Abaixo-a-Fam%C3%ADlia-Monog%C3%A2mica>>. Acesso em: 28 dez. 2019.

<sup>195</sup> DAVIS, Angela. A obsolescência das tarefas domésticas: uma perspectiva da classe trabalhadora. In: DAVIS, Angela. *Mulheres, raça e classe*. 1. ed. São Paulo: [s. n.], 2016. cap. 13, p. 241-2.

<sup>196</sup> FREDERICI, S. *O ponto zero da revolução: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista*. [S. l.]: Elefante, 2018, p. 25.



capitalista, tornou-se necessário que essas figuras tidas como “improdutivas” assumissem uma postura de apoio quanto às atividades a serem realizadas pelo homem – aquele que de fato movimentaria a máquina do capital.

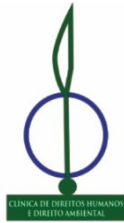
Dessa forma, a mulher passou a ser educada, dentro do seio da família, a ver o trabalho doméstico que estaria destinada a realizar, como um “trabalho de amor<sup>197</sup>”, do qual não deveria lutar contra, mas sim buscar, como uma sina natural. Essa naturalização tinha como objetivo primordial operar uma mudança psicológica que possibilitasse às mulheres verem o trabalho em casa como algo positivo, para que não se revoltassem e tentassem desestabilizar essas estruturas. Em passagem emblemática, a autora afirma que “Tal como Deus criou Eva para dar prazer a Adão, assim fez o capital criando a dona de casa para servir física, emocional e sexualmente o trabalhador do sexo masculino.”<sup>198</sup>

Fredericifaz referência ao processo de “reprodução social”, que enxerga na mulher a base da reprodução do sistema de trabalho, uma vez que ela, além de literalmente reproduzir força de trabalho ao dar a luz, seria também a responsável por cuidar de seus filhos e de seu marido para que possam se tornar trabalhadores completos e satisfeitos. Essa análise ultrapassa as fronteiras do sexo e entra na esfera das construções de gênero a partir do momento em que as próprias acepções tidas como “trabalho de mulher” e “trabalho de homem” são deturpadas com origem nessa lógica segregacionista do gênero.

A consequência desse processo seria que, mesmo após a inserção das mulheres no mercado de trabalho, o processo conhecido como “reprodução social” continuaria a operar dentro da lógica de construção das identidades femininas. Fala-se, então de jornadas duplas de trabalho, ilustradas pela combinação entre o trabalho de cuidado desempenhado dentro de casa e o

<sup>197</sup>Ibidem, p. 42.

<sup>198</sup>Ibidem, p. 44.



trabalho fora de casa, nas fábricas, onde as mulheres ingressaram em massa no período posterior à Grande Guerra. Com a evolução das demandas do movimento feminista, o principal tema tratado durante a primeira metade do século XX, que seria a inserção das mulheres no mercado de trabalho e necessidade de igualdade formal entre os sexos, acabou sendo substituída, a partir da década de 1970, pela necessidade de problematizar as já mencionadas duplas jornadas e encontrar alternativas para essa problemática dentro de uma horizonte democrático.

No que tange ao tema central da presente solicitação de parecer consultivo, uma importante questão levantada em texto da ativista italiana MariarosaDallacosta seria justamente a questão da dificuldade que as mulheres, historicamente, possuem de conciliar seus interesses com os dos sindicatos. Em passagem crítica à forma de organização da classe operária e consequente desconsideração do trabalho doméstico, a autora afirma:

Los partidos organizados del movimiento de la clase obrera han tenido cuidado de no tocar la cuestión del trabajo doméstico. Aparte de que han tratado siempre a las mujeres como una forma de vida inferior incluso en las fábricas, presentar la cuestión de la mujer sería poner en tela de juicio todas las bases de los sindicatos como organizaciones que se ocupan a] sólo de la fábrica; b] sólo de una jornada laboral medida y “pagada”; c] sólo de la parte de los salarios que se nos da y no de la parte que se nos quita luego, es decir, la inflación.<sup>199</sup>

Uma possível síntese crítica acerca do processo de construção das identidades femininas e masculinas possibilitaria perceber como as mulheres, apesar de muitas vezes serem vistas como aquelas às quais são direcionados os trabalhos “mais leves”, como cuidar da casa, das crianças e, de forma geral, exercer os trabalhos de cuidado, carregam consigo uma carga de dupla e até tripla jornada de trabalho, quando se considera, por exemplo, seu envolvimento com o ativismo sindical.

<sup>199</sup> COSTA, M. D. Las mujeres y la subversión de la comunidad. In: JAMES, S.; COSTA, M. D. *El poder de la mujer y la subversión de la comunidad*. 2. ed. México: Sigloveintiuno editores, 1977, p. 22-65.

Essa realidade se confirma com os resultados obtidos, pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em 2016, por meio do Programa Nacional por Amostra de Domicílio, quando aferiu o número médio de horas combinadas no trabalho remunerado e nos cuidados de pessoas e/ou afazeres domésticos (carga total de trabalho) das pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, por sexo, tendo como resultado que mulheres cerca de 73% a mais de horas do que os homens (18,1 horas contra 10,5 horas).<sup>200</sup>

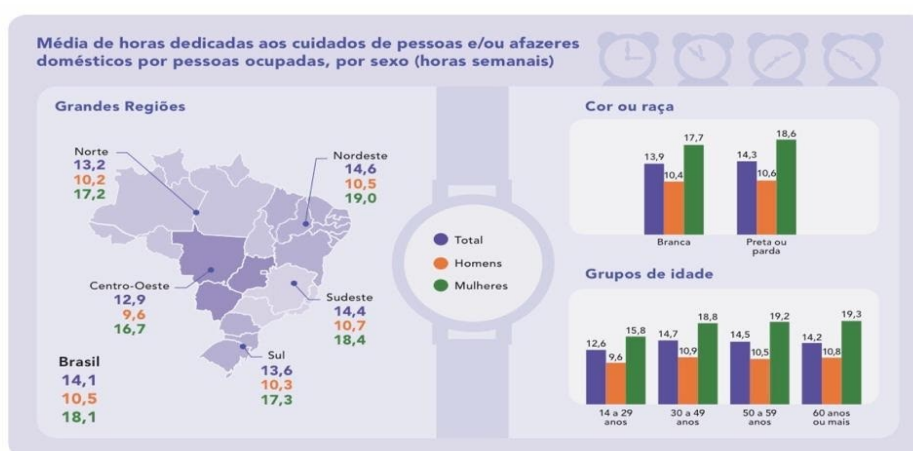


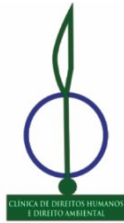
Figura 1 - Fonte IBGE

Contudo, esses reflexos vão muito além da estrutura estática do sexo binário e *cisheteronormativo*. Torna-se importante, então, iniciar reflexões acerca das formas específicas que a violência de gênero impõe sobre a diversidade de mulheres presentes nas sociedades. Um exemplo muito claro seria, então, o da violência sofrida pelas mulheres não-cisgênero.

Um dos principais reflexos da construção do gênero feminino acaba sendo relegação ao espaço do privado e, portanto, exclusão até mesmo dos processos de articulação política-laboral. Duplamente oprimidas, por seu gênero e por sua classe, as mulheres se veem marcadas por diversos fatores de perpetuação de sua opressão.

<sup>200</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016*. Disponível em <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf)>. Acesso em 5 jan. 2020.





### 2.3 SOBRE AS POSSIBILIDADES DE UMA DIVISÃO TRANSEXUAL DO TRABALHO

Retornando aos reflexos resultantes dessa lógica generificada de divisão social, o jurista João Felipe Zini Cavalcante de Oliveira, em trabalho recente, analisa a condição institucionalizada<sup>201</sup> da violência transfóbica no Brasil, aludindo à existência de uma divisão transexual do trabalho<sup>202</sup>, movimentada pela lógica dialética de exclusão-messianismo oriunda na relação empregador-contratado na experiência de pessoas transgênero. Seguindo seu raciocínio, as mulheres trans e travestis, naturalmente alvos de diversas formas de violência de gênero, teriam extrema dificuldade de se inserir no mundo do trabalho. Como consequência, estariam mais propensas a se envolver em atividades socialmente marginalizadas, como a prostituição e, eventualmente, até mesmo alocar-se como praticantes de atividades ilícitas, como o consumo de drogas ou materialização de assaltos e furtos<sup>203</sup>.

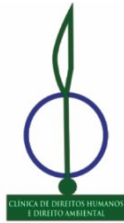
Essa condição naturalmente fragilizada das mulheres trans, ilustrada pelo alarmante dado que mostra que 90% dessa população já se envolveu, em

<sup>201</sup> Segundo a cientista Jaqueline Gomes de Jesus, a transfobia no Brasil assumiria diferentes faces que iriam desde desatendimentos de direitos fundamentais, até exclusão estrutural e culminando em violências dos mais diversos tipos, inclusive em casos de assassinato. Essa seria a característica institucional da transfobia no Brasil. Ver: JESUS, J. G. *Travessia: caminhos da população trans na história*. In: GREEN, James N. et al. *História do Movimento LGBT no Brasil*. 1. ed. São Paulo: Alameda, 2018. p. 388. Ainda no tangente à situação de pessoas trans no Brasil, dados da ONG TransgenderEurope mostram que o Brasil lidera o ranking de assassinato de pessoas transgênero dentro das estatísticas internacionais. Ver: *TransgenderEurope's TransMurderMonitoring* (TMM) in TransgenderEurope (TGEU). Disponível em <<http://tgeu.org/tdor-2016-press-release/>>. Acesso em: 27 dez. 2019.

<sup>202</sup> OLIVEIRA, J. F. Z. C. *"E travesti trabalha?"*: divisão transexual do trabalho e messianismo patrona. Orientador: Pedro Augusto Gravata Nicoli. 2019. 163 p. Dissertação (Mestrado em direito) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019. Disponível em <[https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/DIRS-BCA2MH/1/disserta\\_\\_o\\_mestrado\\_jo\\_o\\_felipe\\_zini.pdf](https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/DIRS-BCA2MH/1/disserta__o_mestrado_jo_o_felipe_zini.pdf)>. Acesso em: 29 dez. 2019.

<sup>203</sup> Essa construção da relação entre travestis e atividades de trabalho marginalizadas/ilícitas já foi trabalhada por diversos estudiosos de gênero e sexualidade no contexto nacional. Nesse sentido, ver: PELÚCIO, Larissa. *Na noite nem todos os gatos são pardos*: notas sobre a prostituição travesti. Cadernos pagu, São Paulo, ed. 25, p. 217-248, julho-dezembro de 2005. DOI Scielo. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/cpa/n25/26528.pdf>. Acesso em: 12 out. 2019. E: BENEDETTI, Marcos. *Toda feita*: O corpo e o gênero das travestis. 1. ed. Porto Alegre (RS): Garamond Universitária, 2005. 144p.





algum momento, na atividade da prostituição<sup>204</sup> serve de corolário para ilustrar a exclusão estrutural a que estão submetidas, abrindo espaço para um chamado “messianismo patronal”, que possibilitaria ao empregador cobrar maior produtividade e assertividade da empregada trans simplesmente por lhe ter possibilitado a inserção em um emprego formal. Não raros são os estudos que mostram, além disso, que a lógica já analisada de divisão sexual do trabalho ultrapassa as fronteiras dos gêneros binários e afeta também as pessoas não-cisgênero em sua relação com o trabalho.

Nessa direção, o estudo realizado com travestis de Salvador pelo antropólogo Don Kullick demonstra como, quando finalmente conseguem se inserir no mercado formal de trabalho, as travestis são alocadas em trabalhos naturalmente tidos como “femininos” e expostas a constantes humilhações não somente por parte de seus chefes, mas também por parte de colegas de trabalho ou usuários de seus serviços – como nos casos em que exercem a função de cozinheiras ou passadeiras<sup>205</sup>. Por isso, sugere o cientista, muitas delas acabam considerando a prostituição, local em que conseguem construir laços de suporte mútuo e possuem uma relativa maior autonomia quanto às atividades que desempenham, como um destino mais fortuito do que o mercado formal de trabalho.<sup>206</sup>

## 2.4 A PARTICIPAÇÃO FEMININA NOS SINDICATOS

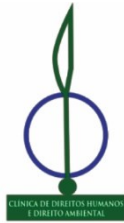
A classe trabalhadora, embora seja comumente analisada como uma unidade, apresenta também as suas distinções e recortes por gênero, raça e outras manifestações de estruturas de poder hierarquizantes.

Algumas questões fazem parte especificamente da realidade das mulheres trabalhadoras, como a dupla jornada de trabalho (que pode ser

<sup>204</sup> Disponível em <<https://antrabrazil.files.wordpress.com/2018/02/relatc3b3rio-mapa-dos-assassinatos-2017-antra.pdf>>. Acesso em: 27 dez. 2019.

<sup>205</sup> KULLICK, Don. *Travesti: prostituição, sexo, gênero e cultura no Brasil*. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2008, p. 151.

<sup>206</sup> *Ibidem*, p. 195.



definida como o acúmulo das jornadas de trabalho externo e doméstico, em razão da divisão sexual do trabalho pela sociedade patriarcal), o pagamento de salários desiguais em relação a homens que desempenham as mesmas funções, a discriminação em razão da maternidade ou da potencial maternidade, o trabalho precário em condições não inclusivas, o assédio moral e o assédio sexual.

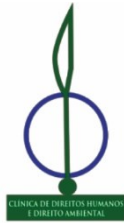
Hoje a participação da mulher no mercado de trabalho brasileiro é crescente e muito maior do que era até o início do século XX, quando o trabalho da mulher era praticamente restrito ao ambiente doméstico. Além disso, a divisão sexual do trabalho e a divisão social do espaço entre público e privado ocasionaram uma dificuldade estrutural para a mulher participar da vida política, inclusive no movimento sindical. Parte disso é devido às duplas ou triplas jornadas de trabalho, que exigem da mulher trabalhadora uma carga horária exaustiva que dificulta sua participação mais ativa na vida política<sup>207</sup>

Assim, a participação feminina no movimento sindical ainda é pouco expressiva, com uma sindicalização baixa, se comparada à participação masculina, e uma pequena representação nos cargos considerados mais importantes nas diretorias sindicais. Em 2017, os dados do Anuário dos Trabalhadores do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), demonstraram que havia um total de 104.521 homens dirigentes sindicais, em face de 41.062 mulheres dirigentes sindicais<sup>208</sup>.

Foi a partir da década de 1980 que a organização das mulheres começou a conquistar transformações significativas na estrutura sindical, em

<sup>207</sup> ARAUJO, Clara M. O. As Mulheres e o Poder Político-desafio para a democracia nas próximas décadas. O Progresso das Mulheres no Brasil, 2003-2010. Rio de Janeiro: CEPIA-ONU MULheres, 2011, p. 90-136. *apud* BORGES, Priscila Moreira, *Mulheres e Sindicalismo: as relações de desigualdade nos sindicatos*. Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th Women's Worlds Congress (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2017. Disponível em <[http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499460664\\_ARQUIVO\\_PRISCILABORGES-MulhereseSindicalismo-VersaoFinal.pdf](http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499460664_ARQUIVO_PRISCILABORGES-MulhereseSindicalismo-VersaoFinal.pdf)>. Acesso em: 22 dez. 2019.

<sup>208</sup> Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese). *Anuário dos Trabalhadores* 2018. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/anuario/2018/AnuarioTrabalhadores.html>>. Acesso em: 27 dez. 2019.



especial no campo da Central Única dos Trabalhadores - CUT<sup>209</sup>. Em 1986, foi criada a Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora, que dois anos depois, realizou o I Encontro Nacional sobre a Mulher Trabalhadora da CUT, onde a Central definiu que assumiria a luta contra as discriminações sofridas pelas mulheres no mundo do trabalho e na sociedade, compromisso aprovado no III Congresso Nacional da CUT. Em 1991, foi realizado o II Encontro Nacional sobre a Mulher Trabalhadora, que preparou a intervenção das mulheres no IV CONCURT, em 1991, onde foram aprovadas várias resoluções ligadas à participação e organização das trabalhadoras. Em 1993, foi aprovada na VI Plenária Nacional da CUT a cota obrigatória mínima de 30% de mulheres em toda a estrutura de decisão da Central. Por sua vez, os Sindicatos filiados deveriam também estabelecer um sistema de cota com base na proporcionalidade de mulheres na base ou filiadas.

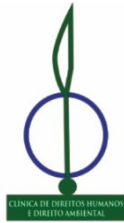
A Força Sindical e a Central Geral dos Trabalhadores – CGT também acompanharam as mudanças e, em 1997, essas duas Centrais estabeleceram o sistema de cotas em âmbito nacional, regional e estadual.

Em 1998, durante o IV Congresso Nacional dos Metalúrgicos, a partir da constatação de que a crescente participação da mulher no mercado de trabalho e, em especial, no setor metalúrgico, não vinha sendo acompanhada de uma efetiva participação na vida de suas organizações, foram definidas várias orientações aos sindicatos e federações filiadas à CUT, no sentido de garantir às mulheres a participação em todas as instâncias de deliberação das entidades sindicais, nas negociações com o patronato e nos instrumentos de organização no local de trabalho. Destaca-se ainda a garantia de cota de representação feminina na composição de todas as chapas que disputam eleições sindicais. No caso da representação nacional, a cota é de 14%.

Apesar de haver um avanço significativo, as ações afirmativas de incentivo à participação feminina ainda não são suficientes para garantir a

---

<sup>209</sup>COSTA, Ana Alice Alcântara. As Mulheres no Sindicato. In: *Revista Feminismos*, v. 2, n. 2, 2014. Disponível em <<https://portalseer.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/30047/17777>>. Acesso em: 20 dez. 2019.



igualdade de tratamento entre mulheres e homens nas relações de trabalho e nas relações sindicais.

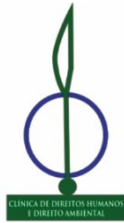
Em primeiro lugar, poucos são os sindicatos que de fato cumprem a cota estabelecida para a direção sindical, os quais sequer alcançam 30% de mulheres filiadas. Isso se deve, em parte, às dificuldades impostas às mulheres para ocupar organizações sociais, espaços de poder e o espaço público em geral, que ainda é visto como um local predominantemente masculino. Ainda, as jornadas duplas ou triplas de trabalho das mulheres também dificultam a sua participação ativa nos movimentos sindicais. Por outro lado, as organizações sindicais não têm feito muito para aproximar as mulheres, e até mesmo perpetuam práticas sexistas e excludentes, como o desprezo pelas pautas ditas “femininas”.

Em sua constituição, as entidades sindicais são espaços pouco atrativos para as mulheres. As expectativas e motivações que orientam a formulação das políticas sindicais, bem como as atitudes e comportamentos que predominam no meio sindical, correspondem majoritariamente ao universo masculino. Para muitas trabalhadoras da base e mesmo para muitas militantes esse estranhamento interfere para afastá-las da participação. Também não são raros os casos de mulheres dirigentes que, independente de terem vínculos com as instâncias de organização das trabalhadoras ou de se interessarem diretamente pelas ‘questões das mulheres’, ressentem-se do ambiente sindical, tornam-se insatisfeitas – deslocadas – no desempenho de seu papel e, o que é pior para o sindicalismo, chegam a desistir de prosseguir com novos mandatos<sup>210</sup>.

Dessa forma, a dificuldade ou resistência por parte das lideranças sindicais em entender as especificidades de gênero impedem os sindicatos de desenvolver políticas que incentivem a participação das mulheres trabalhadoras.

Ademais, destaque-se também a falta de representatividade LGBTI+ no movimento sindical. Conforme levantamento realizado pela Central Única dos Trabalhadores de Brasília em 2018, dos sete maiores sindicatos filiados à CUT

<sup>210</sup>DELGADO, Maria Berenice Godinho. Mulheres na CUT: um novo olhar sobre o sindicalismo apud COSTA, Ana Alice Alcântara. *As Mulheres no Sindicato*. In: *Revista Feminismos*, v. 2, n. 2, 2014. Disponível em <<https://portalseer.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/30047/17777>>. Acesso em: 20 dez. 2019.

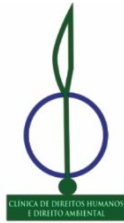


Brasília, apenas dois tinham dirigentes que se declaravam gay, lésbica ou bissexual, e não havia nenhum(a) dirigente transexual ou travesti. Ainda, entre as sete entidades, apenas uma tinha pasta para tratar especificamente sobre temas relativos aos trabalhadores LGBTI+<sup>211</sup>. Dessa forma, está claro que a parcela LGBTI+ dos trabalhadores, principalmente travestis e transexuais, percebe também nos sindicatos os reflexos da discriminação que existe no meio ambiente de trabalho, quando deveriam encontrar um espaço de acolhimento, engajamento e luta por inclusão<sup>212</sup>.

---

<sup>211</sup> CUT BRASÍLIA. *LGBTs ainda são invisibilizados nas direções sindicais*. 17 mai. 2018. Disponível em <<http://www.cutbrasil.org.br/site/2018/05/17/lgbts-ainda-sao-invisibilizados-nas-direcoes-sindicais/>>. Acesso em: 8 jan. 2020.

<sup>212</sup> Constatamos, ao longo do trabalho, uma escassez de dados oficiais sobre trabalhadores LGBTI+ filiados a sindicatos ou que atuem como líderes sindicais, dados sobre políticas específicas dos sindicatos voltadas às populações LGBTI+ e dados sobre a existência de associações de trabalhadores LGBTI, em âmbito nacional. Acreditamos que essa escassez é também uma forma de invisibilização destas minorias e sinal da falta de atenção do movimento sindical ao tema.



### **III – CONCLUSÕES**

A partir dos fundamentos expostos, em relação aos pontos da letra b) das perguntas específicas submetidas à consulta pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos nesta solicitação de Parecer Consultivo acerca do “alcance das obrigações dos Estados, no âmbito do Sistema Interamericano, sobre as garantias à liberdade sindical, sua relação com outros direitos e sua aplicação com uma perspectiva de gênero”, os subscritores da presente petição oferecem as seguintes considerações finais:

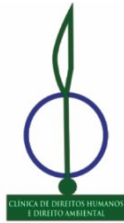
1) À luz dos artigos 16 e 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, XXII da Declaração Americana e 8.1 do Protocolo de São Salvador, como se manifesta a relação entre a liberdade sindical, a negociação coletiva e a liberdade de associação?

A relação entre estes três componentes estruturantes do direito coletivo do trabalho é inextricável e devem ser interpretados e aplicados à luz do princípio maior da autonomia privada coletiva.

2) Infere-se alguma consequência jurídica dessa relação sobre os conteúdos do direito ao trabalho e a suas condições justas e equitativas, à luz dos artigos 26 da Convenção Americana, XIV da Declaração Americana, 6 e 7 do Protocolo de São Salvador e os princípios e direitos fundamentais no trabalho?

Sem a proteção e promoção dos princípios e características basilares do direito coletivo do trabalho, fragiliza-se irremediavelmente as relações entre empregados e empregadores, inviabilizando-se avanços e conquistas de direitos trabalhistas, assim como melhorias nas condições laborais. Tal como os direitos humanos em geral, os direitos trabalhistas em particular não são dados, mas conquistados a custo de lutas históricas. Nos





dias atuais, as lutas por direitos e melhores condições laborais encontram-se juridicizadas por balizas normativas da negociação coletiva e da greve, sem as quais, dentro de uma sociedade democrática, não há avanços.

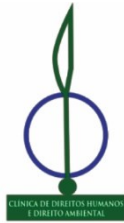
3) É possível permitir de maneira geral que as proteções estabelecidas pela legislação possam ser revogadas “in peius” por meio da negociação coletiva?

No contexto do direito do trabalho brasileiro não. Deve-se considerar inclusive se, à luz do artigo 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos as reformas constitucionais e legislativas que reduzem os parâmetros de proteção ao trabalhador ou suprimem direitos são convencionalmente válidas. É importante estimular os Estados da região que submetam, de forma preventiva, suas reformas normativas à apreciação desta Honorable Corte, nos termos do artigo 64.2 da Convenção Americana, a fim de se evitar que, aprovada a lei ou a emenda constitucional o Estado viole suas obrigações internacionais. Ao invés desta Honorable Corte exercer seu controle de convencionalidade de forma repressiva em casos contenciosos, é importante estimular os Estados da região não apenas a observar os parâmetros ditados no bojo desta futura Opinião Consultiva, mas também estimulá-los a provocar esta Honorable Corte a pronunciar-se acerca de futuras reformas legais e constitucionais.<sup>213</sup>

4) Que especificidades devem ser levadas em conta quando esses direitos são exercidos pelas mulheres?

---

<sup>213</sup>Corte IDH. *Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la naturalización*. Opinión Consultiva OC-4/84 de 19 de enero de 1984. Serie A n. 4. Pars. 28-30.

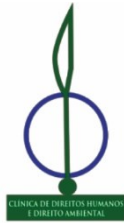


Como medidas para fomentar o engajamento feminino no movimento sindical, a pesquisadora Ana Alice Alcântara Costa<sup>214</sup> traça as seguintes recomendações:

- Realização de um trabalho sistemático, de informação junto às mulheres, sobre as ações desenvolvidas pelos sindicatos em relação à base feminina;
- Realização de eventos voltados para o público feminino, em especial, nos espaços das grandes empresas, com temáticas definidas com a participação das próprias interessadas;
- Realização de cursos de sensibilização dos dirigentes sindicais com vistas ao trabalho com mulheres, privilegiando as seguintes temáticas: o sexismo nas práticas sindicais; como trabalhar com mulheres; o sindicato e o cotidiano feminino; a prática sindical masculina como fator de exclusão feminina; como incorporar mulheres à dinâmica sindical;
- Realização de programas de formação de lideranças femininas estruturados, inicialmente, por fábricas e, posteriormente, por distribuição setorial e geográfica;
- Garantir que as ações de formação no interior da empresa ou organizada pelo sindicato se realizem em horários comerciais, permitindo a assistência de mulheres com responsabilidades familiares;
- Elaboração de material de divulgação específico para a base feminina;
- Incluir, regularmente, a temática da igualdade entre homens e mulheres nas atividades do sindicato;

---

<sup>214</sup>COSTA, Ana Alice Alcântara. As Mulheres no Sindicato. In: *Revista Feminismos*, v. 2, n. 2, 2014. Disponível em <<https://portalseer.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/30047/17777>>. Acesso em: 20 dez. 2019.



- Sensibilizar todo o pessoal para identificar, prevenir e combater o assédio sexual e incluí-lo como sanção grave nos acordos coletivos;
- Implantação da proporcionalidade nos cursos de formação da Central e dos sindicatos; adoção de cotas de participação para as mulheres nas instâncias de direção; salário igual para trabalho de igual valor; e creche, em todos os eventos sindicais.

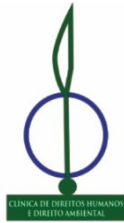
Por fim, a Clínica de Direitos Humanos e Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas e o Grupo de Pesquisa Direitos Humanos na Amazônia, através dos subscritores desta petição, indicam que têm a intenção de participar de uma eventual audiência pública sobre a solicitação de Parecer Consultivo que porventura venha a ser convocada por esta Egrégia Corte Interamericana de Direitos Humanos.

De Manaus, Amazonas, Brasil para São José da Costa Rica,

Em 13 de junho de 2020.

Sílvia Maria da Silveira Loureiro  
Coordenadora da Clínica de Direitos  
Humanos e Direito Ambiental da UEA  
Líder do Grupo de Pesquisa “Direitos  
Humanos na Amazônia”

Prof. Dr. Túlio Macedo Rosa e Silva  
Colaborador da Clínica de Direitos  
Humanos e Direito Ambiental da UEA  
Pesquisador do Grupo de Pesquisa  
“Direitos Humanos na Amazônia”



*Emerson Victor Hugo Costa de Sá*

Prof. MsC. Emerson Victor Hugo Costa  
de Sá

Colaborador da Clínica de Direitos  
Humanos e Direito Ambiental da UEA

*Débora Lira de Lacerda*

Débora Lira de Lacerda  
Estudante do Curso de Direito da  
Universidade do Estado do Amazonas

*Emily Silva Assad*

Emily Silva Assad  
Estudante do Curso de Direito da  
Universidade do Estado do Amazonas

*Hérica Luna Arce Lima*

Hérica Luna Arce Lima  
Estudante do Curso de Direito da  
Universidade do Estado do Amazonas

*Gabriel Henrique Pinheiro Andion*

Gabriel Henrique Pinheiro Andion  
Membro do Observatório de Direito  
Socioambiental da Universidade Federal  
do Amazonas  
Pesquisador do Grupo de Pesquisa  
"Direitos Humanos na Amazônia"

*Luane Antella*

Luane Antella Moreira  
Estudante do Curso de Direito da  
Universidade do Estado do Amazonas

*Lucimar Prata dos Santos*

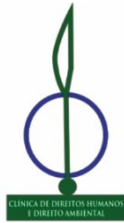
Lucimar Prata dos Santos  
Estudante do Curso de Direito da  
Universidade do Estado do Amazonas

*Paula Mércia Coimbra Brasil*

Paula Mércia Coimbra Brasil  
Estudante do Curso de Direito da  
Universidade do Estado do Amazonas

*Singrid Sabrina A. Soares*

Singrid Sabrina Almeida Soares  
Estudante do Curso de Direito da  
Universidade do Estado do Amazonas



## **LISTA DE ANEXOS**

1. Resolução de Institucionalização da Clínica de Direitos Humanos e Direito Ambiental da Universidade do Estado do Amazonas;
2. Cadastro do Grupo de Pesquisa Direitos Humanos na Amazônia – CNPq;
3. Conjunto de Documentos de Identidade dos Subscritores da Petição.