



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

FACULDADE DE DIREITO

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

ANA MARIA DE ALMEIDA LUNA

**REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS OPERADORES DE
TELECOMUNICAÇÃO: UMA ANÁLISE SOBRE A
EFETIVIDADE DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

Salvador

2018

ANA MARIA DE ALMEIDA LUNA

**REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS OPERADORES DE
TELECOMUNICAÇÃO: UMA ANÁLISE SOBRE A EFETIVIDADE DA
REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

Trabalho de conclusão de curso de graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, como requisito do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Andréa Presas Rocha

Salvador

2018

ANA MARIA DE ALMEIDA LUNA

**REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS OPERADORES DE
TELECOMUNICAÇÃO: UMA ANÁLISE SOBRE A EFETIVIDADE DA
REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

Trabalho de conclusão de curso, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia.

Aprovado em 22 de fevereiro de 2018.

Andréa Presas Rocha – Orientadora _____
Doutora em Direito do Trabalho pela PUC-SP.
Universidade Federal da Bahia

Renata Queiroz Dutra _____
Doutora em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília.
Universidade Federal da Bahia

Isabela Fadul de Oliveira _____
Doutora em Direito do Trabalho pela USP.
Universidade Federal da Bahia

LUNA, Ana Maria de Almeida. **Representação sindical dos operadores de telecomunicação: uma análise sobre a efetividade da representação sindical.** 63 f. Monografia (Graduação, Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

RESUMO

O presente estudo tem como propósito analisar a representatividade sindical e os seus impactos nos direitos trabalhistas dos operadores de telemarketing. Tendo isso em vista, e tomando por base entrevistas realizadas com empregados e representantes do sindicato da categoria de telecomunicação, objetiva-se concluir qual o papel efetivo dos sindicatos na vida dos trabalhadores e os efeitos causados pela representatividade, ou déficit da mesma, quantos aos avanços e retrocessos dos direitos da categoria. A partir da coleta de dados da pesquisa de campo, procedeu-se à análise dos relatos, e o resultado foi a constatação de ausência de efetividade na representação dos trabalhadores das empresas de telecomunicações.

Palavras-chave: Representação Sindical. Representatividade. Efetividade. Sindicatos. Operadores de Telemarketing.

LUNA, Ana Maria de Almeida. **Representação sindical dos operadores de telecomunicação: uma análise sobre a efetividade da representação sindical.** 63 f. Monografia (Graduação, Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze union representativeness and its impacts on the labor rights of telemarketers. Based on interviews conducted with employees and representatives of the telecommunication category union, the objective is to determine the effective role of unions in the life of workers and the effects caused by their representativeness, or their advances and setbacks of category rights. From the data collection of the field research, the reports were analyzed, and the result was the finding of lack of effectiveness in the representation of the workers of the telecommunications companies.

Keywords: Trade Union Representation. Representativity. Effectiveness. Trade Unions. Telemarketing Operators.

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO..... | 7 |
| 2 O SINDICALISMO NO BRASIL: DO SURGIMENTO À CRISE..... | 11 |
| 2.1 SURGIMENTO DO SINDICALISMO NO BRASIL..... | 11 |
| 2.2 O DESENVOLVIMENTO DO SINDICALISMO NO BRASIL..... | 16 |
| 2.3 O SINDICALISMO EM CRISE..... | 24 |
| 3 O MODELO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL BRASILEIRO E A FRAGMENTAÇÃO DA CATEGORIA NA TERCEIRIZAÇÃO..... | 28 |
| 3.1 AUSÊNCIA DE LIBERDADE SINDICAL NO MODELO SINDICAL BRASILEIRO..... | 29 |
| 3.2 FRAGMENTAÇÃO DA CATEGORIA NA TERCEIRIZAÇÃO E O PROBLEMA DE REPRESENTATIVIDADE SINDICAL..... | 36 |
| 4 TRABALHADORES DAS EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÃO E SUA PERCEPÇÃO SOBRE OS SINDICATOS..... | 41 |
| 4.1 DISTANCIAMENTO E DESCONFIANÇA..... | 42 |
| 4.2 PERCEPÇÃO DOS DIRETORES DOS SINDICATOS EM RELAÇÃO AOS TRABALHADORES..... | 45 |
| 4.3 ESTRUTURA DE GESTÃO HOSTIL À REPRESENTAÇÃO SINDICAL..... | 49 |
| 4.4 A CONSTATAÇÃO DE AUSÊNCIA DE REPRESENTATIVIDADE..... | 54 |
| 5 CONCLUSÃO..... | 57 |
| REFERÊNCIAS..... | 61 |

1 INTRODUÇÃO

Os sindicatos e suas decisões possuem inquestionável importância para a vida e condições de trabalho da categoria que representam. Há uma situação de verticalidade no convívio entre empregado e empregador, mas um sindicato forte pode ajudar a amenizar as diferenças entre as classes, possibilitando um diálogo justo entre os dois polos da relação laboral.

Com o escopo de entender como funciona a representatividade sindical, se há efetividade da mesma e quais são seus impactos para os operadores de telemarketing, estudar-se-á no presente trabalho o papel dos sindicatos dos funcionários de *call center*. Intenta-se saber se união entre dirigentes e trabalhadores tem espaço na prática, tanto sob a ótica do sindicato, quanto à ótica dos empregados.

Em um cenário de privatização e terceirização, é necessário um sindicato forte para enfrentar todos os problemas vividos pelos trabalhadores. Para haver mobilização por parte do proletariado, é preciso que os trabalhadores consigam se organizar de forma coesa. Ademais, sindicato e empregados precisam estar unidos na luta pelo objetivo comum, qual seja a conquista de direitos trabalhistas.

Para entender a dinâmica da representação sindical dos empregados operadores de telemarketing, procedeu-se a uma entrevista com os dois citados grupos. Durante o trabalho, foi possível notar que existe insatisfação dos dois lados (operadores e dirigentes sindicais). Ao passo que os empregados criticam o sindicato por não agir, o sindicato critica os empregados por se manterem inertes diante da luta sindical pela proteção e ampliação da categoria.

Inicialmente, neste trabalho será contextualizado o sindicalismo brasileiro, a fim de colaborar com a compreensão do leitor sobre o cenário no qual estão inserido os sindicatos no país. O primeiro capítulo se subdivide em três partes: o surgimento, desenvolvimento e a crise dos sindicatos no Brasil. O surgimento do sindicalismo remete à época em que os trabalhadores começaram a ver a necessidade de se unir, objetivando ter força para enfrentar todos os problemas vividos pela classe proletária e lutar por melhores condições no âmbito trabalhista.

Ainda no primeiro capítulo será trazido o período de desenvolvimento das associações sindicais brasileiras, saindo de sua gênese até o momento de apogeu, período no qual a luta sindical teve mais força e reconhecimento. Ao final deste capítulo, falar-se-á sobre o declínio dessas organizações, época conhecida como “crise do sindicalismo”, etapa ainda vivida pelos sindicatos nos dias atuais.

Após a explanação histórica do sindicalismo no Brasil, desde o surgimento até os tempos de crise, no segundo capítulo do trabalho, será analisado o modelo sindical brasileiro. Ao tratar sobre o modelo adotado no país, discutir-se-á qual a relação do sistema utilizado com a efetividade de representação. De mais a mais, tenta-se compreender de que forma o modelo de representação sindical brasileiro contribuiu para a fragmentação da categoria na terceirização.

Para dar início à reflexão acerca do modelo de sindicalismo que o Brasil adotou em seu ordenamento jurídico, será trazida para discussão a liberdade sindical, ou a ausência desta. O presente trabalho tentará demonstrar como a forma de representação escolhida no país pôde interferir na liberdade sindical dos trabalhadores. A fim de entender e expor a situação sindical brasileira será necessário considerar as normas da OIT (Organização Internacional do Trabalho) em contraposição com as normas adotadas no Brasil.

Em seguida, ainda no capítulo de análise do modelo sindical, outra discussão será colocada em pauta. Após entender o sistema adotado no ordenamento jurídico brasileiro, será explorada a fragmentação da categoria na terceirização e o problema de representatividade sindical. Ou seja, objetiva-se tentar entender o motivo pelo qual se deu o processo de fragmentação e de que forma essa subdivisão das categorias podem influenciar na efetividade de representação.

Por fim, o último capítulo do trabalho contará com a análise de entrevistas, fruto de um trabalho de campo realizado pelo grupo de pesquisa “Historicidade do Estado e do Direito: interações sociedade, comunidades tradicionais e meio ambiente” da Universidade Federal da Bahia, linha de pesquisa: História e Direito do Trabalho. A coordenação geral do grupo foi do Professor Júlio Rocha, a linha de pesquisa e o trabalho realizado ocorreram sob a supervisão da Professora Renata Dutra.

O trabalho de campo se propunha a compreender as relações de trabalho em um dos setores mais precários, quais sejam: empresas de telecomunicação. Com a pesquisa, objetivava-se analisar a postura dos trabalhadores e a forma como eles lidavam com as condições de trabalho enfrentadas, de que forma resistiam e reivindicavam por maior proteção. Também, buscou-se averiguar a atuação dos sindicatos representativos da categoria e entender como atuavam na defesa dos trabalhadores.

Para a realização de entrevistas, foram construídos questionários semiestruturados pela professora Renata Dutra, juntamente com os alunos integrantes do grupo de pesquisa, e aplicados aos trabalhadores entrevistados e aos sindicalistas. Todos os atores entrevistados concordaram em participar da pesquisa. O estudo tinha os seguintes recortes parciais: Trabalho e Gênero; Trabalho e Saúde: as novas estratégias de gestão e o adoecimento físico e psíquico dos/as trabalhadores/as; Terceirização e precarização do trabalho; Trabalho e Subjetividade: pós-fordismo, assédio moral e dominação; Trabalho, precariedade e regulação neoliberal; Resistências individuais e coletivas à exploração no trabalho: a reinvenção do direito do trabalho e Organização sindical: crise, potencialidades e desafios.

Por se tratarem de muitos recortes que não dizem respeito ao tema em análise no presente trabalho, houve a opção de não anexar ao fim desta monografia o material coletado durante as entrevistas. Ao longo do trabalho serão trazidos trechos das falas pertinentes para que se possa proceder à discussão sobre os trabalhadores das empresas de telecomunicação e sua percepção sobre os sindicatos, foco principal do trabalho que aqui se inicia.

O último capítulo do trabalho trará a percepção dos trabalhadores de telemarketing em relação ao seu sindicato, o distanciamento e desconfiança que está instalado entre eles, bem como qual é a percepção dos diretores dos sindicatos em relação aos trabalhadores. Além disso, discutir-se-á acerca da estrutura de gestão hostil à representação sindical, de que forma o comportamento dos empregadores interfere e enfraquece a luta da classe trabalhadora em busca de melhores condições de trabalho.

Para fechar o trabalho que terá início nas próximas páginas, o leitor poderá constatar a ausência de representatividade. A partir da leitura da explanação desde

o contexto histórico, passando pela explicação do modelo sindical adotado no Brasil e chegando à pesquisa de campo, será possível concluir que o sistema de representação não tem alcançado a efetividade almejada, não cumprindo o papel para o qual ele foi criado.

2 O SINDICALISMO NO BRASIL: DO SURGIMENTO À CRISE

Para que seja possível compreender de forma mais clara e cronológica o modelo sindical adotado pelo Brasil e sua situação no cenário socioeconômico e político atual é necessário fazer uma contextualização histórica. Para isso, será analisada a conjuntura do sindicalismo brasileiro desde o seu surgimento, passando pelo desenvolvimento e a crise dos sindicatos no Brasil.

2.1 SURGIMENTO DO SINDICALISMO NO BRASIL

Durante o século XVIII, os avanços trazidos pela Revolução Industrial, juntamente com o desenvolvimento do modelo capitalista, deu causa à expulsão de grandes massas do campo. Nesse contexto, surgiu uma nova classe social denominada “proletariado”. A classe proletária encontra inúmeros obstáculos, deparando-se com condições de trabalho precárias, em que a jornada durava, em média 14 a 16 horas, em condições insalubres e perigosas, submetidos a castigos físicos e nenhuma proteção no âmbito laboral. Diante desse cenário, surge a necessidade de união do proletariado para enfrentar todos os problemas, em busca de justiça nas condições de trabalho.

Os avanços tecnológicos ocorridos ao longo do século XVIII foram imprescindíveis para a força que ganhou a automação no setor produtivo. As evoluções nas pesquisas científicas e as descobertas nesse ramo possibilitaram inovações e trouxeram formas distintas de aproveitar a matéria-prima existente. Porém, para os historiadores Claudio Vicentino e Gianpaolo Dorigo¹, as mudanças tecnológicas não foram os principais motivos para instalação desse processo. Segundo os autores, a explicação não se limita às novas técnicas, mas também nas formas de adaptação cultural das sociedades, dos patrões e dos operários a essas técnicas.

As mudanças trazidas pela Revolução Industrial não afetaram apenas o modo de produção, mas a estrutura socioeconômica de modo geral. Com a instalação de indústrias e a retirada dos trabalhadores do campo para serem transformados em mão de obra operária, instituiu-se uma definitiva separação entre o capital e o

¹ VICENTINO, Claudio; DORIGO, Gianpaolo. *História geral e do Brasil*. vol 2. 2. São Paulo: Ed. Editora Scipione, 2013. p. 148.

trabalho. O capital era representado pelos proprietários dos meios de produção, enquanto o trabalho por aqueles que vendiam sua mão de obra em troca de salário². As antigas organizações em forma de corporativa, que eram utilizadas pelos artesãos, perderam força para o novo modelo produtivo.

A mecanização da produção tirou dos trabalhadores o controle da técnica que utilizavam para criação e fabricação dos produtos. O afastamento do trabalhador em relação ao produto final gerou uma espécie de alienação. Com a divisão e o parcelamento do trabalho, aquele que despendia sua mão de obra para elaborar determinado bem, não tinha domínio sobre o processo de produção³. Sendo assim, os trabalhadores que eram artesãos, detentores do controle sobre sua produção, passaram a ser mais uma peça da engrenagem com o apogeu da Revolução Industrial e as transformações socioeconômicas trazidas por ela.

Uma vez que os artesãos não conseguiam competir com a produção das fábricas, iniciou-se um movimento de urbanização no contexto social da época. As massas operárias migraram para as cidades, de modo a habitarem próximo das grandes fábricas, como forma de conseguirem obter renda no novo contexto em que estavam inseridas⁴. Desse modo, a mecanização permite que a classe burguesa retire a força dos artesãos e suas corporações, tornando obrigatória a adequação da classe ao novo modo de produção e ao novo sistema capitalista que começava a se instalar no período. O desmancho das corporações de ofício fez com que a união dos trabalhadores também perdesse força. Sobre essa estrutura de organização, Nascimento explica:

As corporações, ou grêmios, como também foram denominadas, tinham uma estrutura interna diferente da que os sindicatos viriam a ter. Uniam o que o sindicato separou. Como entes econômicos e profissionais, reuniam empregadores (mestres), trabalhadores (companheiros) e menores, os aprendizes, estes recebendo daqueles ensinamentos metódicos de uma profissão. Uma corporação era o verdadeiro núcleo de uma classe produtora, e nesta os mestres eram proprietários de uma oficina ou de um negócio lucrativo, os companheiros eram prestadores dos serviços, e os

² VICENTINO, Claudio; DORIGO, Gianpaolo. **História geral e do Brasil**. vol 2. 2. São Paulo: Ed. Editora Scipione, 2013. p. 150.

³ BRAICK, Patrícia Ramos; MOTA, Myriam Brecho. **A História das Cavernas ao terceiro milênio**: Da conquista da América ao século XIX. Vol. 2. 2. ed. São Paulo: Editora Moderna, 2010. p. 141-154.

⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 992.

aprendizes eram crianças e adolescentes que procuravam treinamento para uma profissão⁵.

O novo cenário de industrialização permitiu a consolidação da classe burguesa como detentora do poder econômico. Concomitantemente, com a mudança da economia e a queda da produção artesanal, além da saída dos trabalhadores do campo para cidade, formou-se uma nova categoria social, denominada proletariado⁶. Assim, fica estabelecida no contexto social da época uma dicotomia de classes.

Com tantas mudanças socioeconômicas ocorrendo, graças à Revolução Industrial, o modelo anterior passou a ser substituído. O capitalismo ganha força, graças à expansão industrial, como lecionam Vicentino e Dorigo:

A expansão industrial estimulou o imperialismo do século XIX, uma grande corrida colonial por novos mercados, indispensáveis para garantir que a produção fosse vendida e realimentasse os lucros e reinvestimentos. Gerava-se desse modo o contínuo crescimento de capital que caracteriza o sistema capitalista⁷.

O modelo de produção mecanizado fez com que a mão de obra humana fosse, em grande parte, substituída por máquinas. Em que pese a diminuição da necessidade de homens para trabalhar, os proprietários das fábricas visavam baratear os custos, uma das formas encontradas por eles foi a utilização de mão de obra feminina e infantil⁸. Não bastasse a exploração do trabalho infantil, essas crianças e mulheres eram submetidas a salários muito inferiores em comparação com os homens. Nesta senda, sobre as condições de trabalho dos operários, as autoras Motam e Braick⁹ discorrem o que segue:

A vida dos primeiros trabalhadores das fábricas era extremamente insalubre. Os operários chegavam a trabalhar até 18 horas por dia em ambientes abafados, mal iluminados e sujos. Eles desempenhavam funções cansativas e monótonas, o que os deixava vulneráveis a todo tipo de acidentes de trabalho. Não havia direitos trabalhistas, como férias, horas extras e descanso semanal remunerado. Os salários eram muito baixos; quando

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 52.

⁶ VICENTINO, Claudio; DORIGO, Gianpaolo. **História geral e do Brasil**. vol 2. 2. ed. Editora Scipione: São Paulo, 2013, p. 147-164.

⁷ Ibid, loc. cit.

⁸ BRAICK, Patrícia Ramos; MOTA, Myriam Brecho. **A História das Cavernas ao terceiro milênio**. Vol. 2. **Da conquista da América ao século XIX**. 2. ed. São Paulo: Editora Moderna, 2010. p. 141-154.

⁹ Ibid, loc. cit.

desempregados, os operários não contavam com nenhum tipo de auxílio, e as condições de vida tornavam-se ainda mais precárias¹⁰.

Vivendo em condições de trabalho degradantes, os trabalhadores começaram a reagir. A única arma que possuíam para lutar contra a situação desfavorável que lhes impuseram era a união. Para transformar essa realidade os operários passaram a se associar, formando uma espécie de sindicato, as chamadas “*trade unions*”¹¹. A revolta do proletariado vai se materializar na forma de movimentos, a fim de conquistar direitos e dignidade no ambiente de trabalho. Sobre a reação dos operários e a forma de associação escolhida para enfrentar o cenário vigente à época, Martinez¹² traz em sua obra que

A despeito das mencionadas dificuldades, a massa operária iniciou o movimento de irrupção mediante coalizões, muitas vezes reprimidas pela própria ordenação oficial. Essas coalizões conseguiram força através de um procedimento de organização que incluía a eleição de representantes capazes de adotar ações táticas de pressão e de assistir aos indivíduos representados. Surgia, então, a expressão sindicato para designar o grupo intermediário de pressão que passou por algumas fases, da proibição à tolerância e desta à afirmação.

Diante dos problemas enfrentados pelos trabalhadores nas fábricas, começaram a surgir movimentos de reação contra essa realidade, muitas vezes violentos. Segundo Motam e Braick (2010)¹³, o primeiro movimento que demonstrou a indignação dos trabalhadores foi o ludismo, tendo início no ano de 1811. O ludismo recebeu essa denominação por ter como líder o operário chamado Ned Ludd. Os trabalhadores demonstravam seu descontentamento quebrando as máquinas das fábricas. Em seguida, por volta do ano de 1836, surgiu um novo movimento, denominado cartismo. Através da liderança de Feargus O’Connor e William Lovett, os trabalhadores redigiram a “Carta do Povo” reivindicando seus direitos. Foi graças a esses movimentos que os operários perceberam a força que a união entre eles poderia alcançar.

¹⁰ BRAICK, Patrícia Ramos; MOTA, Myriam Brecho. A História das Cavernas ao terceiro milênio. Vol. 2. **Da conquista da América ao século XIX**. 2. ed. São Paulo: Editora Moderna, 2010. p. 141-154.

¹¹ VICENTINO, Claudio; DORIGO, Gianpaolo. **História geral e do Brasil**. vol 2. 2. ed. São Paulo: Editora Scipione, 2013, p. 147-164.

¹² MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 995.

¹³ Ibid, loc. cit.

Saindo do cenário mundial e voltando-se para o Brasil, foi na Primeira República, quando o país era governado por Deodoro da Fonseca, que as primeiras organizações sindicais começaram a ganhar vida. No estado de São Paulo, foi criada a “Liga Operária de Socorros Mútuos”, no ano de 1906, que foi a primeira forma de associação no Brasil que se assemelhava com o que hoje é chamado de sindicato¹⁴. Portanto, no período do século XIX, o país ainda não possuía uma organização sindical em si, mas sim ligas e associações de trabalhadores em busca de melhores condições no ambiente laboral. Segundo o autor Nascimento, os primeiros traços do sindicalismo já apareciam com as ligas operárias, vide:

São traços do início do movimento sindical brasileiro a liberdade dessas associações, criadas sem restrições, quanto ao seu número de funções; a influência étnica que sofreram, agrupando pessoas da mesma nacionalidade, centralizados os italianos em São Paulo e os portugueses no Rio de Janeiro e em Santos; a diversidade de critérios de representação, coexistindo a representação da profissão e a de um setor da atividade econômica; o assistencialismo, previdenciário, de mutualidade e de socorros; a instabilidade – muitas associações desapareceram, algumas ressurgindo depois; e a centralização em grau superior, uma vez que um sindicato da capital podia ser uma central para diversos sindicatos de cidades do interior.

A luta dos trabalhadores que teve início com os movimentos de reação e a posterior criação das ligas, que buscavam se fortalecer em busca da defesa dos seus direitos, resultou na criação de leis para regulamentar as reivindicações dos operários. Inicialmente, o Decreto nº 979, de 06 de janeiro de 1903, tornou possível a sindicalização dos agricultores e daqueles que trabalhavam em indústrias rurais. Em seguida, no ano de 1907, a promulgação do Decreto nº 1637 deu aos trabalhadores de profissões semelhantes a oportunidade de se sindicalizarem. Para organizarem seus sindicatos, os trabalhadores de profissões conexas ou similares deveriam depositar seus estatutos no registro competente¹⁵.

Com a criação do Decreto nº 979 e, posteriormente, o Decreto nº 1637, foram as legislações que impulsionaram o sindicalismo no Brasil. A partir desse momento, estava marcado o início do movimento sindical em si. As reivindicações dos

¹⁴ MACHACZEK, Maria Cristina Cintra. **Liberdade sindical no Brasil**: a convenção 87 da OIT e a constituição de 1988. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009, p. 54.

¹⁵ Ibid. p. 56.

trabalhadores passaram a serem questionadas pelos seus sindicatos, responsáveis pela sua representação.

2.2 O DESENVOLVIMENTO DO SINDICALISMO NO BRASIL

No Brasil, as mudanças socioeconômicas ocorridas no século XIX deram origem à classe operária. Nesse período, prevalecia o centro agrário-exportador da produção de café. Para a autora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva¹⁶, as associações operárias que surgiram no primeiro momento eram mais do que um espaço para dar início a relações de cortesia. Mais do que isso, eram um ambiente propício a construir identidades e, também, resistências. Essas ligas, ou associações, permitiam a socialização entre os trabalhadores e a interação coletiva entre os mesmos.

No período inicial da República brasileira, a união dos trabalhadores que constituíram movimentos paredistas ainda ocorria de forma escassa. Houve greves em São Paulo, entre os anos de 1890 e 1896, mas raramente ocorria em outros estados. As principais reivindicações à época eram melhores salários e diminuição da jornada de trabalho¹⁷. À medida que o tempo passava e poucas evoluções ocorriam no que tange as condições de trabalho, a melhor organização das associações possibilitou que os trabalhadores ficassem cada vez mais fortes, de modo que passaram a fazer mais greves. Diante desse cenário, foi incorporado ao código penal um artigo que objetivava repreender as greves, explica Martinez¹⁸:

O Código Penal de 1890, de 11 de outubro de 1890, em seu art. 206, previa pena de prisão celular de um a três meses para quem causasse ou provocasse “a cessação do trabalho, para impor aos operários ou patrões aumento ou diminuição de serviço ou salário”. Campanhas do partido operário, entretanto, levaram o governo a suprimir o disposto no art. 206 do citado Código, mediante a publicação do Decreto n. 1.162, de 12 de dezembro de 1890, que descriminalizou a conduta, salvo no tocante às manifestações violentas dela decorrentes. O tema não foi abordado na primeira Constituição republicana, tampouco na Carta de 1934.

¹⁶ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho** - Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo. 1 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 131

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 97

¹⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 997.

O movimento da classe operária tinha duas linhas distintas. A tendência anarcossindicalista não visava à luta política, o objetivo era voltado para luta dentro do ambiente de trabalho, de forma mais direta. Por outro lado, o chamado sindicalismo reformista tinha sua visão mais ampliada das transformações que intencionavam, buscava transformar paulatinamente a sociedade capitalista. Os socialistas reformistas tinham o intento de formar uma nova organização partidária composta por trabalhadores, seria uma espécie de luta parlamentar¹⁹.

Em 1906, ocorreu o primeiro Congresso Operário, as discussões promovidas no congresso deram vazão à formação da Confederação Operária Brasileira (COB). O objetivo era estruturar os operários, a fim de que pudessem superar as greves sem êxito do momento anterior²⁰. Foi dentro dessa confederação que as duas tendências do movimento operário fizeram parte. A autora Sayonara Grillo²¹ explica que, mesmo com as fortes repressões, a COB conseguiu realizar o segundo congresso dos operários, em 1912. Após a intensificação das lutas, o Decreto nº 2741, de 1913, que permitia a prática de atos de repressão, prisão e deportação de estrangeiros, como forma de atingir os sindicalistas.

Alguns autores afirmam que a primeira lei sindical promulgada no Brasil foi o Decreto nº 17.770, de 19 de março de 1931. De acordo com esse decreto, os sindicatos estavam proibidos de interferirem política ou religiosamente na vida dos associados, seria a chamada neutralidade sindical. Além disso, havia a previsão de nacionalidade, segundo a qual o sindicato não poderia se unir a entidades internacionais sem a autorização do governo. Para mais, o citado decreto também previa a unicidade sindical²².

Com a eclosão da Primeira Guerra Mundial, que trouxe consigo crise das fábricas, com a redução de sua atividade e piora nas condições de trabalho, a situação dos operários passou por uma grande piora²³. Esse crescimento da miserabilidade, e surgimento de ainda mais problemas na vida dos trabalhadores,

¹⁹ PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, direitos humanos e a Constituição Federal**. São Paulo: LTR, 2006, p. 66.

²⁰ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho - Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 134.

²¹ Ibid, loc. cit.

²² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 1223.

²³ OLIVEIRA, M. A. **Política trabalhista e relações de trabalho no Brasil: da Era Vargas ao Governo FHC**. 2002. Tese (doutorado) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

fez com que os movimentos grevistas ganhassem ainda mais intensidade. Os ideais reformistas que já faziam parte das reivindicações dos trabalhadores ganharam ainda mais forma. O movimento da classe operária e a luta pela instalação de uma política anarquista estavam cada vez mais à flor da pele, motivo pelo qual insurgiu uma onda de greves entre os anos de 1917 a 1919.

A fim de conter a revolta dos movimentos operários e sindicais, seguiram-se edições de decretos que diziam ter o objetivo de evitar condutas nocivas ao bem público. Nesse processo, no ano de 1926, após revisão da constituição, a competência para legislar sobre trabalho passou a ser do Congresso Nacional²⁴. Desse modo, o controle sobre as normas que regulariam o direito trabalhista passou a estar sob o comando do Estado, começando a marcar um período de intervenção estatal na vida dos trabalhadores de forma mais efetiva.

O ano de 1930 marcou um período importante para a economia brasileira. O perfil agrário-exportador de produção vai se transformar em um modelo industrial. É nesse período que a gestão da República está sob o comando provisório de Getúlio Vargas, fase do governo brasileiro conhecida como “Era Vargas”. Estava se iniciando um momento de forte intervenção do Estado na política trabalhista, como forma de reagir às inúmeras greves que se alastravam pelos grandes centros fabris. Além disso, buscava-se uma forma de reerguer a economia do país passada a crise de 1929. Nascimento²⁵ clarifica em sua obra:

Seguindo essa linha, o Estado atribuiu aos sindicatos funções de colaboração com o Poder Público, publicizou a concepção dos sindicatos para que, sob seu controle, não se atrasassem, em lutas, o capital e o trabalho. O governo criou o Ministério do trabalho, Indústria e Comércio (1930), atribuiu-lhe, como uma das funções, pôr em prática a política trabalhista e administrar a organização do proletariado como força de cooperação com o Estado, e passou a regulamentar, por meio de decretos, direitos específicos de algumas profissões.

Em um cenário de grande pressão por parte dos militares foi convocada uma Assembleia Constituinte, com o intento de reconstitucionalização do governo provisório de Getúlio Vargas²⁶. Foi, então, promulgada a Constituição de 1934, que

²⁴ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho** - Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo. 1 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 138

²⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 100

²⁶ OLIVEIRA, M. A. **Política trabalhista e relações de trabalho no Brasil**: da Era Vargas ao Governo FHC. 2002. Tese (doutorado) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

consagrou os direitos sociais no Brasil e regulamentou as condições de trabalho, permitindo sua aplicação direta nas relações privadas. Além disso, através dessa constituição, foi declarado o princípio da autonomia dos sindicatos, reconhecida a pluralidade sindical e reconhecidas as convenções coletivas do trabalho²⁷.

É possível notar que o objetivo do governo à época era usar os sindicatos como ferramenta, uma maneira de aproximação entre governo e trabalhadores, visando reprimir movimentos de oposição. Certo é que o propósito foi em parte alcançado, mas ainda havia trabalhadores estimulados a continuar a luta. Foi nesse cenário de mobilização da massa que no ano de 1935 foi fundada a Aliança Nacional Libertadora (ANL), frente popular anti-imperialista, comandada por Luis Carlos Prestes²⁸.

Ocorre que, logo após a fundação da ANL, foi decretada a Lei de Segurança Nacional, e, em seguida, a ilegalidade da ANL, como forma de repressão ao movimento, o que resultou na opção dos aliancistas pela rebelião armada. O professor Luciano Martinez considera que o auge da conturbação social causada pelo governo de Getúlio Vargas ocorreu com a outorga da Constituição de 1937, declarando o Estado Novo. Através da nova constituição o então presidente poderia legislar por meio de decretos-leis, demonstrando forte intolerância ao movimento grevista em seus artigos²⁹.

O Estado Novo, marcado pela Carta de 1937, trazia consigo uma política de estímulo industrialização e de intervencionismo. Instalava-se no Brasil uma verdadeira ditadura, com o apoio da burocracia estatal e dos militares³⁰. A nova constituição se mostrou fortemente intolerante aos movimentos e lutas trabalhistas, prevendo no bojo do art. 139 que a greve e o *lock-out* seriam instrumentos prejudiciais à sociedade e aos interesses econômicos³¹. Evidencia-se a tendência da nova Carta Constitucional de beneficiar aqueles que exploravam a mão-de-obra em

²⁷ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho** - Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo. 1 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 150

²⁸ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 34

²⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 1138

³⁰ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Ibid.* p. 155

³¹ MARTINEZ, Luciano. *Ibid.* p. 1139.

detrimento da restrição da liberdade de expressão daqueles que a fornecem. Sobre a liberdade sindical nesse período, Amauri Mascaro Nascimento³² comenta que:

Como se vê, a declaração de liberdade sindical não foi verdadeira – pelo menos segundo a ideia que hoje se tem de liberdade sindical -, destituída de conteúdo real. O princípio adotado foi o do sindicato único na mesma base territorial, que não permite autonomia na criação de sindicatos. De outro lado, conferiu aos sindicatos reconhecidos o poder de impor, compulsoriamente, contribuições sindicais aos seus representados. As funções do sindicato eram semipúblicas. Cabia-lhes o exercício de funções delegadas pelo Poder Público. A mesma diretriz foi mantida pela Constituição de 1946, só afastada pela Constituição de 1988.

A Comissão de Enquadramento Sindical e o Imposto Sindical foram fundados no ano de 1939³³. A partir desse momento, o sistema sindical estava efetivamente implantado no Brasil. Com a criação de tributo próprio para seu sustento e o estabelecimento de um quadro de atividades e profissões para cada associação. A estrutura sindical brasileira era totalmente subordinada às regras e mandamentos estatais. Ocorre que, contra toda repressão que existia, os trabalhadores ainda se uniram a fim de estabelecer sindicatos que efetivamente lhes representasse.

Por volta de 1940, o ressurgimento das lutas dos sindicatos veio ganhando força, ficando cada vez mais intensas. Os trabalhadores buscavam autonomia em relação à estrutura sindical engessada e controlada pelo governo de Vargas. O então presidente da República objetivava aproximar o Estado dos trabalhadores, utilizando para tal um discurso de Estado protetor da massa trabalhadora³⁴. Em 1945, a criação do Movimento Unificado dos Trabalhadores (MUT), permitiu que as autoridades pelegas saíssem do foco, entrando em seu lugar sindicatos reais, na luta pela liberdade dos trabalhadores³⁵.

Diante das fortes pressões, o Estado, representado pelo presidente Getúlio Vargas, começou a permitir paulatinamente o retorno dos sindicatos anteriores. Ainda em 1945, sob a liderança de Góis Monteiro e Eurico Gaspar Dutra, foi

³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 105.

³³ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho - Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 162.

³⁴ MATOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. 1 ed. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009, p. 72.

³⁵ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 34.

desencadeado um golpe, pondo fim ao chamado “Estado Novo”³⁶. Ocorre que, no ano de 1946, o governo do Presidente Dutra, pôs fim ao MUT. Para isso, ele ordenou que houvesse uma espécie de intervenção e suspendeu as eleições sindicais. Os anos de 1945 e 1946 ficaram então conhecidos como o período de redemocratização do Brasil³⁷.

O ano de 1946 foi marcado pela instituição de uma nova Constituição. Diferentemente das Constituições de 1934 e 1937, que determinou o pluralismo sindical e tornou constitucional um modelo no qual as funções eram delegadas pelo Estado e o regime sindical era representante de toda categoria, respectivamente, a Carta de 1946 atribuía ao poder legislativo o poder de definir o sistema a ser adotado no país³⁸. Outra mudança importante de ser pontuada trazida pela nova constituinte foi o restabelecimento do direito a greve, que havia sido retirado dos trabalhadores na constituição precedente³⁹. Em que pese a previsão constitucional de direito à greve, Marcelo Badaró⁴⁰ coloca que

Os anos finais do governo Dutra, marcados pelas intervenções e pela aplicação da legislação que limitava, na prática, o direito de greve a situações excepcionais, foram anos de contenção pela repressão da fase ascensional das jornadas operárias de 1945 e 1946. À exceção de um pequeno surto grevista em 1948, com uma paralisação dos ferroviários da Leopoldina, que iniciou o processo de nacionalização da empresa, e algumas greves por reajustes salariais nos Estados, uma retomada dessas ações só seria possível em 1951, já durante o segundo governo de Vargas.

Entre o período de 1946, quando foi promulgada a Nova Constituição, e 1964, ano que ficou marcado pelo Golpe militar, o sindicalismo brasileiro se desfez das amarras do Estado, galgando maior autonomia⁴¹. O lapso temporal que antecedeu o Golpe foi de grande crescimento para o movimento sindical. Nos primeiros anos da década de 1960 ainda era possível notar a criação de entidades sindicais, com greves e conquistas de grande repercussão. Nesse ínterim, os movimentos

³⁶ VICENTINO, Claudio; DORIGO, Gianpaolo. **História geral e do Brasil**. vol 2. 2. ed. São Paulo: Editora Scipione, 2013, p. 106.

³⁷ MATOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. 1 ed. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009, p. 78.

³⁸ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho - Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 183.

³⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 108

⁴⁰ MATOS, Marcelo Badaró. *Ibid.* p. 88.

⁴¹ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Ibid.* p. 188.

condenavam o controle das organizações por meio do Ministério do Trabalho, assim como as repressões à greve. Mas, por outro lado, acatavam a unicidade sindical, o monopólio de representação e o poder de tributação⁴². Sobre o período, merece destaque as palavras da autora Sayonara Grillo⁴³:

Entre 1960 e 1964 vivemos um período de grande politização em torno de qual projeto de país e de sociedade se consolidaria após as profundas transformações na ordem econômica e social, decorrentes da industrialização e urbanização em curso. Depois do breve período presidencial de Jânio Quadros, o vice-presidente João Goulart assumira a Presidência em meio a uma grave crise política estancada pela adoção do regime parlamentarista. Entretanto, Jango e o PTB não se convenceram da solução parlamentarista e trabalharam para o retorno do presidencialismo. O movimento sindical também vivenciou um período de crescimento e de protagonismo na cena nacional, tendo obtido maior dinamismo após a realização dos III e IV Congressos Sindicais Nacionais (1960 e 1962), nos quais a pauta sindical incorporavam-se cada vez mais reivindicações econômicas e de mudanças nas estruturas políticas e econômicas do país. A luta por “reformas de base” passou a integrar o centro das atenções do Comando Geral dos Trabalhadores (CGT) recém-criado.

Durante os governos militares, o movimento sindical sofreu forte repressão, a fim de impedir os avanços que a classe trabalhadora vinha alcançando até o momento. No ano de 1968, o Ministério do Trabalho torna a greve novamente ilegal, impedindo a continuidade dos movimentos e forçando os trabalhadores revoltados a retomar as atividades nos centros fabris⁴⁴. A atuação do governo militar era muito forte no sentido de repreender os trabalhadores, suprimir a liberdade de expressão e intervir na atividade sindical, impossibilitando a continuidade da luta dos trabalhadores na busca pelos seus direitos e condições melhores de labor.

Após a queda do movimento sindical durante a Ditadura Militar, em 1978, as associações retomam sua forma e ressurgem na ânsia de resistir à exploração sofrida na época e à própria ditadura⁴⁵. Foi na região do estado de São Paulo, conhecida como ABC Paulista, que o sindicalismo retomou suas atividades com ainda mais robustez. Dessa vez, a classe passou as reivindicações e ideais sindicais

⁴² MATOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. 1 ed. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009, p. 96.

⁴³ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho - Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 191.

⁴⁴ VICENTINO, Claudio; DORIGO, Gianpaolo. **História geral e do Brasil**. vol 2. 2. ed. São Paulo: Editora Scipione, 2013, p. 138-140.

⁴⁵ MATOS, Marcelo Badaró. *Ibid.* p. 102.

aos políticos, crescendo, nesse diapasão, o Partido dos Trabalhadores⁴⁶. Nesse momento, os sindicatos reais, fruto da união dos trabalhadores na luta por liberdade e reconhecimento tornam fazer parte do cenário brasileiro. Junto com a retomada dos sindicatos, retornam as ondas de greve e mobilização operária, e estabelecia-se o “Novo Sindicalismo”.

O Novo Sindicalismo trouxe mudanças consideráveis no cenário político, econômico e social do Brasil. A criação do Partido dos Trabalhadores deu margem, também, a criação da Central Única dos Trabalhadores. Foram essas bases políticas que deram mais força aos sindicatos para fazer parte dos movimentos destinados às “Diretas Já”⁴⁷. O Partido dos Trabalhadores (PT), fundado em 1980, visava a uma maior participação dos trabalhadores na política do país. Enquanto a Central Única dos Trabalhadores (CUT), criada no ano de 1983, era uma organização centralizada e única, que representava ao mesmo tempo toda a classe operária, estando à frente das lutas.

O ciclo do Novo Sindicalismo chega ao fim com a redemocratização e promulgação da Constituição de 1988. Com a nova Carta Constitucional, o Ministério do Trabalho deixou de ter controle sobre os sindicatos, a unicidade sindical foi preservada, assim como o monopólio de representação e o imposto sindical. A Justiça do Trabalho permaneceu possuidora do poder normativo⁴⁸. A nova Constituição acaba com o modelo de Estado interventor da estrutura sindical, permitindo maior liberdade organizacional para essas instituições. Além de tornar a greve um direito fundamental dos trabalhadores, em seu artigo 9º⁴⁹.

A Constituição Federal de 1988 consagrou princípios sindicais em seu artigo 8º. O primeiro deles é o da auto-organização, segundo o qual os sindicatos não precisam de autorização do Estado para serem criados, sendo uma limitação a unicidade sindical. O princípio confederativo traz a ideia de que as entidades sindicais têm suas formas previstas na lei, sendo dispostas em uma estrutura de três níveis: sindicatos, federações e confederações. A representatividade direcionada diz

⁴⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 110.

⁴⁷ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho - Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 212-213.

⁴⁸ MATOS, Marcelo Badaró. *Ibid.* p. 126.

⁴⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1550-1551.

respeito a indicação feita pela lei dos interesses representados, quais sejam: as categorias profissionais ou econômicas e as diferenciadas⁵⁰.

Ainda no que tange aos princípios declarados pela Carta Magna, está prevista a liberdade sindical, sendo livre a inscrição de qualquer pessoa pertencente à categoria ao sindicato. A contribuição sindical, fonte de receita para a formação e manutenção do sindicato. O princípio das negociações coletivas, que permite a composição de conflitos por meio de ajustes entre empregados e empregadores. E, por fim, o direito à greve, sendo os sindicatos responsáveis nos âmbitos trabalhista, penal e cível⁵¹.

2.3 O SINDICALISMO EM CRISE

O sindicalismo viveu anos áureos entre o final de 1970 e 1980. A constituição democrática de 1988 possibilitou grandes conquistas por parte da classe proletária e avanços em seus direitos. Ocorre que a década de 90 veio carregada de grandes transformações no cenário político, econômico e social do Brasil. Essas mudanças trouxeram efeitos diretos para os trabalhadores e, conseqüentemente para as associações sindicais. A estrutura dos sindicatos que precedeu esse período precisava se adaptar e se preparar para os desafios da nova fase vivida pelo país nos mais diversos âmbitos.

O governo de Fernando Collor foi marcado por mudanças na estrutura de produção do país, trazendo mais tecnologia ao modo produtivo⁵². O impacto do investimento em tecnologia foi perceptível para os trabalhadores, pois a mão-de-obra humana passou a ser poupada, resultando no aumento expressivo do desemprego. Junto a isso, o Estado buscava flexibilizar leis trabalhistas, com vistas a baratear ainda mais os custos com a classe operária e canalizar o investimento para o desenvolvimento tecnológico e crescimento produtivo.

Certamente, a flexibilização da legislação trabalhista, juntamente com o crescimento dos índices de desemprego, resultaram na precarização do trabalho. As modificações que tiveram início da década de 90 permitiram que o

⁵⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 114.

⁵¹ *Ibid*, loc. cit.

⁵² VIAN, Antônio Valdir. **Novo sindicalismo**: Crise e perspectivas na sociedade brasileira contemporânea. Dissertação (Mestrado) – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões; Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Santo Ângelo, 2002, p. 268.

desencadeamento de um período de crise para aqueles que vendiam sua mão-de-obra e, conseqüentemente, para as associações sindicais, representantes desses trabalhadores. Os sindicatos já não conseguiam desenvolver estratégias capazes de reparar as implicações negativas que o novo ciclo econômico trazia para a vida dos obreiros.

Após o período de recessão, vivido entre os anos de 1990 e 1992, o governo brasileiro optou por fazer uso de uma política de luta contra a inflação, bem como um forte processo modernizador⁵³. Esse cenário afetou diretamente o movimento sindical, pois o desemprego, resultado desse processo, fez com que os sindicatos perdessem muitos associados. As altas taxas de trabalhadores inativos também trouxeram implicações para as negociações propostas pelas associações sindicais, que com menos adeptos, passou a ter cada vez menos força na luta pela conquista de direitos.

Durante a fase de recessão, os sindicatos tiveram que atuar vigorosamente, com o intuito de impedir o prejuízo dos trabalhadores e as perdas salariais que poderiam advir do período econômico vivido. Como as ações sindicais eram expressivas, o trabalho dessas associações acabava por ser fortemente reconhecido. A partir do ano de 1994, passados esses momentos, com a estabilização e a diminuição das perdas por parte da classe proletária, a atividade sindical diminuiu, fazendo com que os sindicatos fossem menos percebidos, e, como resultado, acusados de serem pouco atuantes⁵⁴.

O Brasil conheceu, durante do governo de Fernando Henrique Cardoso, um momento novo com o intento de adequar-se ao modelo mundial toyotista. A abertura do mercado e o investimento externo teve seu grande boom, tendo sido iniciado no ano de 1994 com o Plano Real. Essas transformações deram vazão a uma verdadeira crise, notada pela precarização do trabalho e o enfraquecimento do sindicalismo, diante nos novos rumos e hodierno panorama político-ideológico que se consolidava⁵⁵.

⁵³ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho** - Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo. 1 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 248

⁵⁴ COUTO, Renata Mena Brasil. Visões da crise: a interpretação dos efeitos da crise do sindicalismo brasileiro nos anos 90 sobre as instituições sindicais. **Revista ABET**, vol. X, n. 1, p. 191-215, jan./jul. 2011, p. 11

⁵⁵ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Ibid.* p. 256.

O Brasil precisou se reestruturar economicamente para estar páreo com a concorrência estrangeira. Nesse contexto, devido à globalização e à modificação dos meios produtivos, iniciou-se um processo de adaptação produtiva ao cenário mundial. O resultado dessa reestruturação, além das inovações tecnológicas que vinham sendo trazidas para o país, foi a grande flexibilização das jornadas de trabalho, a necessidade de contratação de trabalhadores mais capacitados e qualificados para se adequarem ao novo modelo de produção implantado, ao tempo em que houve um grande número de demissões para aqueles que eram considerados incapazes de se adequar à nova proposta de mercado⁵⁶.

Em que pese os altos índices de desemprego ter sido um forte fator de abalo para a crise sindical, não foi o único obstáculo encontrado pelos sindicatos. A incessante busca por redução de custos e aumento de produtividade fez eclodir a terceirização. O cenário de precarização trabalhista começou a se instalar de forma cada vez mais sólida no país. Tanto a terceirização quanto a utilização de empregados temporários fizeram com que o quadro de empregados das fábricas ficasse ainda mais enfraquecido, motivo pelo qual os sindicatos perderam muitos membros, dificultando seu poder de organização e luta.

O objetivo de diminuir os custos e aumentar a produtividade fez com que os empregadores optassem por trabalhadores mais qualificados. Com o propósito de gastar cada vez menos e produzir cada vez mais, os empregados considerados menos qualificados eram demitidos e aqueles considerados capacitados tinham que trabalhar com ainda mais afinco para cumprir suas demandas. Os salários permaneciam baixos, mas a quantidade de atividades permanecia a mesma, com um número menor de funcionário para cumpri-las⁵⁷. Ainda assim, devido ao número de desempregados, essas condições eram aceitas, pois a oferta de emprego estava altamente reduzida quando comparada com a quantidade de pessoas inativas.

Os novos rumos tomados pela economia e política brasileira deram uma nova roupagem para o trabalho, e a consequência disso foi uma grande dificuldade do movimento sindical de lidar com tais transformações. A estrutura precedente, já conhecida pelos sindicatos, e já adequados àquele contexto, fez com que a

⁵⁶ VIAN, Antônio Valdir. Novo sindicalismo: Crise e perspectivas na sociedade brasileira contemporânea. Dissertação (Mestrado) – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões; Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Santo Ângelo, 2002, p. 271.

⁵⁷ Ibid. p. 277.

adequação se tornasse uma tarefa árdua. A flexibilização das leis trabalhistas, seguida da terceirização, juntamente com o desemprego foram elementos capazes de tornar precária a situação dos obreiros e, por conseguinte, enfraquecer as organizações estruturadas para representá-los e lutar pelos seus direitos.

3 O MODELO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL BRASILEIRO E A FRAGMENTAÇÃO DA CATEGORIA NA TERCEIRIZAÇÃO

Dentre as funções dos sindicatos estão as de representatividade e representação. Enquanto a representatividade se traduz no fato de haver uma entidade capaz de falar em nome dos trabalhadores na defesa dos seus interesses, a representação decorre do poder-dever da entidade sindical, como previsto no art. 8º, inciso III, que traz a ideia de que é livre a associação profissional ou sindical, cabendo ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas da Constituição. Ainda sobre o tema, o art. 513 da CLT coloca que são prerrogativas dos sindicatos representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida.

O modelo sindical não pluralista adotado pelo Brasil impede a existência e adoção de mais de um sindicato que proteja a mesma categoria de trabalhadores, a representação se vê limitada nesse âmbito. Os trabalhadores sujeitam-se aos acordos feitos pelos sindicatos, muitas vezes sem ao menos concordar ou participar efetivamente de sua negociação. Por esse motivo Alice Monteiro de Barros⁵⁸ traz em sua obra a ideia de que

Os críticos da unicidade sindical afirmam que ela representa uma violação aos princípios democráticos e, mais especificamente, à liberdade sindical, impedindo aos componentes de determinada categoria a livre escolha de sindicato para se filiarem. Sublinham a importância da saudável competição entre as entidades, evitando a acomodação de lideranças sindicais, advinda da exclusividade de representação classista.

Para Livia Pereira Alves de Sousa⁵⁹

A liberdade sindical está intimamente ligada à representatividade sindical, pois esta última torna-se pressuposto essencial da primeira. Somente sendo livres em todas as dimensões, poderão os sindicatos atingir a qualidade de representativos.

⁵⁸BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 1234.

⁵⁹SOUSA, Livia Pereira Alves de. Representatividade Sindical. **Conteúdo Jurídico**, Natal, 2009. p. 01-22.

Disponível em: < <http://www.conteudojuridico.com.br/pdf/cj043558.pdf>>. Acesso em: mar. 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A terceirização sob uma perspectiva humanista. **Revista de Direito do Trabalho**, Natal, vol. 115, p. 92, jul. 2004, p. 24.

Em síntese, não é possível falar-se em representatividade, ao passo que não há um sistema pluralista que gere liberdade para os trabalhadores na escolha da entidade representante.

O Brasil encontra seu principal obstáculo para a representatividade sindical ao adotar o modelo da unicidade. Tendo por base um princípio limitador da liberdade sindical, a representatividade encontra-se restrita aos ditames do art. 8º, III, CF e, por conseguinte, os direitos dos trabalhadores acabam por sofrer os efeitos decorrentes de tal princípio.

3.1 AUSÊNCIA DE LIBERDADE SINDICAL NO MODELO SINDICAL BRASILEIRO

Dentro do modelo sindical brasileiro, Amauri Mascaro Nascimento classifica a organização sindical quanto à limitação legal do número de sindicatos em dois sistemas. O primeiro sistema é o da pluralidade sindical, que possibilita que haja mais de uma entidade sindical dentro da mesma base territorial e o sistema da unicidade sindical, que traz uma limitação à liberdade, permitindo apenas uma entidade por base territorial.

Como dito, o modelo de organização baseado no sistema de pluralidade sindical assente com a convivência concomitante de dois ou mais sindicatos numa mesma base, ou até mesmo dentro da mesma categoria de profissionais. Tal modelo foi utilizado no território brasileiro nos anos de 1934 a 1937, estando expressamente previsto na Constituição Federal do ano de 1934⁶⁰.

Quanto ao sistema da unicidade sindical, ao contrário do anterior, impede legalmente a coexistência de mais de um sindicato na mesma base territorial. Quando se fala em unicidade, o entendimento não se limita à proibição de coexistência na mesma base de atuação, está-se diante, também, de uma restrição somente de empresa, por exemplo. O que quer dizer que há unicidade sindical quando em uma empresa é proibido que haja mais de um sindicato para representar

⁶⁰ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 1040.

os trabalhadores contatados por ela. O mesmo pode ocorrer com categorias profissionais⁶¹.

O modelo da unicidade sindical não pode ser confundido com unidade sindical, apesar da semelhança do vocábulo. Unicidade é o nome dado ao sistema de sindicato único, sendo esta uma imposição legal presente no ordenamento jurídico do país que a adota. Por outro lado, unidade sindical concerne a uma forma de estruturar a organização dos sindicatos de modo unitário, ocorrendo independentemente de imposição legal⁶². Nesse caso, a unidade sindical seria uma única entidade capaz de representar toda a classe trabalhadora.

O Brasil adota em seu modelo sindical o sistema de unicidade em nível confederativo. Essa forma de organização permite apenas um sindicato para representar a categoria, seja ela profissional ou econômica, dentro da mesma base de atuação⁶³. A Constituição Federal de 1988 prevê expressamente a adoção da unicidade sindical no território brasileiro em seu art.8º, inciso II, segundo o qual “é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica”.

A grande maioria dos países localizados no Ocidente possui um modelo sindical no qual vigora a liberdade, independentemente de ser através do pluralismo ou da unidade de sindicatos. Ocorre que os países que adotam a unidade prática, como é o caso da Alemanha, possui esse tipo de sistema como consequência de sua bagagem histórica e não por obrigação advinda da lei. Essa liberdade sindical plena é mandamento previsto na Convenção de 87 da OIT do ano de 1948, que até então não foi incorporada pelo Brasil⁶⁴.

Diante do exposto, vê-se que no território brasileiro os trabalhadores não estão livres para decidirem de forma espontânea a qual sindicato se filiar, estando diante de um monopólio de representação. Dessa forma, há uma limitação à liberdade sindical, já que não é possível escolher entre dois ou mais sindicatos, podendo existir legalmente apenas um por categoria profissional dentro de um mesmo território.

⁶¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 192.

⁶² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1519.

⁶³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 1039.

⁶⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. *Ibid.* loc. cit.

Em que pese a limitação trazida pelo sistema de unicidade sindical existem permissividades na lei capazes de minimizar tais restrições. A primeira delas é a possibilidade de criar associações, afora os sindicatos, respeitando os requisitos estabelecidos pela legislação. Outra maneira de tornar mais moderada a limitação da unicidade é a possibilidade de fragmentação das categorias. Uma só categoria pode sofrer desdobramentos e para cada uma delas é possível a criação de um sindicato diferente⁶⁵.

Fazendo uma análise em uma perspectiva política e sociológica, o vocábulo categoria é utilizado para designar um grupo de sujeitos que, por estarem na mesma posição social, fazem jus aos seus direitos e deveres. Por esse motivo, essas pessoas, que comungam da mesma posição diante da sociedade, acabam por compartilhar da mesma forma de gestão, de forma coletiva⁶⁶.

A CLT, em seu art. 511, prevê a licitude da

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

Nesse mesmo artigo, apresentam-se as duas mitigações a unicidade sindical. Quais sejam, a possibilidade da criação de associações e a subdivisão de categorias, aquiescendo com a possibilidade de adicionar a mesma categoria profissões similares ou conexas.

Há dois critérios capazes de determinar as categorias. O primeiro critério se explica a partir da teoria subjetiva, segundo a qual tem em vista quais são os sujeitos que estão sendo agrupados. Por outro lado, a teoria objetiva considera importante levar em conta qual a profissão exercida; nesse caso é a atividade desempenhada que determina o agrupamento e não a pessoa que exerce tal atividade⁶⁷.

⁶⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 196

⁶⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 2027

⁶⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Ibid.* p. 202.

O artigo 8º da Constituição Federal de 1988 pôs fim à intervenção estatal na organização sindical e, com isso, deu-se o fim da comissão de enquadramento sindical do Ministério do Trabalho. Assim, passou a caber às confederações a gerência das atividades dos sistemas sindicais, adotando uma perspectiva que reduz o alcance da categoria profissional, tendo como consequência o fracionamento dos sindicatos, em comparação com a realidade precedente à Carta Magna de 1988⁶⁸. Em suma, essa marcha que levou a fragmentação das categorias teve como corolário o enfraquecimento das entidades sindicais.

Independente da categoria profissional a qual o trabalhador estivesse vinculado, o artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho previa a obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical, sendo devida por todos aqueles que estivessem inseridos em qualquer categoria, seja ela profissional, econômica e, até mesmo profissão liberal, em favor do seu respectivo sindicato.

Luciano Martinez explica que a contribuição sindical é um suporte financeiro compulsório de caráter parafiscal. Esta é devida pelos trabalhadores de todas as categorias, mesmo aqueles que não são associados ao respectivo sindicato⁶⁹. Dessa forma, percebe-se uma dissonância com a previsão de liberdade sindical, pois em que pese a liberdade de escolha que o sujeito tem em associar-se ou não ao sindicato representante de sua categoria, não poderia deixar de contribuir para o sustento deste.

Os sindicatos têm direito a receber dos trabalhadores a contribuição sindical, sendo esta correspondente ao valor de um dia de trabalho por ano do empregado⁷⁰. O montante percebido pelos sindicatos não está vinculado à sua atuação, ao sucesso ou insucesso das suas ações, nem mesmo à satisfação dos trabalhadores da categoria a eles vinculada. Sendo assim, até o ano de 2017, o antigo imposto era forçoso, ainda que as entidades beneficiadas não fizessem o trabalho de representação que se propunham a fazer. Parte dos autores trabalhistas considera a contribuição compulsória incongruente com o princípio da liberdade sindical. É o que diz Luciano Martinez⁷¹:

⁶⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 1515.

⁶⁹ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 1067.

⁷⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Ibid.* p. 1531.

⁷¹ MARTINEZ, Luciano. *Ibid.* p. 1005.

Por força de uma interpretação ampliada da liberdade individual de filiação, ninguém poderá, entre outros direitos, ser obrigado a subvencionar sindicato de que não deseje participar. Essa incongruência, vedada expressamente em alguns sistemas jurídicos, é praticada no ordenamento brasileiro, com força tributária. Em total violação à liberdade sindical individual negativa, os sujeitos das relações coletivas de trabalho, independentemente de sua afinidade com o movimento ou com a entidade sindical, são obrigados a contribuir nos termos dos arts. 578 a 610 da CLT.

O quadro apresentando sobre a compulsoriedade da contribuição sindical se transformou com a promulgação da lei nº 13.467/2017, que ficou conhecida como Reforma Trabalhista. A nova lei trouxe inúmeras alterações para o direito trabalhista, inclusive no que concerne à contribuição sindical, com a alteração do artigo 579 da CLT. Com a reforma, a contribuição sindical passou a ser condicionada à autorização do trabalhador pertencente à determinada categoria. Ou seja, o sujeito só contribuirá com o respectivo sindicato se assim desejar e achar conveniente.

O fim da contribuição sindical compulsória a partir da lei que transformou o cenário trabalhista brasileiro abre duas possíveis discussões. É notório o fato de que a obrigatoriedade do tributo trazia restrição à liberdade do trabalhador, tendo em vista que não era levado em consideração o fato de o contribuinte estar vinculado ou não ao sindicato. Por outro lado, a retirada imediata da contribuição que era receita básica para os sindicatos faz com que o movimento sindical perca ainda mais sua força. Numa fase em que a crise do sindicalismo ainda se encontra instalada, com um processo de subcontratação e fragmentação cada vez mais estabelecido, o enfraquecimento do sindicato significa enfraquecimento da luta dos trabalhadores.

Como leciona Mauricio Godinho Delgado⁷², a Reforma Trabalhista trouxe enfraquecimento para o sindicalismo brasileiro. Com a retirada do financiamento dos sindicatos através da contribuição sindical obrigatória, sendo tomada essa decisão sem a construção de um processo paulatino de adaptação do sindicato aos novos moldes, impede-se que a entidade consiga acompanhar as transformações. Desse modo, faltou a inserção de uma regra de transição na norma, para que o impacto da faculdade da contribuição para o sindicato fosse minimizado.

⁷² DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves Delgado. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 45.

Em contraposição ao pensamento exposto na obra de Mauricio Godinho Delgado, Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges⁷³ trazem a outra vertente de pensamento sobre a obrigatoriedade da contribuição sindical. Para os autores, a norma trazida pela nova legislação permite que a liberdade sindical individual seja respeitada, na medida em que dá aos trabalhadores a faculdade de contribuir ou não com o sindicato que representa sua categoria. Por esse motivo, considera-se um avanço que o ordenamento jurídico pátrio retire a compulsoriedade do tributo em questão, sendo mais um passo em busca do alcance da ampla liberdade sindical.

A liberdade sindical é o princípio do qual se extrai que todos os trabalhadores, não importando a categoria e independente de uma prévia autorização, possuem o direito fundamental para constituir organizações, se assim entenderem oportuno, bem como o de se tornarem ou não afiliados a tais organizações. Para isso, a única exigência feita é que sejam observados os estatutos⁷⁴.

A Convenção n. 87 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, traz consigo a ideia de ampla liberdade sindical. Em seu artigo está previsto que

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

Em uma publicação do site oficial da OIT⁷⁵, a organização afirma a preocupação com o fato da Convenção n. 87 ter sido a menos ratificada até hoje, incluído no rol de países que não o fizeram, o Brasil. Para a OIT,

A liberdade sindical e a liberdade de associação são um direito humano fundamental que, junto com o direito de negociação coletiva, representam um valor central da OIT. Os direitos de sindicalização e de negociação coletiva permitem promover a democracia, uma boa governança do mercado de trabalho e condições de trabalho decentes.

⁷³ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017, p. 71-72

⁷⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 1003

⁷⁵ Publicação Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-liberdade-de-associa%C3%A7%C3%A3o-s%C3%A3o-um-direito-humano-fundamental-diz-oit>>. Acesso em: 20 dez. 2017.

Em contraposição a disposição supramencionada presente na Convenção n. 87 a Constituição Federal de 1988 traz em seu art. 8º, II, a vedação à 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. Foi com o Decreto-lei n.º 1.402, em cinco de julho de 1939, que surgiu, expressamente, a opção pela unicidade sindical, com previsão em seu art. 6º, com a previsão de que não seria reconhecido mais de um sindicato para cada profissão.

Percebe-se, no Brasil, uma forte resistência à liberdade sindical, fazendo com que os trabalhadores da categoria não tenham a oportunidade de organizarem-se da forma que melhor lhes aprouver, tendo apenas a escolha de associarem-se ou não ao sindicato já formado. Dessa forma, muitos trabalhadores são representados sem ao menos compartilhar das mesmas opiniões e posições dos sindicatos da sua categoria, gerando um grande déficit de representatividade.

Em que pese a existência do princípio da liberdade sindical, suplantado pela garantia de que a filiação sindical não é obrigatória, o ordenamento jurídico pátrio não permite que o sujeito pertencente a uma categoria profissional ou econômica possa fazer a opção por um sindicato de sua preferência. Graças à adoção do sistema de unicidade sindical, o trabalhador acaba tendo apenas duas opções, quais sejam: se integrar aquela entidade responsável por representar a categoria da qual faz parte, ou não associar-se ao sindicato, ficando fora do círculo sindical⁷⁶.

A limitação sindical, seja pela submissão aos empregadores ou pelas restrições impostas pelo Estado, prejudica a luta dos trabalhadores e a possibilidade real de representação. De acordo com Amauri Mascaro Nascimento, “a intervenção e a interferência do Estado no movimento sindical, invalida, também, a sua naturalidade, na medida em que o submete aos modelos estabelecidos pelo Estado em detrimento da sua livre organização e ação”⁷⁷.

Como já dito anteriormente, o modelo de unicidade sindical adotado no Brasil veda que exista entidades sindicais concorrentes, devendo haver apenas um único sindicato para representar toda a categoria. O princípio da unicidade sindical, que

⁷⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 1037-1038.

⁷⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1232.

encontra suporte no art. 8º, inciso II, CF/88, é uma verdadeira afronta à liberdade dos trabalhadores, ao passo que cria obstáculos à satisfação dos interesses trabalhistas.

O sistema ao qual o Brasil aderiu é explicado pela intenção velada de fazer com que os sindicatos fossem, em verdade, órgãos que trabalhassem em prol do Estado. Para que esse objetivo fosse alcançado, os direitos fundamentais foram restringidos pelo ordenamento jurídico pátrio. Desse modo, era interessante para o Estado que houvesse a união de três princípios básicos, quais sejam: unicidade legal, contribuição compulsória e monopólio de representação⁷⁸.

3.2 FRAGMENTAÇÃO DA CATEGORIA NA TERCEIRIZAÇÃO E O PROBLEMA DE REPRESENTATIVIDADE SINDICAL

No cenário sindical brasileiro, no qual é vedada a pluralidade sindical, é permitida a fragmentação de categorias. Essa dissociação acaba sendo uma mitigação ao sistema de unicidade, mas só pode ocorrer naquelas categorias compostas por profissões conexas ou similares, como prevê o artigo 571 da CLT. Além disso, para que a categoria possa se dissociar em outras, também é preciso que seja possível a regularidade de associação para as categorias que se formarão e a possibilidade de uma eficiente ação sindical⁷⁹.

O Brasil adota o modelo sindical da unicidade, segundo o qual não se permite que haja mais de um sindicato da mesma categoria, profissional ou econômica, na mesma base territorial. Dessa forma, o trabalhador que decide afiliar-se a um sindicato não tem a oportunidade de optar por um ou outro representante, limitando-se àquele de sua categoria⁸⁰.

Nos moldes do direito coletivo brasileiro, a liberdade sindical prevista na 87ª Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) restringe-se à possibilidade de escolha do trabalhador em ser ou não associado ao sindicato. Outrossim, independente da associação do trabalhador, o sindicato atuará como representante da classe frente aos empregadores.

⁷⁸ DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **A efetivação jurisdicional da liberdade sindical**. 441 f. Tese (Doutorado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014, p. 247

⁷⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Ibid.* p. 196.

⁸⁰ Artigo 8º, inciso II da Constituição Federal de 1988.

Em um panorama no qual o modelo econômico foi reestruturado e as empresas de telecomunicações privatizadas, a subcontratação se firma nesse ambiente laboral. Desse modo, os sindicatos que atendiam os operadores de forma única e com atenção voltada para apenas uma categoria, se vê diante de uma diversidade de trabalhadores, tendo que enfrentar a fragmentação desta classe trabalhadora.

No cenário trabalhista brasileiro, é possível afirmar que falar em terceirização é o mesmo que falar em precarização do trabalho. O mais importante para os empregadores é reduzir custos e aumentar a produtividade, esse é exatamente o objetivo buscado ao terceirizar serviços dentro da empresa. Os custos mais baixos dos trabalhadores terceirizados podem ser explicados pelas condições as quais eles são submetidos, sendo claramente inferiores quando comparadas com outros trabalhadores⁸¹.

Sobre esse processo de terceirização e conseqüente fragmentação da categoria abarcada pelo sindicato, Orlando, representante sindical, diz seguinte:

[...] nós trabalhávamos só com o pessoal da operadora da Telebahia de repente nós começamos a ter gente dos terceirizados que fazem o pega na massa mesmo, que sobem nos postes para colocar o fio e pegar o pessoal de call center, então hoje nós temos três discursos para as três categorias, porque se eu for falar o mesmo do call center para a operadora, não vou dialogar com aquele povo, aquele pessoal se sente privilegiado, tem um salário melhor, trabalham menos, são menos exigidos, o pessoal do campo, o pessoal que pega no pesado mesmo a gente tem que ser mais duro com as empresas porque elas exploram e o pessoal de cal center que eles exploram pra ninguém vê, que é pior ainda, então nós temos três seguimentos aqui dentro, a gente que veio da estatal teve mais dificuldade eu imagino do que o pessoal cursando, esse pessoal novo, o pessoal terceirizado que já vieram com a realidade deles pra cá e nós não, até hoje a gente tenta se adaptar ao novo sindicalismo [...].

Segundo os Professores Renata Dutra e Gabriel Oliveira Ramos⁸², a “terceirização enquanto fenômeno socioeconômico, todavia, repercute de forma

⁸¹ Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha.** Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. p. 28. Disponível em: <<https://cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 16 fev. 2018.

⁸² DUTRA, Renata Queiroz; Ramos, Gabriel Oliveira. Tendências desmobilizadoras oriundas da terceirização e da precarização trabalhista: reflexos na atuação sindical. In: Gabriela Neves Delgado; Ricardo Macêdo de Brito

decisiva nos processos de afirmação da identidade coletiva, fragmentando a classe trabalhadora e dificultando o estabelecimento de vínculos de solidariedade”. Dessa forma, a fragmentação da categoria faz com que o sindicato perca a força e, em decorrência disso, a efetividade da representação dos trabalhadores resta igualmente afetada.

Flexibilizar e terceirizar o trabalho não é forçosamente precarizar essas relações, mas de forma paulatina acabam por se tornar sinônimos. A busca pela redução de custos, a flexibilização das regulamentações do trabalho e as jornadas cada vez mais longas e intensas são questões diretamente ligadas a precarização das relações trabalhistas. Quando há contratação de uma outra empresa, um terceiro, que fica responsável por gerir e organizar a mão de obra dos trabalhadores, os custos diminuem e muitas obrigações que deveriam ser da empresa principal são transferidas para a terceirizada⁸³. Note-se o entendimento de Souto Maior⁸⁴ no que tange ao processo de terceirização e conseqüente precarização do trabalho:

Em concreto, a terceirização, esta "técnica moderna de produção", nos termos em que foi regulada pelo Enunciado 331 do TST, significou uma espécie de "legalização" da redução dos salários e da piora das condições de trabalho dos empregados. Os trabalhadores deixam de ser considerados empregados das empresas onde há a efetiva execução dos serviços e passam a ser tratados como empregados da empresa que fornece a mão-de-obra, com óbvia redução dos salários que lhes eram pagos, com nova redução cada vez que se altera a empresa prestadora dos serviços, sem que haja, concretamente, solução de continuidade dos serviços executados pelos trabalhadores.

O argumento utilizado para a implementação da terceirização era o de que esta técnica viabilizava a possibilidade de a empresa se ater de forma mais direta e intensa às atividades principais que se propunha a exercer⁸⁵. Dessa forma, segundo os empregadores, terceirizar possibilita focar naquilo que realmente importa em seu empreendimento, dando menor atenção às atividades-meio. Conseqüentemente, se

Pereira. (Org.). **Trabalho, Constituição e Cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas**. 1ª ed. São Paulo: LTR, 2014. Vol. 1, p. 351-363.

⁸³ LIMA, Jacob Carlos. **A terceirização e os trabalhadores**: revisitando algumas questões. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, São Carlos/SP, vol. 13, n. 1, p. 17-26, maio, 2010, p. 18.

⁸⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A terceirização sob uma perspectiva humanista**. Revista de Direito do Trabalho, Natal, vol. 115, p. 92, jul. 2004.

⁸⁵ Ibid. loc. cit.

preocupar menos com as funções não centrais, significa se importar menos com os sujeitos que as exercem.

A precarização do trabalho e a insatisfação dos trabalhadores terceirizados são notáveis. O registro de parte do relato de uma das funcionárias entrevistadas comprova tal afirmação. Observe-se:

[...] porque a empresa do call center, por ser terceirizada, já mostra pra que veio né, que é um trabalho que não tem qualidade pro funcionário, não é repassado pro funcionário o lucro [...]

Quando trabalhadores de uma mesma empresa são subdivididos em categorias profissionais diferentes daquela que é considerada principal, ou de maior centralidade, torna-se possível falar em uma separação discriminatória. A separação é feita distinguindo-se funcionários com menor formação, como também o aumento do número de desempregados. Assim, esses empregados marginalizados não conseguem alcançar condições próximas ao restante da classe trabalhadora, resultando em tratamento discriminatório⁸⁶.

Diante deste cenário, além de todas as dificuldades encontradas pelos sindicatos e de toda resistência, desconfiança e distanciamento do trabalhador, a fragmentação da categoria traz mais um empecilho para atividade sindical. É ainda mais difícil garantir que haja uma forte representatividade quando o grupo a ser representado não está bem definido, sendo composto por empregados de diferentes esferas, não havendo identificação entre os próprios trabalhadores e entre esses e o seu sindicato.

No ano de 2017, a Lei nº 13.467/2017 conhecida como Reforma Trabalhista alterou o conteúdo do art. 4º-A. Antes da reforma, a norma previa que a empresa prestadora deveria prestar serviços determinados e específicos à empresa que a contratava. Muitas discussões rodeavam o tema, já que a redação dá a entender que a terceirização não seria cabível para atividades-fim. Ainda assim, alguns autores interpretavam no sentido de ser possível contratar terceirizadas para todas

⁸⁶ RODRIGUES, Bruno Alves. Representatividade de categoria. Por uma aplicação do Princípio da Unicidade Sindical obstativa da precarização trabalhista. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.52, n.82, p.149-160, jul./dez., 2010, p. 158

as atividades da empresa. A discussão ocorria porque, no que se referia ao trabalho temporário, a lei era clara em permitir a terceirização em atividade-fim⁸⁷.

O Enunciado da súmula 331 do TST considerava lícita a terceirização, contanto que a mesma não atingisse a atividade-fim da empresa. Com isso, a finalidade central do direito trabalhista estava se perdendo, pois se iniciou o esvaimento da proteção jurídica ao trabalhador. O foco da atividade terceirizada não é o empregado, mas o crescimento da empresa contratante. Foi dessa forma que a técnica de desenvolvimento empresarial tornou-se o principal motivo da precarização das condições de trabalho⁸⁸.

Hoje, na vigência da Lei nº 13.467/2017, a discussão sobre a terceirização ser ou não cabível para atividades-fim não faz mais sentido. De acordo com o atual diploma legal, infere-se que é permitida a transferência pela contratante, tomadora do serviço, do exercício de qualquer atividade, até mesmo aquela atividade considerada principal, para outra empresa responsável por prestar serviços. Basta que a empresa tenha capacidade econômica coadunável com o exercício da atividade que pretende desempenhar.

⁸⁷ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017, p. 87-88.

⁸⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A terceirização sob uma perspectiva humanista. **Revista de Direito do Trabalho**, Natal, vol. 115, p. 92, jul. 2004.

4 TRABALHADORES DAS EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÃO E SUA PERCEPÇÃO SOBRE OS SINDICATOS

A fim de compreender a percepção dos dois polos da relação sindical no que tange à participação e representatividade efetiva foi utilizado um procedimento metodológico de entrevista, para que fosse possível proceder a uma análise qualitativa de dados⁸⁹. A citada análise ocorreu por meio de um trabalho com um contexto real, levando em consideração a prática e o que realmente ocorre na vida das pessoas inseridas neste cenário, afora a teoria trazida pela doutrina e as conclusões baseadas em estudos técnicos.

A pesquisa de campo permite o contato com a realidade e a possibilidade de enxergar com mais clareza como as partes envolvidas na relação analisada percebem a situação⁹⁰. O terceiro observador que colhe os dados aproveita para entender o universo e o cotidiano alheio. Foi o que ocorreu nos momentos que precederam a produção do presente trabalho, tornando possível chegar à etapa conclusiva da pesquisa, momento em que os dados colhidos serão analisados qualitativamente.

A fim de compreender como funciona a representação sindical no âmbito das empresas de telecomunicação, foram feitas entrevistas com os operadores de telemarketing e os dirigentes sindicais da categoria em questão. Por meio dos relatos coletados, observou-se o descontentamento presente em ambos os polos desta relação laboral. Os funcionários demonstraram insatisfação e questionavam a atuação do sindicato, enquanto os representantes sindicais apontaram a falta de participação dos empregados frente à luta sindical.

Inicialmente, foi desenvolvido um roteiro com todas as perguntas que seriam feitas aos entrevistados e, passada a fase de coleta de dados, as entrevistas foram transcritas. Os discursos dos sujeitos da pesquisa foram transcritos e analisados com o objetivo de compreender elementos internos da compreensão de cada um sobre aquilo que lhe circunda, no que tange às relações trabalhistas. Para entender

⁸⁹ ALVES, Zélia Mana Mendes Biasoli; SILVA, Maria Helena G. F. Dias da. Análise qualitativa de dados de entrevista: uma proposta. *Paidéia*, Ribeirão Preto, n.2, p. 61-69. 1992. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-863X1992000200007>>. Acesso em: mar. 2017.

⁹⁰ Ibid, loc. cit.

a percepção dos trabalhadores ou diretor, foi preciso ultrapassar a simples exegese, para interpretar aquilo que os discursos traziam em suas entrelinhas, elementos que vão além do que foi dito.

4.1 DISTANCIAMENTO E DESCONFIANÇA

Existe um nítido distanciamento entre a classe trabalhadora, no que tange aos operadores de telemarketing, e os sindicatos de representação da mesma. Tal afirmação pode ser verificada através da fala dos empregados durante a entrevista feita pelo grupo de estudantes da Universidade Federal da Bahia.

Inicialmente, foi possível notar que praticamente todos os entrevistados não acreditavam no papel efetivo do sindicato na busca pela ampliação do direito dos trabalhadores. Muitos operadores nem mesmo conheciam ou sabiam da existência do seu sindicato. Ao serem questionados com a pergunta: “Qual a sua relação com o sindicato e o que você pensa a respeito das ações do Sindicato? Já participou de alguma greve ou manifestação?”. As respostas dos trabalhadores mostravam-se vagas e desmotivadas. São exemplos:

Minha relação com sindicato... Não sei nem o que o sindicato oferece. (D.S.D.)

Nenhuma. E estou por fora desse negócio de sindicato. (A.L.S.).

Nenhuma, não sei nem te dizer se existe sindicato de operador. (A.E.L.N.).

Além do evidente distanciamento entre os empregados e os sindicatos, verificou-se outro fator prejudicial à efetividade da representação sindical, qual seja a desconfiança estabelecida por parte dos trabalhadores em relação a seus representantes. A falta de confiança na representação e na real luta pelos direitos dos trabalhadores é um problema latente que afasta o trabalhador do seu sindicato, criando um grande abismo entre eles.

Para grande parte dos empregados operadores de telemarketing entrevistados, o sindicato não luta em prol dos interesses proletários, mas sim em favor dos empregadores. Há uma forte convicção dos trabalhadores de que sindicatos e empresas trabalham juntos para benefício próprio e não em busca de

benefícios para os empregados, sendo apenas um discurso para esconder a real união existente entre o sindicato dos trabalhadores e os empregadores.

Em uma das entrevistas, um operador de telecomunicação disse que, em sua concepção, o sindicato funcionava apenas para quem já saiu da empresa, que, nesse caso, auxiliavam para que os empregados despedidos pudessem ganhar vantagens. Entretanto, colocou que para quem está dentro da empresa não havia benefício algum. Segundo o entendimento do funcionário entrevistado, os operadores pagam a contribuição sindical sem ter nenhum retorno, só existindo trabalho efetivo do sindicato no momento de entrar na justiça em busca dos seus direitos.

Ao serem questionados sobre qual relação possuíam com o sindicato, o que pensam a respeito das ações do sindicato e se já participaram de alguma greve ou manifestação, os empregados davam respostas que demonstravam a sensação de desproteção em relação ao seu sindicato. Como se pode depreender destes discursos:

Não, não tinha nenhuma relação com o sindicato. O que eu penso é que eles são filiados a empresa né, então eles, você as vezes tem seu direito, mas eles não correm atrás por conta de que a empresa deve pagar alto pra ele não correr atrás de nossos direitos e não, e ninguém tinha muita ligação com o sindicato não, por causa disso, até que a gente nem pagava ao sindicato por causa disso, por que ele era filiado a empresa e não ia resultar em nada. (E.S.S.B.).

Eu acho que o sindicato é meio manipulador porque eles fazem coisas, no caso, passa pra gente que está nos ajudando, mas na verdade está se beneficiando, porque tem certas coisas que a gente não aceita, mas aí há a votação, eles acabam induzindo as pessoas a aceitarem, a pessoa aceita e acaba a gente não tendo o benefício que a gente queria mais, eu acho que ele é meio manipulador, se eles veem que a empresa em si está ajudando pela questão financeira, eu acho que eles optam por induzirem os operadores a aceitarem as propostas que eles fazem. (S.C.S.X.).

Inferese das situações expostas que os trabalhadores não acreditam nos responsáveis pela sua representação, de modo a colocarem o sindicato no polo oposto das situações. Ao invés de encontrarem na entidade um ponto de apoio, os operadores a enxergam como um vilão na luta em busca de direitos para a classe.

Os trabalhadores acreditam que o sindicato é um instrumento de manipulação, pois, ao colocarem em prática suas ações, os sindicatos querem

convencer que estão ajudando, enquanto, na verdade, estão apenas se beneficiando. Colige-se dos discursos recolhidos que durante as reuniões há certas decisões que os empregados não concordam, mas quando ocorre a votação, acabam induzidos a aceitarem. Por fim, as pessoas aceitam as propostas e acabam não tendo o benefício que gostariam.

O distanciamento e a desconfianças dos trabalhadores em relação aos seus representantes são reforçadas a cada discurso trazido. Diante da pergunta: “você já viu alguma atividade do sindicato?”, as respostas deixam claro o ceticismo dos empregados nessa luta. Vide:

Já até te interrompo a pergunta, porque não vi. Em 8 meses eu não vi o sindicato agir em nada até agora. De vez em quando tem um folhetinho empurrando na porta, mostrando a gente os nossos direitos, passa o folhetinhos, mas, ajuda em melhor, nada. Não vi melhora nenhuma. A gente paga anualmente esse serviço, mas... Hoje o que a gente reivindica em nossa operação no mínimo é a qualidade de trabalho. Não tem muitas cadeiras adequadas para trabalhar, podemos ter lesões na coluna em breve. Hoje a gente não está sentindo porque somos jovens, então os jovens acabam não sentindo muito apesar de eu ter problema de coluna e por já fazer dança há um tempo eu sinto mais, certas posições me incomodam. Mas, não ter cadeiras adequadas, não tem um sistema de PA adequado, não temos uma remuneração adequada para o nosso trabalho, não temos um vale alimentação adequado. Então assim, eu acho que o sindicato não está fazendo nada para melhorar isso. Só pedem voto, pedem para a gente fique junto deles para fazer greve e depois ajudar eles, mas eu não vejo ajuda nenhuma. Eu posso até mesmo sendo um ogro ao falar disso e não conhecer muito como funciona porque eles realmente podem estar fazendo o trabalho deles, correndo atrás e não conseguindo nada. Realmente é uma luta, é uma guerra de forças. Mas, em questão de ver, de chegar pra eles e perguntar pra eles “o que é que você está sentindo”, “o que pode melhorar para você”. Ninguém do sindicato chega na nossa operação hoje, ou marque com a gente como você marcou para fazer essa entrevista e faça uma entrevista dessa com a gente. O que eu vejo de melhor, de melhoria? Não vejo. É complicado eles ajudarem a gente se nem procura saber o que a gente quer, o que a gente precisa. (A.H.C.R.)

À medida que as entrevistas ocorriam, a desconfiança dos empregados em relação aos seus representantes ficava cada vez mais nítida. Para eles, os sindicatos dos trabalhadores de telemarketing não trabalham a favor dos empregados, não existe nenhuma reivindicação de aumento de salário, por exemplo. De acordo com a perspectiva dos operadores, o sindicato é comprado pelos

empresários, é “morto”, servindo para receber dinheiro e não trabalham em favor da categoria.

Para que haja representatividade, é preciso que o sindicato possua a aptidão necessária para ser porta-voz dos interesses individuais de uma coletividade. Assim, busca-se que as associações sindicais tenham a capacidade de passar à frente aquilo que é vontade do grupo, agindo como intérprete dessas vontades, não se tratando apenas de um mero representante legal⁹¹. Em vista disso, a boa relação entre os sindicatos e os trabalhadores a ele associados é um pré-requisito básico para que se possa falar em efetividade de representatividade.

Uma categoria que não tem confiança em seus representantes acaba perdendo a força na busca de respeito e ampliação de seus direitos. Para os empregados de tele atendimento, os sindicatos são uma farsa que atua apenas em benefício próprio, lucrando às custas do proletariado, não se tratando de um mecanismo de luta dos trabalhadores.

4.2 PERCEPÇÃO DOS DIRETORES DOS SINDICATOS EM RELAÇÃO AOS TRABALHADORES

A crise do sindicalismo, no âmbito da telecomunicação, foi marcada pela privatização da Telebrás, no ano de 1998. O governo de Fernando Henrique Cardoso, movido por ideias neoliberais, apresentou a diversos países as empresas de telecomunicações do Brasil, fazendo um verdadeiro leilão. A proposta trazida pelo então presidente do país, inicialmente, parecia a melhor opção para tornar o serviço mais acessível aos cidadãos, além de prometer o aumento de emprego e diminuir os gastos da “máquina pública”⁹².

Fato é que os principais afetados e prejudicados com o fenômeno neoliberal da privatização foram os trabalhadores. Esses tiveram seus salários achatados e passaram por um processo de precarização, além de encontrarem maiores dificuldades para organizarem-se e proceder a uma mobilização. A desestatização

⁹¹ SILVA, Walkure Lopes Ribeiro da Silva. Representação e representatividade no contexto da liberdade sindical. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, v. 101, p. 259-280, jan./dez. 2006, p. 267.

⁹²CAVALCANTE, Sávio Machado. **Sindicalismo e privatização das telecomunicações no Brasil: a busca (fracassada) à social-democracia**. 258 f. Dissertação (Mestrado). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

do setor de telecomunicação provocou, ainda, a perda da estabilidade dos empregados, que passaram a fazer parte de um regime de trabalho privado e mais flexível.

O desequilíbrio causado à classe proletária em decorrência da privatização culminou, também, em demissões em massa e aposentadorias forçadas. Sendo a produtividade o maior foco das empresas privadas de telecomunicação, “quanto mais linhas e serviços e menos empregados, mais produtiva a empresa”⁹³. Quanto menos empregados e maior a produção, mais lucro a empresa obtém.

Sobre o tema, leciona Cavalcante (2006)⁹⁴:

Todos esses elementos impuseram desafios muito grandes à ação sindical. A princípio, a causa mais evidente era a mudança do interlocutor principal, ou seja, o Estado dava lugar a proprietários privados que impunham formas notadamente diferenciadas de negociação, abertamente ofensivas e interessadas muito mais na relação individual com cada trabalhador. Em segundo lugar, os sindicatos precisaram se acostumar à falta de poder de mobilização e de barganha. Se nas décadas anteriores a força de trabalho caracterizava-se pelos altos índices de sindicalização e por garantias e benefícios estipulados em lei, a situação atual inverteu essa condição através das demissões que dizimaram os empregos formais, criando um sentimento de insegurança e instabilidade que se transforma em obstáculo à ação sindical, e por meio das diversas formas de flexibilização da jornada e da remuneração do trabalho.

Os prejuízos causados pela privatização aos trabalhadores e à representação sindical foram citados nos relatos dos representantes sindicais entrevistados. Um diretor sindical, falou um pouco sobre sua luta contra a privatização do setor de telemarketing. Ressalte-se:

[...] a privatização veio em 1998, isso aconteceu em 1993, a gente teve mais tempo para ficar lá com os dirigentes sindicais que trabalhavam nas empresas fazendo lobby contra a privatização, e no dia da privatização aí eu já tinha sido readmitido, eu já era dirigente sindical, fui para o Rio de Janeiro de ônibus daqui, pra ficar em frente à bolsa de valores pra tentar vê se revertia mas não teve jeito, entrei junto com Pinheiro que é Senador com várias ações, Pinheiro que foi da FITEL também, contra a privatização mas o poder do capital era muito mais forte e é uma coisa elaborada de fora pra dentro, lá dos Estados Unidos para aqui, a gente não tinha..., e até que a gente resistiu né, dizem que o Brasil foi um dos países da América Latina em que o Neoliberalismo teve mais dificuldade de penetrar, porque o movimento sindical ultimamente estava bem mais organizado, e

⁹³ Ibid. p. 203.

⁹⁴ Ibid. p. 204.

entendemos que a gente perdeu a guerra, porque a gente achava que ia reverter isso aí e não conseguiu, e hoje a gente tá vendo aí, no fim quando a gente viu que não tinha mais jeito, que eles iam privatizar mesmo, nós fizemos várias ações, aí já digo não enquanto demitido, enquanto dirigente sindical, distribuimos revistas em tudo quanto é lugar, nos aeroportos pra tentar convencer os deputados, fizemos até uma revista que parecia com a Veja, que a Veja apesar de ser uma revista burguesa, mas é muito lida, nós fizemos uma revista chamada Leia, a FITEL que fez essa revista, pra vê se o pessoal se interessava e lá dentro era só informação sobre o que poderia acontecer com a privatização e a gente quando viaja de avião colocava nas cadeiras que as pessoas iam sentar, e arriscando mesmo ser mandado embora ou ser tirado do avião mas a gente fez várias ações um pouco assim radicais, para vê se a gente convencia a reverter mas não teve jeito. [...] (Diretor sindical).

A reestruturação trazida pelo novo modelo econômico que se firmava no Brasil, iniciado por Fernando Collor e, posteriormente, tendo continuidade com Fernando Henrique Cardoso, buscava conter as mobilizações sociais através do medo. As ameaças de desemprego eram meios utilizados para garantir o silêncio dos trabalhadores. Em sua obra, Badaró⁹⁵ diz:

[...] houve transferência de plantas para áreas de menor atividade sindical; desregulamentação do mercado de trabalho; encolheram os setores tradicionais do sindicalismo operário típico e tudo isso refletiu-se em fragmentação das organizações e diminuição da filiação sindical, em várias partes do mundo. [...] Já as políticas neoliberais resultaram em diminuição das garantias mínimas de direitos para os trabalhadores, agravando a insegurança no quadro de desemprego e precarização.

Para além da precarização do trabalho, demissões em massa, diminuição das oportunidades dentro das empresas de comunicação e da dificuldade de mobilização dos trabalhadores, a privatização trouxe ainda outro problema, qual seja a subcontratação Badaró⁹⁶. A desestatização dessas empresas levou ao grande número de terceirizações no setor, e junto a isso uma diversificação de serviços e categoria, que retirou a estabilidade e unicidade dos sindicatos.

Em contraposição ao pensamento da maioria dos empregados, há o posicionamento dos representantes sindicais, que clamam pela maior participação da classe proletária nas ações e atividades sindicais, para que haja a efetividade

⁹⁵ MATOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. 1 ed. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009. p. 131

⁹⁶ Ibid. loc. cit.

questionada por eles. Enquanto os trabalhadores se distanciam e desconfiam da atividade sindical, os representantes sindicais questionam a falta de participação dos mesmos dentro do sindicato.

Durante a entrevista com os trabalhadores, foi notório o distanciamento existente entre eles e o sindicato, sendo esse o problema mais questionado pelos representantes sindicais. Ao passo que os trabalhadores não se aproximam dos representantes por acreditarem que estes não estão do mesmo lado na luta pela melhora da classe, o sindicato demonstra o descontentamento com a participação dos trabalhadores na luta pelos direitos laborais.

Durante entrevista com os representantes sindicais, ao ser questionada sobre a sindicalização dos operadores e sobre uma possível estatística:

Não tenho, mas assim acho que não chega a 50%. Não tenho certeza, mas acho que pro que era eles tem crescido. O que entristece é que não está na luta, entendeu? Assim, as pessoas não se filiam, não se associam ao sindicato pela causa do sindicato, mas pelos benefícios que ele pode ter, então é o desconto na faculdade, é o desconto na academia, é o desconto lá no restaurante...rapidinho [interrupção para atender o celular]. Então é isso. Não entrar pra luta que entristece. Então, exemplo, a gente tava fazendo um campeonato de futebol que terminou sábado, então vem um mundo de gente que se filia para participar do campeonato de futebol; quando termina o campeonato, vamos desfiliar...Então, a gente promove uma festa, aí vem uma massa se filia para participar da festa; termina a festa, vamos nos desfiliar. Então isso entristece, né? Não tem como a gente conseguir muita coisa com as pessoas pensando dessa forma, mas ainda assim a gente tem um número bom de associados. Não sei te dizer exatamente, mas.... (Diretora sindical).

O que acontece é uma falha de comunicação entre sindicato e trabalhadores, de modo que, ao passo que a classe proletária critica o sindicato por ser pouco presente ou por não prestar o auxílio devido na luta dos trabalhadores, o sindicato critica a falta de interesse desses trabalhadores e a inércia dos mesmos diante da luta sindical.

Para os representantes sindicais existe uma barreira que os separa dos operadores e, em certos momentos, afirma-se que esse distanciamento se deve à falta de informação do empregado, enquanto para os trabalhadores, a informação deveria ser dada pelo sindicato, que falha nesse aspecto. Logo, se por um lado o

sindicato tem dificuldade de se aproximar da categoria, a categoria não busca o sindicato por acreditar que os dois não se encontram do mesmo lado na luta.

Em busca da aproximação com os trabalhadores e de tornar maior o número de sindicalizados, os representantes sindicais utilizam de estratégias. Por se tratar de um perfil de trabalhadores jovens e, em sua maioria, no primeiro emprego, são organizadas festas, campeonatos esportivos, tudo para aproximar o operador do seu sindicato.

4.3 ESTRUTURA DE GESTÃO HOSTIL À REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Como se não bastasse o distanciamento e a desconfiança em que se pauta a relação entre sindicato e operadores, ainda existe outro problema a ser enfrentado na busca pela efetividade de representação social. Fala-se, aqui, na conduta antissindical adotada pelas empresas de telemarketing, que impedem a livre sindicalização e a possibilidade ação sindical.

Nesse contexto, existem duas situações destacáveis que trazem óbice à representatividade: a grande quantidade de demissões, gerando alta rotatividade no setor de telemarketing e a forte repreensão às ações e manifestações sindicais, que ocorre através do temor causado aos empregados ao aderirem a qualquer tipo de greve ou paralisação.

Ainda fazendo alusão as entrevistas feitas com os representantes sindicais, verificou-se que a adesão sindical seria maior caso a rotatividade dos empregados operadores de telemarketing fosse menor. Destaque-se a fala de um dos representantes sindicais ao ser questionado sobre a rotatividade ser um problema encontrado por eles:

Sim, é um grande problema, por exemplo, como é que você vai trazer aquele pessoal, tentar politizar aquele pessoal, você traz esse pessoal pra os eventos que são da CIPA, aí deixa o pessoal com informação legal, no ano que vem já não tem mais ninguém daquele grupo, todo mundo diferente.”, depois que já sofreu muito... aí pergunta “porque que não procurou antes”: “ah, mas não sabia... não sabia que aqui tinha isso”. Mas tá no site, tá nos nossos informativos, como é que não sabia? As pessoas realmente não leem, não gostam de ler informativo. A gente publica uns informativos bem simples, bem fácil de compreensão. Mas realmente é difícil, essa rotatividade prejudica muito. (Diretor sindical)

Numa categoria em que já existe uma dificuldade de comunicação entre trabalhador e sindicato, na qual não há uma relação de total confiança entre a classe proletária e seus representantes, a rotatividade se torna mais um problema. Após apresentar o sindicato para os operadores, trazê-los para o ambiente de luta e fazer um trabalho de conscientização, rapidamente esse grupo de pessoas muda e o trabalho tem que ser feito novamente.

A postura do empregador de estar sempre mudando o corpo de funcionário impede a organização dos mesmos para fortificarem-se num ambiente de luta. Se a todo o momento entram e saem empregados, não é possível estabelecer o vínculo de união e confiança necessário, seja entre os próprios trabalhadores, sejam entre os empregados e os sindicatos.

Outra conduta de praxe das empresas de telecomunicação é adotar uma postura que cause medo ao empregado, mas que este não tenha coragem de reagir. Os representantes sindicais pontuam a falta de participação dos operadores em manifestações e ações sindicais, e os trabalhadores demonstram não fazê-lo por medo, seja da demissão ou de outra forma de repressão por parte da empresa.

É possível extrair das entrevistas com os trabalhadores que a falta de participação dos mesmos em greves e manifestações se dá por nada menos que medo das consequências que isto pode causar. Ou seja, mesmo que as manifestações sejam direito de todos os trabalhadores, muitas vezes deixam de pleitear suas demandas pelo temor de perdê-los por completo, ou mesmo, do desemprego.

Durante as entrevistas, os empregados foram questionados sobre a relação com o sindicato, mas também em relação a adesão à greve e manifestações, de forma geral. As respostas, como já esperado, explicitaram o medo que os operadores sentem da demissão ou das consequências negativas que a luta pode trazer, colocando-as à frente de seus direitos, submetendo-se a condições precárias, para não arriscar resilição do contrato de trabalho, realidade da grande maioria dos trabalhadores brasileiros. Destaquem-se os relatos de alguns dos operadores:

Não, de todo tempo que eu 'tô' na empresa, só teve uma vez que teve uma greve, onde o pessoal poderia ficar 'deslogado' meia hora, mas eu não cheguei a participar porque a grande maioria das pessoas não participou, então fica aquela questão internamente: - se você participar, pode ter algum tipo de punição, entendeu? Como

não é todo mundo que participa, então algumas pessoas não participam também por determinados tipos de punições que você ficar 'deslogado' sem nenhuma justificativa, entendeu? (G.O.B.P.).

Já teve uma vez, quiseram paralisar a empresa por um tempo, mas aí a gente foi ameaçado dentro da operação, quem fosse iria tomar medida disciplinar, então como a maioria não foi, ninguém ia se arriscar a ir, então nunca assim algo pra parar, pra fazer uma greve mesmo não. (R.B.L.).

Em síntese, a realidade é que por mais que possam ser identificadas falhas, tanto por parte do sindicato, tanto por parte dos trabalhadores, há de se admitir que se trata de uma estrutura de gestão hostil que coíbe a participação do trabalhador em movimentos de luta. Esse fato atrapalha a articulação dos empregados e o trabalho de defesa dos sindicatos, refletindo de forma negativa na ascensão da classe trabalhadora, e revelando a prática de condutas antissindicalistas por parte dos empregadores.

Para o Professor Luciano Martinez⁹⁷, as condutas antissindicalistas são caracterizadas pela violação dos direitos a liberdade sindical, não sendo necessária a comprovação de culpa. Este autor subdivide a antissindicalidade em três espécies, são elas: antissindicalidade ostensiva, antissindicalidade por controle direto e, por fim, antissindicalidade por controle indireto.

Inicialmente, conceituando a antissindicalidade ostensiva, tem-se que esta é a maneira de coibir a atividade sindical abertamente, de forma intencional e hostil. Já quando se fala em controle direto, é aquela conduta desenvolvida pelo Estado para coibir o conflito sindical. A terceira e última espécie de antissindicalidade, controle indireto, é aquela que coíbe o processo de sindicalização obliquamente, de modo que não fique clara a intenção de dispersar⁹⁸.

Diante da classificação trazida pelo autor, em contraposição às entrevistas e elementos coletados com os relatos dos representantes sindicais e trabalhadores, a espécie que mais se aproxima das condutas utilizadas pelas empresas de telecomunicação para coibir a sindicalização e a mobilização dos empregados é a antissindicalidade por controle indireto, pois, como exposto anteriormente, não há uma proibição expressa da participação dos operadores em manifestações, por exemplo, mas isso é feito de forma velada, através de estratégias sibilinas.

⁹⁷ MARTINEZ, Luciano. **Condutas Antissindicalistas**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 387.

⁹⁸ MARTINEZ, Luciano. *Ibid.* p. 393.

Com embasamento na obra do jurista Kaufmann⁹⁹, é possível afirmar que além das “condicionantes restritivas de emprego”, há, também, o “atentado em relação ao emprego”. A segunda forma de coibir o exercício do direito sindical ocorre quando existe um contrato por meio do qual há uma relação de emprego consolidada, nos moldes do ordenamento jurídico, e o empregador coloca a filiação ou a obrigação de deixar de ser membro do sindicato como condição para o emprego, sendo que o contrato em questão já é válido. Dentro desse contexto de práticas antissindicais, o autor traz, ainda:

Vê-se que a proteção contra os atos ou práticas anti-sindicais abrange a filiação e a eventual atividade sindical praticada fora do horário de trabalho. É evidente, no entanto, que, na amplitude em que se baseia a redação do art. 1o, da Convenção nº 98, da OIT, todos os atos que prejudiquem o trabalhador em relação ao seu emprego são envolvidos, desde a não-contratação, passando pela suspensão, aplicação injusta de sanções disciplinares, as transferências (diretamente proibidas no caso de dirigentes sindicais e dirigentes de associações profissionais), alterações das tarefas e de horários, rebaixamentos, inclusão em “listas negras” (como forma de aterrorizar e destacar o perigo da atividade sindical vivenciada pelo trabalhador), até a despedida.

Ao falar sobre liberdade sindical, o professor Luciano Martinez¹⁰⁰ explica a liberdade de ação externa e o exercício de greve, levando em conta o conteúdo individual do direito em questão, e, posteriormente o coletivo. Para ele, a atitude de um trabalhador, individualmente falando, “compreende o exercício do seu direito potestativos de aderir ou não ao movimento paretista declarada, de participar ou não das ações de desenvolvimento e votar a favor ou contra a manutenção da paralisação coletiva”.

O artigo 8º da Carta Magna traz em seu bojo o direito fundamental à liberdade sindical. A fim de tornar viável a efetividade desse princípio, o ordenamento jurídico prevê normas que foram desenvolvidas com o intuito de coibir as práticas antissindicais. Desse modo, o ordenamento pode garantir que esse a liberdade vigore no plano fático, sem que haja prejuízos indevidos aos titulares do direito

⁹⁹ KAUFMAN, Marcus de Oliveira. **Uma incursão no sistema de proteção do trabalhador sindicalizado contra as práticas antissindicais**. Rev. TST, Brasília, vol. 68, nº 2, p. 110-152, abr./jun. 2002, p. 34.

¹⁰⁰ MARTINEZ, Luciano. **Condutas Antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 400.

sindical por meio de ações que impeçam o exercício pleno dos direitos dos trabalhadores dentro do plano coletivo¹⁰¹.

Dessa forma, a conduta de punir um empregado que adere a uma paralisação, por exemplo, como citado no relato de um dos operadores entrevistados, é uma clara situação de prática de antissindicalidade. A adesão ou não à greve é um direito potestativo, ou seja, não há contestação, não é necessária a anuência de outra pessoa para que ocorra. A prática desta conduta de forma silenciosa impede a identificação do ilícito por parte do empregado, que, temeroso, acaba por dar razão ao empregador e não se arrisca na luta por melhores condições de trabalho.

Para que haja efetividade das normas fundamentais que proíbem as práticas que demonstram e existência de uma estrutura de gestão hostil à representação sindical, não basta que elas façam parte do ordenamento jurídico¹⁰². A fim de que se possa falar em efetividade de preceitos capazes de coibir o antissindicalismo, é preciso que as diretrizes jurídicas estejam acompanhadas de procedimentos aptos a garantir que tais normas se tornem palpáveis na prática.

4.4 A CONSTATAÇÃO DE AUSÊNCIA DE REPRESENTATIVIDADE

A crise sindical que se instalou no Brasil foi fruto de uma nova política socioeconômica que trouxe consigo desemprego e outros obstáculos à luta sindical, fazendo com que o fenômeno da terceirização fosse implantado de vez no país. A ideia de terceirização da mão de obra para reduzir custos para as empresas acabou trazendo um cenário de precarização das condições de trabalho. É nesse contexto de trabalhadores terceirizados e condições precárias que se insere a realidade dos operadores de telemarketing.

O processo de terceirização e a contratação de empregados sob a forma temporária é uma prática comum das centrais de telecomunicação. Essas formas de admissão fazem com que o quadro de empregados fique cada vez mais enfraquecido. Nessa conjuntura de terceirização, precarização, quadro de funcionários enfraquecido e barateamento de custos para a empresa, os sindicatos

¹⁰¹ KAUFMAN, Marcus de Oliveira. **Uma incursão no sistema de proteção do trabalhador sindicalizado contra as práticas antissindicais**. Rev. TST, Brasília, vol. 68, nº 2, p. 110-152, abr./jun. 2002, p. 12.

¹⁰² Ibid. p. 40.

perdem muitos membros, bem como sua credibilidade, dificultando seu poder de organização e luta.

No Estado Brasileiro a liberdade sindical se limita à possibilidade de escolha de determinado grupo de trabalhadores de associar-se ou não ao sindicato. Em contrapartida, a tal realidade, independente da associação do trabalhador, o sindicato atuará como representante da classe frente aos empregadores. Tomando por base o ordenamento jurídico, é possível afirmar tratar-se de prerrogativa dos sindicatos o estabelecimento de um diálogo entre empregados e empregadores.

O modelo sindical de unicidade em nível confederativo, adotado pelo Brasil, permite apenas um sindicato para representar a categoria, seja ela profissional ou econômica, dentro da mesma base de atuação¹⁰³. O sistema escolhido pelo país demonstra um monopólio de representação que interfere diretamente na liberdade dos trabalhadores, inclusive os operadores de telecomunicação que, mesmo insatisfeitos, não podem optar por afiliar-se a outro sindicato. Isto ocorre pelo fato de que legalmente só pode existir uma associação sindical por categoria profissional dentro de um mesmo território.

Sendo a representação sindical um instrumento de luta dos trabalhadores, precisa de uma atuação conjunta para funcionar bem. O distanciamento e a desconfiança demonstrados durante as entrevistas com os empregados impedem que o sindicato possa estar próximo dos operadores para cumprir sua função de representação de maneira mais efetiva.

Do mesmo modo que os trabalhadores precisam confiar mais em seus representantes, esses devem estabelecer uma melhor comunicação, buscando a forma mais correta de se aproximar da categoria. As entrevistas feitas com os representantes sindicais indicaram que os mesmos acham que os empregados não demonstram interesse em lutar pelos seus direitos e não procuram o sindicato.

O cenário da política neoliberal trouxe consigo uma onda de privatizações, reestruturando o modelo econômico brasileiro e privatizando as empresas de telecomunicação. Com isso, os trabalhadores passaram a ser admitidos através do sistema de subcontratação, havendo uma conseqüente fragmentação da categoria.

¹⁰³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 1039.

Os sindicatos deixaram de voltar-se apenas para os operadores, para atender uma demanda maior de empregados diversos, fruto dessa fragmentação.

Em síntese, além da precarização trazida pela terceirização, o sindicato do setor de telecomunicações encontra um grande problema que o distancia dos empregados operadores de telemarketing que é a ausência, o déficit, do diálogo estabelecido entre eles. Enquanto um lança para o outro a culpa pela não efetividade de representação, os direitos vão sendo reduzidos sem que haja intervenção para impedir esse tipo de mudança maléfica ao trabalhador.

Diante de um cenário em que a estrutura de gestão é hostil à representação, os trabalhadores mantêm distância e desconfiam da lisura do sindicato e o sindicato questiona a participação dos empregados na luta, de modo que a solução para os conflitos trabalhistas fica cada vez mais longe. Sindicato e trabalhador precisam se unir para promover a maior mobilização possível na busca por direitos laborais, sendo que a comunicação é o meio mais indicado para que a aproximação entre eles possa ocorrer.

Enquanto o diálogo não se estabelece e a real união entre sindicatos e seus afiliados não ocorre, a efetividade de representação se mantém deficiente. Diante de um quadro no qual os trabalhadores não reconhecem a atuação de seu sindicato, muitos desconhecendo até mesmo sua existência, não é possível falar em representatividade. Se os próprios sujeitos que deveriam compor as organizações para lutar por seus direitos não se sentem representados, a efetividade claramente não pode ser alcançada.

Após coletar os dados fornecidos através das entrevistas e analisá-los, fica clara a falta de efetividade na representação dos trabalhadores de telecomunicação. Quando nem mesmo os próprios empregados reconhecem a importância ou a presteza do seu sindicato diante da luta, não há como se falar em representação. Se o objetivo principal do sindicato é “ser imagem” dos trabalhadores, enquanto os operadores não se enxergam em seu sindicato, não é possível falar em representatividade.

A hostilidade à luta sindical por parte dos empregadores é uma realidade já demonstrada, através dos relatos e da literatura. Ainda assim, espera-se que a

ligação trabalhador-sindicato seja forte o suficiente até mesmo para enfrentar esse tipo de situação, através da luta, das greves e, até mesmo, da justiça laboral.

Para haver sindicato forte, é preciso haver identidade entre este e seus afiliados. Identidade esta não vivida pelos trabalhadores do setor de telecomunicação diante de seu representante. O trabalho dos sindicatos é de essencial importância na luta da classe proletária pelos seus direitos, mas, para haver efetividade de representação, deve haver união e confiança entre os atores sindicais, para que cada um faça sua parte no processo de busca pela concretização dos direitos trabalhistas.

5 CONCLUSÃO

A crise do sindicalismo teve forte impacto para a estruturação do sistema sindical, além de trazer consideráveis prejuízos para os trabalhadores. O setor de telemarketing, uma das áreas que mais sofre com a precarização consequente da crise, foi o foco do presente trabalho, demonstrando a falta de efetividade de representação nesse setor, um dos reflexos da dita crise.

É inegável a influência dos sindicatos na vida dos trabalhadores, visto que são eles os responsáveis por ser porta-voz da classe em busca da conquista e preservação de direitos trabalhistas. Ocorre que os empregados de *call center*, vivendo uma realidade na qual trabalham em condições cada vez mais precárias, precisavam de um sindicato mais representativo, capaz de vencer os obstáculos enfrentados pela categoria.

Falar em luta da classe proletária é por em pauta a imprescindibilidade de uma estruturação da máquina sindical, para que trabalhadores e sindicalistas encontrem uma relação equilibrada e de coesão. A união entre os atores sindicais é de suma importância para que a efetividade da representação se torne possível. É esse ponto que torna difícil trazer a teoria da representação sindical para a prática na vida dos operadores de telemarketing, já que a união necessária para a luta não se vê estabelecida.

O trabalho aqui apresentado foi o resultado da análise qualitativa de entrevistas realizadas com sindicalistas e trabalhadores do setor de operação de telemarketing. Ao fim da pesquisa, percebeu-se que há um grande distanciamento entre esses dois atores sindicais, de modo que ambos os lados se demonstraram insatisfeitos com as ações uns dos outros, ou a falta delas. Enquanto os operadores lamentaram pela inércia do sindicato diante de todos os problemas enfrentados pela categoria, os diretores sindicais trouxeram críticas aos trabalhadores por não participarem junto ao seu sindicato da luta pelos seus direitos.

Preliminarmente, antes de iniciar qualquer análise direcionada ao setor de telecomunicações, o primeiro capítulo do trabalho se ateve a fazer uma contextualização histórica da realidade sindical brasileira. Para que o leitor pudesse

compreender o caminho percorrido pelo sindicalismo no Brasil, optou-se por expor a o surgimento, o desenvolvimento e a crise sindical.

O capítulo inicial introduziu o contexto de surgimento do sindicalismo, como ele foi trazido para o Brasil e o que acontecia no restante do mundo nesse momento. Para isso, foi exposto o cenário brasileiro e mundial que propiciou o surgimento das organizações sindicais, explicando para tal a necessidade da união e da luta para alcançar e proteger os direitos trabalhistas que estavam sendo desrespeitados à época.

O primeiro capítulo do trabalho ainda contou como se desenvolveu o sindicalismo, demonstrando toda sua trajetória e crescimento em cada fase sociopolítica vivida pelo Brasil. Foram expostas ao leitor as mais importantes fases e acontecimentos marcantes para a luta sindical, passando, inclusive, pelo momento de seu apogeu. Ao fim do capítulo, foi apresentada a crise vivida pelo movimento sindical, crise esta que perdura até o presente momento na vida dos trabalhadores e sindicatos.

Finalizada a contextualização histórica, partiu-se para análise do modelo de unicidade sindical adotado pelo Brasil. Em verdade, o que foi discutido no segundo capítulo deste trabalho foi de que forma o modelo de representação sindical brasileiro contribuiu para a fragmentação da categoria na terceirização. O capítulo em questão trouxe uma reflexão sobre a efetividade de representação, fazendo uma relação da ausência desta com o modelo escolhido para a organização sindical do país.

Durante a análise referente ao modelo de unicidade sindical adotada pelo país, discutiu-se sobre a liberdade sindical prevista na OIT e a ausência dela no Brasil, graças às previsões do ordenamento jurídico brasileiro no que tange ao sindicalismo. Foi possível notar, no decorrer do capítulo, que o modelo utilizado interfere diretamente na liberdade sindical, tanto sob a ótica dos trabalhadores, quanto sob a ótica dos sindicatos.

O segundo capítulo também discutiu sobre a fragmentação de categoria, numa perspectiva de terceirização. Foi feita uma análise com base no ordenamento jurídico brasileiro para entender como a subdivisão da categoria e o processo de terceirização acabou evoluindo (ou involuindo) para um quadro de precarização.

Para isso, foi exposto o processo de fragmentação, como e porque se deu, e o motivo pelo qual esse processo influenciou na representação sindical e na efetividade da mesma.

O trabalho termina com o capítulo de discussão qualitativa das entrevistas colhidas no trabalho de campo realizado pelo grupo de pesquisa “Historicidade do Estado e do Direito: interações sociedade, comunidades tradicionais e meio ambiente”, da Universidade Federal da Bahia, linha de pesquisa: História e Direito do Trabalho. A coordenação geral do grupo foi do Professor Júlio Rocha, e a linha de pesquisa e o trabalho realizado ocorreram sob a supervisão da Professora Renata Dutra.

O objetivo do trabalho realizado no grupo de pesquisa supervisionado pela Professora Renata era entender como se estabeleciam as relações trabalhistas e a que condições estavam sendo submetidos os operadores de telemarketing – classe muito afetada pelo processo de precarização do trabalho, um dos frutos da crise sindical.

Por meio do trabalho realizado no grupo de pesquisa em questão, buscava-se enxergar as relações sindicais do setor de telecomunicação sob a ótica dos dois atores envolvidos: trabalhadores e sindicatos. Foi um mergulho na realidade desses sujeitos, entendendo, na prática, como funcionava tal relação e de que forma cada um deles a enxergava.

No que tange à metodologia utilizada para a pesquisa de campo, foram construídos e aplicados questionários aos trabalhadores entrevistados e aos sindicalistas. Dentre os recortes parciais do estudo estavam: Trabalho e Gênero; Trabalho e Saúde: as novas estratégias de gestão e o adoecimento físico e psíquico dos/as trabalhadores/as; Terceirização e precarização do trabalho; Trabalho e Subjetividade: pós-fordismo, assédio moral e dominação; Trabalho, precariedade e regulação neoliberal; Resistências individuais e coletivas à exploração no trabalho: a reinvenção do direito do trabalho e Organização sindical: crise, potencialidades e desafios.

Como se pode notar, muitos dos recortes utilizados no grupo de pesquisa não tinham relação direta com o presente trabalho, motivo pelo qual ao final desta monografia não foram colocadas em anexo as entrevistas realizadas. Para tornar

possível a compreensão do leitor, foram trazidos trechos das entrevistas no decorrer do trabalho, a fim de tornar possível a análise e permitir que, mesmo aqueles que não fizeram parte do processo de coleta de dados, pudessem entender a dinâmica utilizada.

É com a análise das entrevistas com os trabalhadores e sindicalistas que o trabalho de monografia aqui exposto chega ao fim. Foram trazidas ao debate as percepções dos trabalhadores de telecomunicação sobre os sindicatos que lhes representa. Nesse contexto, percebeu-se nítido distanciamento e desconfiança desses atores sindicais em relação as instituições de representação.

Além de ter demonstrado a visão dos trabalhadores em relação aos sindicatos, foi trazido um contraponto, qual seja: a forma como os sindicatos, ou melhor, os sindicalistas, enxergam os trabalhadores e o que pensam sobre seu papel na luta sindical. Ademais, discutiu-se, ainda, sobre estrutura de gestão hostil à representação sindical, analisando como é que a luta dos trabalhadores sofrem interferência dos empregadores que buscam intimidar ou fazer com que os sindicatos e seus trabalhadores enfraqueçam.

Por fim, constatou-se a ausência de efetividade na representação dos operadores de telemarketing no Brasil. Após examinar toda a estrutura do sindicalismo brasileiro, desde o surgimento, passando pelo desenvolvimento e a crise sindical, além de apresentar ao leitor o modelo sindical adotado, sua interferência na representatividade e, enfim, chegando à pesquisa de campo, conclui-se que o sistema de representação não tem alcançado a efetividade almejada, não cumprindo o papel para o qual ele foi criado.

REFERÊNCIAS

ALVES, Zélia Mana Mendes Biasoli; SILVA, Maria Helena G. F. Dias da. Análise qualitativa de dados de entrevista: uma proposta. **Paidéia**, Ribeirão Preto, n.2, p. 61-69. 1992. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-863X1992000200007>>. Acesso em: mar. 2017.

ARAÚJO, Adriane Reis. A liberdade sindical e os atos anti-sindicais no Direito Brasileiro. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, ano 16, nº 32, p. 29-48, out. 2006.

AROUCA, José Carlos. **Organização sindical no Brasil**: passado, presente, futuro(?). São Paulo: LTr, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BRAICK, Patrícia Ramos; MOTA, Myriam Brecho. **A História das Cavernas ao terceiro milênio**: Da conquista da América ao século XIX. Vol. 2. 2. ed. São Paulo: Editora Moderna, 2010. p. 141-154.

BRIDI, Maria Aparecida; ARAÚJO, Silvia Maria de. Trabalho e sindicalismo: resignificando a crise. **Divers@ Rev. Elet. Interdisciplinar**, Matinhos, v. 1, n. 1, p. 3-22, jul./dez. 2008.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2012.

CARDOSO, Adalberto Moreira. Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro. **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 493-510, set./dez., 2015.

CARNEIRO, D. C. S. **Representatividade sindical**: recursividade e formação do discurso comum no ambiente de trabalho. Dissertação (Mestrado) - Universidade Metodista de Piracicaba, 2007.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CAVALCANTE, Marcos de Oliveira. **O Fim do Imposto Sindical Compulsório como Fator de Maior Representatividade Sindical dos Trabalhadores no Brasil**. Rio de Janeiro: ESG, 2013.

CAVALCANTE, Sávio Machado. **Sindicalismo e privatização das telecomunicações no Brasil**: a busca (fracassada) à social-democracia. 258 f. Dissertação (Mestrado). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

COUTO, Renata Mena Brasil. Visões da crise: a interpretação dos efeitos da crise do sindicalismo brasileiro nos anos 90 sobre as instituições sindicais. **Revista ABET**, vol. X, n. 1, p. 191-215, jan./jul. 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves Delgado. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **A efetivação jurisdicional da liberdade sindical**. 441 f. Tese (Doutorado). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

DUTRA, Renata Queiroz; RAMOS, Gabriel Oliveira. Tendências desmobilizadoras oriundas da terceirização e da precarização trabalhista: reflexos na atuação sindical. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo Macêdo de Brito. (Org.). **Trabalho, Constituição e Cidadania**: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas. 1. ed. São Paulo: LTR, 2014. p. 351-363.

KAUFMAN, Marcus de Oliveira. **O Conceito de Representatividade na Lei Sindical Brasileira**. Anais do 49º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho promovido pela LTr. São Paulo: LTr, 2009. Disponível em: <http://calvo.pro.br/media/File/colaboradores/Marcus_Oliveira_Kaufmann/Artigo.Representatividade.Representacao.Sindical.ltr.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2018.

KAUFMAN, Marcus de Oliveira. Uma incursão no sistema de proteção do trabalhador sindicalizado contra as práticas antissindicais. **Rev. TST**, Brasília, vol. 68, nº 2, p. 110-152, abr./jun. 2002.

LIMA, Jacob Carlos. A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Carlos/SP, vol. 13, n. 1, p. 17-26, maio, 2010.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli Elisa D. **Pesquisa em educação**: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.

MACHACZEK, Maria Cristina Cintra. **Liberdade sindical no Brasil**: a convenção 87 da OIT e a constituição de 1988. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.

MARTINEZ, Luciano. **Condutas Antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Carlos Augusto Dos Santos Nascimento; ARRUDA, Glauce Cazassa de. **A crise no modelo sindical brasileiro**. São Paulo, 2015. p. 23-32. Anais do IV Congresso Nacional da FEPODI. Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/z307l234/p7k0v9u2>>. Acesso em: 16 fev. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Convenções da OIT**. São Paulo: Atlas, 2009.

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade Sindical**. São Paulo: LTr, 2007.

MATOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e sindicatos no Brasil**. 1 ed. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012.

OLIVEIRA, M. A. **Política trabalhista e relações de trabalho no Brasil: da Era Vargas ao Governo FHC**. Tese (doutorado) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002.

PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, direitos humanos e a Constituição Federal**, São Paulo: LTr, 2006.

RODRIGUES, Bruno Alves. Representatividade de categoria. Por uma aplicação do Princípio da Unicidade Sindical obstativa da precarização trabalhista. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.52, n.82, p.149-160, jul./dez., 2010.

Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. p. 28. Disponível em: <<https://cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 16 fev. 2018.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho - Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Walkure Lopes Ribeiro da Silva. Representação e representatividade no contexto da liberdade sindical. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, v. 101, p. 259-280, jan./dez. 2006.

SIQUEIRA, Antônio Benedito de. **Sindicato, controle estatal e negociação coletiva de trabalho**. 217 f. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 1992.

SOUSA, Lívia Pereira Alves de. Representatividade Sindical. **Conteúdo Jurídico**, Natal, 2009. p. 01-22. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/pdf/cj043558.pdf>>. Acesso em: mar. 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A terceirização sob uma perspectiva humanista. **Revista de Direito do Trabalho**, Natal, vol. 115, p. 92, jul. 2004.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22 ed. Vol. II. São Paulo: LTr, 2005. p. 1189.

VIAN, Antônio Valdir. **Novo sindicalismo**: Crise e perspectivas na sociedade brasileira contemporânea. Dissertação (Mestrado) – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões; Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Santo Ângelo, 2002.

VICENTINO, Claudio; DORIGO, Gianpaolo. **História geral e do Brasil**. vol 2. 2. ed. São Paulo: Editora Scipione, 2013.