O Sindicato e os Direitos Fundamentais do Trabalho

O caso dos trabalhadores têxteis de Americana

Waldomiro Antonio Rizato Júnior

A inquietude quanto aos efeitos da globalização econômica no Direito do Trabalho inspira a busca por instrumentos que possam atribuir aos atores sociais poderes-deveres na efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas. Se tais direitos foram alçados a nível constitucional, é imperioso buscar pela sua efetividade. No entanto, há um claro déficit de efetividade, aguçado pela nova faceta do capitalismo, denominada globalização econômica. O avanço tecnológico e os novos métodos produtivos ditados pela doutrina liberal conduzem ao desemprego estrutural e consequente precarização dos direitos fundamentais trabalhistas. O Estado, para atrair e manter o capital externo, desregulamenta e flexibiliza os direitos conquistados após intensa luta. Os Sindicatos são impulsionados a assumir o protagonismo da tutela trabalhista. Ainda que o desemprego estrutural desmobilize a organização sindical, impondo uma atuação defensiva na busca da manutenção do emprego em detrimento da luta por novas conquistas, tais entidades mantém a sustentação do pêndulo na luta capital x trabalho. Os impactos da globalização econômica e os instrumentos sindicais de reação serão analisados a partir do estudo de caso da indústria têxtil de Americana. O Município surgiu a partir da exploração da atividade têxtil, contudo, com a abertura econômica de 1990, sua principal atividade declinou vertiginosamente, impactando os trabalhadores têxteis.

9 788556 966254

editora Pfi.org

CC BY SA

O Sindicato e os Direitos Fundamentais do Trabalho

Direção Editorial

Lucas Fontella Margoni

Comitê Científico

Prof.ª Dr.ª Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis
Universidade Metodista de Piracicaba

Prof. Dr. Luís Renato Vedovato
Universidade Metodista de Piracicaba

Prof. Dr. Carlos Eduardo Oliveira Dias
Centro Universitário do Distrito Federal

O Sindicato e os Direitos Fundamentais do Trabalho

O caso dos trabalhadores têxteis de Americana

Waldomiro Antonio Rizato Júnior

Diagramação: Marcelo A. S. Alves
Capa: Lucas Margoni

O padrão ortográfico e o sistema de citações e referências bibliográficas são prerrogativas de cada autor. Da mesma forma, o conteúdo de cada capítulo é de inteira e exclusiva responsabilidade de seu respectivo autor.

Todos os livros publicados pela Editora Fi
estão sob os direitos da Creative Commons 4.0
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt_BR

http://www.abecbrasil.org.br

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

RIZATO JÚNIOR, Waldomiro Antonio.

O Sindicato e os Direitos Fundamentais do Trabalho: o caso dos trabalhadores têxteis de Americana [recurso eletrônico] / Waldomiro Antonio Rizato Júnior -- Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2019.

199 p.

ISBN - 978-85-5696-625-4

Disponível em: http://www.editorafi.org

1. Globalização; 2. Direitos Fundamentais Trabalhistas; 3. Trabalhadores; 4. Têxteis.; I. Título

CDD: 340

Índices para catálogo sistemático:
1. Direito 340

Deve haver algum lugar
Onde o mais forte não
Consegue escravizar
Quem não tem chance

(Renato Russo, “Fábrica”)

Dedico este trabalho:
A Deus, por ter guiado meu caminho e concedido força nesta batalha.
Aos meus pais, Valdomiro e Aparecida, exemplos de carinho, amor e dedicação.

À minha esposa Vanessa pelo companheirismo, apoio e incentivo.
Ao meu filho Felipe e ao (a) que está sendo gestado (a) pela luz que ilumina minha vida de forma especial.

Agradecimentos

Agradeço primeiramente a Deus que proporcionou forças para superar as barreiras que surgiram ao longo do desenvolvimento deste trabalho.

À minha família, que me acompanha nestes anos de dedicação para construção do conhecimento, espero ter a oportunidade de recompor a ausência.

A Professora Doutora Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis por tanto carinho e dedicação nas orientações. Credito a ela o prazer que me acometeu em desenvolver o trabalho após o recorte na pesquisa atribuindo foco aos trabalhadores têxteis de Americana/SP. A partir de tal sugestão, o trabalho fluiu com muita alegria, principalmente por envolver minhas raízes, o bairro em que minha mãe nasceu, cresceu e laborou (Carioba).

As funcionárias da Biblioteca Municipal de Americana pela presteza no atendimento.

Ao SINDITEC e ao Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana pelo fornecimento dos dados necessários para o desenvolvimento da pesquisa.

Aos Professores Doutor Alexandre Augusto Gualazzi e Doutor Luís Renato Vedovato pelas brilhantes contribuições para o trabalho na qualificação.

Ao Professor Doutor Carlos Eduardo Oliveira Dias pela disponibilidade e contribuição que certamente fará na defesa de minha dissertação.

Lista de abreviaturas e siglas

Art.	Artigo
ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
BIRD	Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento
BOC	Bloco Operário Camponês
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CDC	Código de Defesa do Consumidor
CF	Constituição Federal
CGL	Confederação Geral dos Trabalhadores
CGTB	Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil
CIBRAPE	Companhia Brasileira de Produção e Empreendimentos
CIL	Confederação Italiana dos Trabalhadores
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
CUT	Central Única dos Trabalhadores
EUA	Estados Unidos da América
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FMI	Fundo Monetário Internacional
GECam	Grupamento do Exército em Campinas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MUT	Movimento de Unificação dos Trabalhadores
OJ	Orientação Jurisprudencial
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial de Comércio
ONU	Organização das Nações Unidas
PCB	Partido Comunista Brasileiro
PIB	Produto Interno Bruto
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
PT	Partido dos Trabalhadores
RE	Recurso Extraordinário
RITST	Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho
SDC	Seção de Dissídios Coletivos
SINDITEC	Sindicato das Indústrias de Tecelagem
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
VT	Vara do Trabalho

Sumário

Introdução **17**

1 ..... **21**
Construção histórica do sindicalismo
1.1 A origem do sindicalismo no contexto mundial 22
1.2 Sindicalismo no Brasil 33
1.3 Organização sindical da categoria têxtil de Americana 47

2 ..... **51**
Os direitos trabalhistas como direitos fundamentais
2.1 Conceito de direitos fundamentais 51
2.2 As dimensões dos direitos fundamentais 53
2.3 A fundamentalidade dos direitos trabalhistas 58
2.4 Os direitos fundamentais trabalhistas na legislação brasileira 62
2.5 Eficácia direta ou imediata dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas 70

3 ..... **73**
Globalização econômica: surgimento, evolução e declínio da indústria têxtil do município de Americana/SP
3.1 A globalização econômica e a precarização dos direitos trabalhistas fundamentais 73
3.2 Impactos negativos da globalização econômica no movimento sindical 94
3.3 A importância da indústria têxtil para o Município de Americana 101
3.4 A abertura econômica da década de 90 e seu impacto nos trabalhadores têxteis de Americana 107

4 ..... **115**
A atuação sindical na efetividade dos direitos fundamentais
4.1 Poder-Dever oriundo do inciso III do art. 8º da Constituição Federal: substituição e representação processual 121
4.2 Nivelamento das relações empregatícias à luz do art. 7º da Constituição Federal: negociação coletiva 155
4.3 Nivelamento das relações empregatícias à luz do art. 9º da Constituição Federal: greve 171
4.4 Assistencialismo 179

Considerações finais **185**

Referências **189**

Introdução

A globalização econômica aprofundou a desigualdade na relação *capital x trabalho*, na medida em que foi responsável pela supressão de inúmeros postos de trabalho, acirrando o desemprego. A partir da década de 90, marco temporal do presente trabalho, ocorre uma intensificação do comércio internacional, assertiva responsável pela busca desenfreada da redução de custos.

Os novos métodos produtivos ditados pela doutrina liberal levam a expansão global das cadeias produtivas, deslocando o capital na busca de mão de obra barata e de legislação trabalhista flexível. Como consequência, os países que apresentam uma legislação trabalhista protetiva ou Sindicatos fortes são renegados, gerando desemprego.

Para atrair e manter o capital externo, os países desregulamentam e flexibilizam as relações de trabalho, reduzindo seu papel na economia, entregando ao mercado o controle.

O Direito do Trabalho é impactado diretamente, vez que o desemprego, avivado pelo capitalismo global, seja em decorrência da transferência da produção ou da substituição da mão de obra pela tecnologia, leva a redução dos salários e das condições de trabalho.

O Sindicato tem um papel de destaque na defesa dos direitos e interesses individuais e coletivos, representando o elemento nuclear do Direito Coletivo do Trabalho, contudo, ante a globalização econômica, o movimento sindical assume um viés conservador, buscando a manutenção dos postos de trabalho em detrimento de novas conquistas. A combatividade, que tem por combustível a solidariedade entre os trabalhadores, cede espaço à atuação defensiva, pois, em razão da redução do número de filiados, seja em razão do desemprego ou do temor pelo próprio emprego, o

movimento sindical não tem o esteio necessário para impulsionar um movimento grevista ou encrudescer em uma negociação coletiva.

O Município de Americana sofreu diretamente os impactos da globalização econômica insuflada pela política liberal adotada pelo ex-presidente Fernando Collor de Mello (1990-1992) que abriu a fronteira do país permitindo o ingresso de produtos têxteis asiáticos. Despreparado para a concorrência mundial, o polo industrial de Americana, circunscrito à produção de produtos têxteis, sucumbiu.

As empresas que conseguiram se manter ativas, trataram de investir na modernização do parque fabril ou deslocaram a mão de obra substituindo a produção própria pela importação dos produtos acabados. Como resultado óbvio, inúmeros postos de trabalho foram ceifados e os direitos trabalhistas reduzidos.

As questões apontadas representam o objeto da pesquisa do presente trabalho. Assim, serão contextualizados os efeitos da globalização econômica e da reestruturação do processo produtivo nos trabalhadores têxteis de Americana e o papel desempenhado pelo Sindicato.

O objetivo do presente estudo é, em síntese, dimensionar, a partir do exame do ordenamento jurídico, notadamente dos poderes-deveres atribuídos pela Constituição Federal às entidades sindicais e com apoio na doutrina, o papel do Sindicato na efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas, com foco nos trabalhadores têxteis do Município de Americana.

O Município e o ramo industrial eleito como objeto para esta investigação se justificam em razão do segmento têxtil ser a principal fonte de renda do Município de Americana. Inclusive, o próprio surgimento do Município está intrinsicamente ligado ao desenvolvimento da indústria têxtil. A internacionalização e queda das barreiras comerciais a partir dos anos 90 impactaram vários ramos industriais, com destaque para o têxtil que foi drasticamente reduzido.

Partindo da discussão sobre a construção do sindicalismo no Brasil, no mundo e nos trabalhadores têxteis de Americana, faremos a abordagem dos direitos trabalhistas fundamentais no espectro de sua importância na relação empregatícia e no contexto social. Fomentada a importância da indústria têxtil para o Município de Americana e o impacto negativo da globalização econômica, analisaremos como o Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana agiu para atribuir efetividade aos direitos fundamentais trabalhistas, seja na condição de substituto ou representante processual, nas negociações coletivas, nos movimentos grevistas e com cunho assistencialista.

A dissertação está dividida em quatro capítulos. O primeiro trata da construção do sindicalismo e do próprio Direito do Trabalho, umbilicalmente ligados, inicialmente no contexto mundial, e, sequencialmente no Brasil, explorando as influências da construção do primeiro no sindicalismo pátrio. Por fim, analisaremos como a categoria têxtil se organizou no Município de Americana.

O Capítulo II trata da fundamentalidade dos direitos trabalhistas, em uma pesquisa em que se busca mensurar o papel do Sindicato na efetividade dos direitos fundamentais do trabalho, é imprescindível que se debruce sobre a discussão decorrente do reconhecimento de tais direitos como fundamentais.

No Capítulo III analisaremos os efeitos da globalização econômica no Direito do Trabalho, demonstrando que a doutrina liberal leva a precarização dos direitos fundamentais trabalhistas e do próprio movimento sindical. Constataremos que o Município de Americana surge ligado ao segmento industrial têxtil, do que se extrairá a importância deste ramo para o Município. A ascensão e o apogeu da indústria têxtil americanense aguçam os efeitos da abertura econômica dos anos 90 e o seu decorrente declínio. A integração do polo têxtil do Município de Americana no elo da cadeia produtiva mundial desencadeou uma mudança no regime produtivo

e na reestruturação da indústria, com maciça substituição da mão-de-obra pela máquina.

O Capítulo IV, em decorrência da construção teórica anterior, problematiza como o Sindicato dos Trabalhadores Têxtis de Americana atua diante dos impactos da globalização econômica. Inicialmente discorre sobre sua atuação na condição de substituto ou representante processual, na busca da tutela jurisdicional quando naufragada a autotutela coletiva. A partir de dados estatísticos e análise processual, veremos que o Sindicato postulou judicialmente visando a garantia de direitos na vigência do vínculo empregatício e para garantir que verbas rescisórias fossem adimplidas. A partir do estudo sobre a importância da negociação coletiva na seara sindical, analisaremos, ainda, a atuação do Sindicato após a abertura econômica da década de 90, tomando por objeto as convenções coletivas firmadas em 1989-1990, 1995-1996 e 2015-2017, que serão metodicamente comparadas. Ainda serão abordados os principais movimentos grevistas desencadeados pelo Sindicato. Por fim, analisaremos o assistencialismo prestado pelo Sindicato, mediante análise comparativa dos benefícios concedidos aos associados na década de 90 e os atuais.

Por conseguinte, seguir-se-ão as considerações finais da pesquisa realizada, destacando-se os principais aspectos.

A metodologia utilizada compreende o método dedutivo, tendo-se partido de argumentos gerais relativos ao sindicalismo e a globalização econômica para buscar conclusões particulares relativas aos trabalhadores têxteis do Município de Americana. Fizemos uso do método auxiliar estatístico, coletando dados que foram compilados e discutidos. Os procedimentos adotados para a realização deste trabalho compreendem: pesquisa bibliográfica, análise do ordenamento jurídico nacional com especial ênfase no texto constitucional, transcrições jurisprudenciais com vistas a verificar como algumas das matérias estudadas são tratadas na prática judiciária e coleta de dados estatísticos.

1

Construção histórica do sindicalismo

Para a contextualização do papel dos Sindicatos na efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas em face da globalização é imprescindível o estudo da construção histórica do sindicalismo. Como produto social de contraposição ao capitalismo, o sindicalismo se organizou e sofreu profundas mudanças históricas, se remodelando, atualmente, frente à globalização. A análise histórica, além de indicar a evolução normativa, tem o fito de rememorar os fatos sociais que desencadearam sua produção. Deveras, as conquistas sociais, constitucionalizadas ou não, foram precedidas de lutas sangrentas que, de forma alguma podem ser ignoradas em detrimento de singela análise normativa.

Para Arouca (2013, p. 410):

> Os cárceres policiais sempre estiveram cheios de trabalhadores, passando por terríveis padecimentos, martirizados sem qualquer espírito de respeito pelo ser humano, expulsos do País ou então mandados para lugares onde a morte os esperava irremissivelmente, deixando a família ao desamparo.

Neste objetivo, a investigação histórica iniciar-se-á pela origem do sindicalismo no mundo, e, sequencialmente, no Brasil. Por fim, analisaremos como a categoria têxtil se organizou na cidade de Americana, interior de São Paulo.

1.1 A origem do sindicalismo no contexto mundial

O sindicalismo surge com a Revolução Industrial, no século XVII. Tal motriz decorre da disseminação do uso da força de trabalho livre, vez que, com a liberdade, o trabalhador passa a se organizar na luta por melhores condições de trabalho.

Contudo, o trabalho, na antiguidade, ainda que guarnecido por uma forma primitiva de regulação, forneceu subsídios da estrutura atual, notadamente porque os helênicos apresentaram os primeiros órgãos de proteção mútua (PEGO, 2012, p. 21).

A extração histórica da origem, ainda que remota, do sindicalismo na época romana não é unânime na doutrina, notadamente pela carência de dados precisos. Carvalho (2011, p. 57) entende que o sindicato não derivou de outras formas precedentes de associativismo, discordando da doutrina "que sugere os colégios romanos, as guildas (entre germânicos e saxônicos) ou as corporações de arte e ofício como organizações que se tenham convertido em sindicatos, quando estes experimentavam o seu estado germinal."

Posicionamento contrário se extrai do pensamento de Nascimento (2009, p. 70), para quem a origem do sindicalismo é encontrada nas corporações de ofício medievais, com a ressalva de que os agrupamentos formais do trabalho e do capital estavam reunidos na mesma organização.

Inegavelmente, o associativismo é a primeira manifestação da reunião de trabalhadores em prol de um objetivo, ainda que destoado do sindicalismo que se encorpou após a Revolução Industrial.

Em Roma, muito embora inexistam dados sobre a constituição de Sindicatos, o associativismo se deu com base no ofício, tais como artesãos, músicos, guerreiros (PEGO, 2012, p. 21); estes se reuniam para executarem o mesmo ofício e estabeleciam regras as quais estariam sujeitos.

A distinção entre os Sindicatos modernos e a organização segundo artes e ofícios funda-se na assertiva de que os colégios romanos nasceram por uma determinação da autoridade estatal, ao passo que, os Sindicatos são consequência do individualismo liberal que, pela abstenção do Estado, levou os trabalhadores a se unirem (SUSSEKIND, 2005b, p. 1099).

Com o desenvolvimento de centros comerciais urbanos surgiram as corporações, dividindo o povo, de acordo com a profissão, e fomentando o trabalho em sociedade em detrimento do trabalho domiciliar. Nesta época, se vislumbra claramente a distinção entre a vida urbana e a rural (PEGO, 2012, p. 22-23).

As corporações eram compostas por uma rígida estrutura hierárquica: mestres, companheiros e aprendizes. Os mestres, proprietários do estabelecimento, caracterizavam os atuais empregadores, na medida em que assumiam os riscos da atividade econômica e dirigiam a prestação pessoal do serviço, e eram os responsáveis pela administração e avaliação dos candidatos aos postos de trabalho. Os companheiros prestavam serviços aos mestres, após o cumprimento do período de aprendizagem, caracterizando os atuais trabalhadores. Os aprendizes eram menores vinculados ao emprego mediante contrato de aprendizagem (NASCIMENTO, 2009, p. 66).

Imbuída da motriz do sindicalismo – resistência ao meio – a classe trabalhadora passou a se revoltar contra os mestres que:

> [...] na ambição de enriquecer e também para atender as exigências de dinheiro para a manutenção dos privilégios, estendiam exageradamente o número de anos da aprendizagem e não aumentavam, na proporção do custo de vida, a remuneração de seus trabalhadores, ao mesmo tempo que impediam a abertura de novas oficinas para evitar a concorrência do mercado da mão-de-obra (SUSSEKIND, 2005b, p. 1102).

Como reação a exploração desmedida e contrária aos comezinhos direitos da época, os trabalhadores passam a se unir.

À sombra das corporações, os trabalhadores passam a organizar suas próprias associações, quase sempre de modo secreto (SANTOS, C., 2011, p. 22). No período, surgem as primeiras manifestações de greves [principal instrumento de luta do sindicalismo] como a dos sapateiros, de Londres, de 1387, e a dos sapateiros de Emerich, em 1460 (SUSSEKIND, 2005b, p. 1102).

Em resposta, os movimentos rebeldes foram punidos com instrumentos normativos repressivos.[1] Como reação, sucedem as lutas dos trabalhadores que se uniam frente às empresas, enquanto coalizões e sindicatos (PEGO, 2012, p. 24).

A Revolução Francesa, em 1789, rechaçou o monopólio das corporações, combatendo-as até serem suprimidas. A Lei *Le Chapelier*, promulgada pela Assembleia Nacional em 14 de junho de 1791, proibiu as corporações de ofício e as coalizações operárias, estabelecendo a liberdade do trabalho (MISAILIDIS, 2001, p. 36). Contudo, muito embora a Revolução Francesa tenha sido um movimento de cunho popular, acabou por substituir a classe dominante pela burguesia, sem representar necessariamente melhoria para a classe trabalhadora (PEGO, 2012, p. 24). Inclusive, para Sussekind (2005b, p. 1103), a "Revolução Francesa, em nome da liberdade, combatendo e suprimindo as corporações, ia entregar os trabalhadores à livre exploração dos patrões."

Locke (1983, p. XV), um dos filósofos precursores da Revolução Francesa, de índole liberal, defendia que os homens seriam iguais, independentes e governados pela razão:

> A liberdade natural do homem consiste em ser livre de todo poder superior sobre a terra e na insubmissão à vontade ou à autoridade legislativa de quem quer que seja e no possuir como norma própria somente a lei da natureza. A liberdade do homem em sociedade consiste em não estar sujeito a outro poder legislativo senão àquele estabelecido por consentimento no Estado nem ao domínio de

[1] Conforme analisaremos no item 4.3, os movimentos grevistas eram criminalizados pela legislação e como tais punidos. Eram massacrados com violência que ia desde o espancamento à decapitação de trabalhadores, bem como, a restrição de liberdade de locomoção (SUSSEKIND, 2005b, p. 1102).

> outra vontade ou a limitação de outra lei se não aquela que este poder legislativo estabelecerá de acordo com a confiança que é nele depositada.

Entre os direitos que Locke considera naturais está o de propriedade,[2] ao qual, os *Dois Tratados sobre o Governo Civil*, concedem especial destaque. O direito à propriedade seria natural e anterior à sociedade civil, mas não inato. Sua origem residiria na relação concreta entre o homem e as coisas, através do processo de trabalho. Se, graças a este, o homem transforma as coisas [pensa Locke] o homem adquire o direito de propriedade. Sustenta a tese de que o trabalho é a origem e o fundamento da propriedade (LOCKE, 1983, p. 21).

Considerando que os ideais burgueses da Revolução Francesa tinham por intento a garantia de liberdade individual, as coalizões e os sindicatos permaneceram perseguidos e combatidos. O ideário liberal não admitia intermediários entre o indivíduo e o Estado, servindo tal doutrina para a extinção das corporações de ofício e repressão do início do movimento sindical (NASCIMENTO, 2009, p. 67).

Com a Revolução Industrial, o sindicalismo surge efetivamente como contraposição ao modo de produção capitalista (PEGO, 2012, p. 25). No século XVI, com o desenvolvimento do comércio internacional, a demanda exige a produção desenfreada de bens para acumulação do capital, desenvolvendo-se as linhas de montagens e a produção em série (SUSSEKIND, 2005b, p. 1103).

Carvalho (2011, p. 57) associa o surgimento dos Sindicatos como contraposição ao sistema capitalista de produção:

> O sindicato foi, portanto, a forma associativa que se constituiu no sistema capitalista de produção, visando à defesa dos interesses

---

[2] Locke não cuidava dos não-proprietários, assim, em tempo a lição de Alexy (2015, p. 233) sobre a maior facilidade da proteção daquele direito natural de propriedade lockiano: "a estrutura da proteção das liberdades é mais simples nas relações entre iguais. Tanto o comerciante *a* quanto o comerciante *b* são livres para conquistar *c* como comprador. No entanto, nenhum deles tem, em face do outro, um direito a que o outro não frustre seus esforços, por meio de múltiplas ações, como, por exemplo, por meio de melhores ofertas. Eles não estão, contudo, desprotegidos no exercício de sua liberdade."

> coletivos dos trabalhadores. Contra estes, somavam-se o fim das corporações medievais com a ruptura da estrutura econômico-social, o maquinismo e a transformação do homem, enfim, de artesão a operador da máquina que, a custo menor e em maior quantidade, operava a mutação da matéria. A produção de bens ou serviços já não mais dependia da aptidão artística ou especialização do homem profissional, podendo mulheres e crianças prestar, com salário reduzido, o mesmo trabalho.

O trabalhador, impulsionado pela industrialização, passa a se concentrar nos centros urbanos, compartilhando os sentimentos de revolta e solidariedade pela submissão às condições adversas de trabalho. Como os salários eram insuficientes para minorar a miséria a que estavam submetidos, mulheres e crianças ingressam no mercado de trabalho (PEGO, 2012, p. 25).

A nova ordem acaba por diminuir os salários, precarizar as já deploráveis condições de trabalho e gerar profundo desemprego. Aliás, o desemprego, desde a Revolução Industrial até a contemporaneidade, é a força motriz do capitalistamo, formando o cunhado "exército de reserva",[3] justificativa para a supressão e/ou redução de direitos trabalhistas. Para Carvalho (2011, p. 33):

> O paralelismo entre a questão social vivenciada no final do século XVIII (ou desde então) com a realidade de nossos dias nos autoriza, quando menos, a diagnosticar a causa recorrente do conflito entre capital e trabalho: a evolução do maquinismo e da tecnologia sempre exigiram o desemprego como custo social.

No livro *O Germinal*, Zola (2006, p. 2-3) caracteriza o modo de produção capitalista em minas de extração de carvão no século XIX. Os trabalhadores, massacrados pelas condições subumanas de trabalho, se associam e desencadeiam um movimento grevista com deslinde trágico.

---

[3] Conceito desenvolvido por Karl Marx na obra **O capital**: crítica da economia política. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1979. (Livro I).

A situação dos trabalhadores é retratada no dialógo em que um dos personagens relata sua condição clínica:

> Boa-Morte limpava lentamente a boca com as costas da mão.
> — É carvão. Tenho tanto carvão no corpo que chega para aquecer o resto dos meus dias. E já faz cinco anos que não ponho os pés lá embaixo. Tinha tudo isso armazenado, parece-me, sem saber. Melhor, até conserva! (ZOLA, 2006, p. 8).

E na descrição do ambiente de trabalho:

> O frio tornara-se glacial; afundavam numa umidade negra quando, de repente, atravessaram por um rápido deslumbramento, a visão de uma caverna onde homens se agitavam à luz de um relâmpago. Em seguida caíram novamente no nada.
> Maheu disse:
> — Esta é a primeira embocadura de galerias. Estamos a trezentos e vinte metros. Repare na velocidade (ZOLA, 2006, p. 26).

A organização do movimento grevista é precedida da conjugação de vontades e da coleta de numerário para subsidiar os trabalhadores na labuta:

> Era esse o desejo de Pluchart, que estava de secretário da Federação do Norte. Insistia ele particularmente sobre os serviços que a associação prestaria aos mineiros, se um dia entrassem em greve Etienne, por seu lado, acreditava numa greve iminente: a questão dos revestimentos ia acabar mal; mais uma exigência da companhia e todas as galerias se revoltariam (ZOLA, 2006, p. 112).

Por fim, o desencadear dos instrumentos do sindicalismo: a negociação e a greve:

> Mas, subitamente, nessa mesma segunda-feira, às quatro horas da manhã, rebentara a greve. Quando, no dia primeiro de dezembro, a companhia aplicou seu novo sistema de salário, os mineiros permaneceram calmos. No fim da quinzena, no dia do pagamento, nenhum deles reclamou. Todos os empregados, desde o diretor até

> o último dos vigias, acreditavam que a tarifa fora aceita. E agora, desde a madrugada, era grande a surpresa com aquela declaração de guerra, de uma tática e de uma uniformidade que indicavam claramente uma direção enérgica. Às cinco horas Dansaert foi acordar o Sr. Hennebeau para preveni-lo de que nenhum homem descera à Voreux.
> [...]
> Numa reunião realizada na véspera em casa de Rasseneur, Etienne e mais alguns camaradas haviam escolhido os delegados que deveriam ir no dia seguinte falar com a direção (ZOLA, 2006, p. 156-168).

Em que pese se tratar de um romance, o livro retrata claramente o surgimento do movimento sindical de resistência.

O desemprego e a decorrente marginalização nas periferias urbanas fazem surgir duas classes antagônicas que irão polarizar a luta de classes: os burgueses, capitalistas e detentores do capital e dos meios de produção, e, os operários, proletários, possuidores da força de trabalho necessária para impulsionar os primeiros (PEGO, 2012, p. 25).

Para Marx e Engels (2005, p. 40-41):

> A história de todas as sociedades até hoje existentes tem sido a história das lutas de classes.
> [...]
> A sociedade moderna burguesa, que brotou das ruínas da sociedade feudal, não aboliu os antagonismos de classes. Não fez mais do que estabelecer novas classes, novas condições de opressão, novas formas de luta em lugar das que existiram no passado.
> Entretanto, a nossa época, a época da burguesia, caracteriza-se por ter simplificado os antagonismos de classes. A sociedade divide-se cada vez mais em dois campos opostos, em duas grandes classes em confronto direto: a burguesia e o proletariado.

O estado de miséria e exploração da classe trabalhadora sem precedentes faz surgir um fenômeno relevante na história do

movimento operário: a formação de uma consciência de classe (MISAILIDIS, 2001, p. 36).

No início do século XIX surgia o movimento sindical na Inglaterra. Em 1824, a Inglaterra promove projeto que se transformaria em uma das primeiras leis a reconhecer a faculdade dos trabalhadores de se organizarem para negociar com o empregador (PEGO, 2012, p. 27).

As lições de Pego (2012, p. 27) apresentam a figura de Owen (1771 - 1858), industrial com ideias socialistas, como verdadeiro influenciador, não apenas do Direito do Trabalho, como também do sindicalismo; rico e com grande influência política, Owen desencadeou a fundação da União dos Grandes Sindicatos Nacionais Consolidados em 1834.

O sindicalismo iniciado na Inglaterra se expande para os demais países industrializados, como a França, Alemanha e a Itália.

Surgem movimentos em prol dos empregados, como o *Manifesto Comunista* de Marx e Engels, em 1848, e a manifestação da Igreja Católica na *Encíclica Rerum Novarum*, em 1891.

Para Arouca (2013, p. 58) "o Manifestado do Partido Comunista de janeiro de 1848 escrito por Karl Marx e Friedrich Engels mudou completamente a concepção de organização de classe. Desde então, o comunismo tornou-se uma referência indissolúvel do movimento sindical."

Na França, a Revolução de 1848, sob a influência das doutrinas socialistas, afirmou a liberdade de associação. Contudo, tal afirmação, bem como as demais garantias obtidas, foi revogada em 1849 (SANTOS, C., 2011, p. 23).

Em 1863, surge a Associação Geral Trabalhadora Alemã. As vedações ao associativismo acabaram sendo suprimidas; como a que ocorreu na Alemanha, por exemplo, com a aprovação dos direitos fundamentais do povo alemão pela Assembleia Nacional de Frankfurt (PEGO, 2012, p. 28).

Na França, em 25 de março de 1864, sob o governo de Napoleão III, foi suprimido o delito de coalizão, tornando a greve

lícita sob reserva (SANTOS, C., 2011, p. 23). A partir de então, foram criadas dezenas de associações sindicais de trabalhadores e associações nacionais, como em Paris e Marselha. Em 1864, foi fundada a Associação Internacional de Trabalhadores, dissolvida em 1876 (PEGO, 2012, p. 28).

Os Sindicatos passaram a ser reconhecidos e, na Inglaterra, em 1871, foi publicado o *Trade Unions Act*, tornando lícita a atuação dos Sindicatos. Além da licitude dos Sindicatos, nesta época, tem origem os acordos coletivos, surgindo sindicatos fortes, antes mesmo da fundação de partidos políticos trabalhistas (NASCIMENTO, 2009, p. 73). Um marco histórico do movimento operário é a *Comuna de Paris* que, também, em 1871, reprimida pelo uso da força, leva o Estado a elaborar normas relacionadas ao trabalho dos menores, à jornada e aos salários (MISAILIDIS, 2001, p. 37).

Em 1884, a edição da *Lei Waldeck-Rousseau*, na França, concede aos Sindicatos o direito de constituir-se livremente (SANTOS, C., 2011, p. 24). Inclusive, em razão de a *Lei Waldeck-Rousseau* conter os preceitos fundamentais da liberdade sindical, acabaram sendo reproduzidos nas Convenções 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (PEGO, 2012, p. 29).

Em 1886, os Estados Unidos publicaram o *American Federation of Labour*, com a reunião de vinte e cinco Sindicatos norte-americanos, considerado um marco para o movimento sindical na América e no mundo. O reconhecimento dos Sindicatos norte-americanos ocorreu por lei, em 1890, mediante o *Shermann Act*, enquanto que, a liberdade de sindicalização se consolidou, apenas em 1935, com a *Lei Wagner* (PEGO, 2012, p. 29).

No início do século XX, o Estado passa a intervir efetivamente na relação sindical, adequando as legislações à realidade sindical. Sobrevêm as Constituições Sociais: no México (1917), pioneiro na constitucionalização do Direito do Trabalho, com a regulamentação do direito de associação e de greve nos incisos XVI, XVII e XVIII do

no artigo 123 da Carta;[4] na Alemanha, em 1919, com a Constituição de Weimar, na qual, em seu artigo 159,[5] restou declarada a liberdade de associação para a defesa econômica e de condições de trabalho (PEGO, 2012, p. 30).

A partir de 1901, o governo italiano passou a considerar a existência de sindicatos. Em 1889, pelo *Códice Penale Zanardelli*, eram permitidos a greve e o *lockout*,[6] desde que não fossem considerados violentos. Após 1906, com a fundação da Confederação Geral dos Trabalhadores (CGL), houve o crescimento dos Sindicatos na Itália e, em 1918, foi criada a Confederação Italiana dos Trabalhadores (CIL). Com a Lei nº 563, de 03 de abril de 1926 e, por fim, a *Carta del Lavoro*, em 1927, consolidou-se o reconhecimento dos Sindicatos na Itália, muito embora, ao aprovar a liberdade sindical, tenha proibido a greve (NASCIMENTO, 2009, p. 83).

Muito embora a *Primeira Guerra Mundial* tenha estagnado o movimento sindical, as questões passaram a ser objeto de um fórum de dimensão internacional a partir do Tratado de Versalhes de 1919 (Conferência de Paz), que criou a Organização Internacional do

---

[4] Art. 123. O Congresso da União e as legislaturas dos Estados deverão editar leis sobre o trabalho, fundadas nas necessidades de cada região, sem contrariar as seguintes bases, que regerão o trabalho dos operários, diaristas, empregados, domésticos e artesãos e, de maneira geral, todo contrato de trabalho. [...] XVI – Tanto os operários quanto os empresários terão direito a se associarem em defesa dos seus respectivos interesses, formando sindicatos, associações profissionais, etc.; XVII – As leis reconhecerão como um direito dos operários e dos patrões as greves e o fechamento temporário dos estabelecimentos; XVIII. As greves serão lícitas quando tiverem por objetivo conseguir o equilíbrio entre os diversos fatores de produção, harmonizando os direitos do trabalho com os do capital. Nos serviços públicos, será obrigatório para os trabalhadores avisar a Junta de Conciliação e Arbitragem, com dez dias de antecedência, sobre a data marcada para a suspensão do trabalho. As greves serão consideradas ilícitas, unicamente quando a maioria dos grevistas praticar atos violentos contra as pessoas ou as propriedades, ou, no caso de guerra, quando ocorrerem nos estabelecimentos ou serviços que dependem do governo. Os operários dos estabelecimentos fabris militares do Governo da República não ficarão compreendidos nas disposições deste item, por serem assimilados ao Exército Nacional (COMPARATO, 2015, p. 195-198).

[5] Art. 159. A liberdade de associação, para a proteção e o progresso das condições econômicas e de trabalho, é garantida para cada uma e todas as profissões. Todas as convenções e medidas regulamentares, que limitem ou estorvem essa liberdade, são ilícitas (COMPARATO, 2015, p. 210).

[6] *Lockout* é a paralisação das atividades por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (art. 17 da Lei 7.783/89).

Trabalho (OIT); todavia, em consequência da *Segunda Guerra Mundial*, as atividades da OIT foram interrompidas. Ao final, com o nascimento da Organização das Nações Unidas (ONU), a OIT se transformou em sua primeira agência especializada.

Para Nascimento (2009, p. 98):

> A Segunda Guerra Mundial marca uma etapa não só da história política do mundo, mas, também, do sindicalismo, porque, depois do seu término, coincidentemente deu-se uma reação. As concepções sindicais corporativistas perderam espaço para os modelos democráticos.

No ano de 1948 é editada a *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, que atribui papel de destaque ao Direito do Trabalho, na medida em que consagrou em seus artigos 23 a 25 diversas garantias, já reconhecidas no plano internacional.[7] Destacamos, em razão do objetivo do presente trabalho, o artigo 23, IV, que trata da liberdade sindical.

Duas convenções da OIT merecem destaque: a *Convenção 87,* que trata da liberdade sindical e proteção do direito à sindicalização, e a *Convenção 98*, sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva.

A *Convenção 87* da OIT instituiu quatro garantias sindicais: a de fundar, constituir sindicatos sem a prévia autorização do Estado;

---

[7] Artigo 23- I) Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. II) Todo o homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. III) Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. IV) Todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses; Artigo 24- Todo o homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas; Artigo 25- I) Todo o homem tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda de meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle. II) A maternidade e a infância tem direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozarão da mesma proteção social.

a de administrar os sindicatos, possibilitando que a entidade, de acordo com os próprios objetivos que almeja, crie seu próprio estatuto e os regulamentos administrativos; a atuação do sindicato sem intervenção do Estado com medidas repressivas que levem a suspensão ou extinção das entidades sindicais; e, por fim, o direito de se filiar ou não a um sindicato, que consagra a liberdade sindical plena (NASCIMENTO, 2009, p. 153-154).

A *Convenção 98* da OIT visa combater as práticas ou atos tidos por anti-sindicais, protegendo o trabalhador sindicalizado na empresa e contra a anti-sindicalidade, que decorre da discriminação na contratação de trabalhador filiado a entidade sindical (KAUFMANN, 2005, p. 154-155). Incentiva a negociação coletiva como forma de solução dos conflitos coletivos de trabalho, sugerindo a adoção de medidas para o fomento dos procedimentos de negociação voluntária (NASCIMENTO, 2009, p. 461-462). Nos anos 80, as organizações sindicais sofrem inevitáveis repercussões ideológicas, em razão da queda do mundo comunista e o avanço das políticas neoliberais (MISAILIDIS, 2001, p. 23).

Da análise história do movimento sindical mundial extrai-se que a luta incansável dos trabalhadores levou ao reconhecimento de direitos trabalhistas individuais e coletivos, que acabaram se solidificando e, gradativamente ingressando nos ordenamentos jurídicos. Ao passo que o individualismo foi cedendo passagem para o coletivo, ocorre uma ampliação da força proletária, assertiva que, historicamente, levou à conclusão da importância dos sindicatos na formação do Direito do Trabalho.

No Brasil, a luta é intensificada, principalmente, após o fim da escravidão, conforme veremos na sequência.

1.2 Sindicalismo no Brasil

Em que pese as corporações de ofício no Brasil não tenham atingido o mesmo grau de expressão daquelas do continente

europeu, a origem do associativismo brasileiro está vinculada a tais corporações (NASCIMENTO, 2009, p. 113).

Em 1824, Dom Pedro I, influenciado pelas ideias liberais da Revolução Francesa, outorga a Constituição Federal[8] proibindo as corporações (PEGO, 2012, p. 31-32).

Nos tempos do Império, em razão da sociedade brasileira ser rural e escravocrata, inexistia perspectiva para a organização coletiva. A industrialização era embrionária, razão pela qual, a sociedade estava espalhada pelo extenso território, não proporcionando a combustão necessária para a organização coletiva (PEGO, 2012, p. 32). A Carta Constitucional de 1824, muito embora tenha adotado princípios liberais e afirmado que a liberdade era um direito inalienável do homem, manteve a escravidão (MISAILIDIS, 2001, p. 38).

Ainda que a Constituição Monárquica de 1824, em seu art. 179, proibisse qualquer forma de organização sindical, surgem as primeiras organizações de socorros mútuos e ligas operárias: a Liga Operária, fundada em 1870; a Liga Operária de Socorros Mútuos, em 1872; e, a União Operária, instituída em 1880 (PEGO, 2012, p. 32). Tais organizações não visavam propriamente a defesa dos interesses profissionais, mas o auxílio material aos operários, praticando tímida atividade reivindicatória (SUSSEKIND, 2005b, p. 1105).

Misailidis (2001, p. 43) destaca que o surgimento do movimento sindical brasileiro é propriamente mutualista: "o surgimento do movimento sindical brasileiro corresponde a um período que ainda não é propriamente sindical e sim mutualista, na medida em que o trabalho livre concorria com o trabalho escravo, pois o país mantinha a estrutura socioeconômica colonial."

---

[8] Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Civis, e Politicos dos Cidadãos Brazileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Imperio, pela maneira seguinte. [...] XXV. Ficam abolidas as Corporações de Officios, seus Juizes, Escrivães, e Mestres.

A escravidão, um dos principais entraves para a organização coletiva dos trabalhadores, passou a ser contestada a partir da metade do século XIX, pela Inglaterra, que estava interessada em ampliar seu mercado consumidor no Brasil.

Antonio Rocha (2009, p. 104) extrai elementos históricos do período que precede o fim da escravidão que comprovam a dicotomia entre a escravidão e a organização coletiva:

> O medo da revolta, porém, era improcedente, pois as condições dos escravos nas áreas rurais eram 'adversas a qualquer ação organizada', tendo em vista que a 'dispersão da população escrava, a comunicação limitada entre as localidades vizinhas, o tempo excessivo de trabalho, as restrições impostas à liberdade do escravo e a condição degradante e apática em que se encontram [...]' impediam ações coletivas.

Em sentido contrário, Azevedo (1987, p. 179-180) vislumbra a configuração de uma luta de classes entre os escravos e a classe dominante, luta esta ignorada pela história:

> Entretanto, antes que o movimento histórico se petrifique em historiografia, as lutas implícitas – presentes no cotidiano dos que vivem (e fazem) a história – figuram entre as primeiras preocupações daqueles que, por força de sua própria posição social, devem coibi-las, além de postular medidas diretas e indiretas para evitar que elas continuem a se repetir, pondo em risco a sobrevivência dos interesses dominantes. [...]. Ao mesmo tempo, aqueles que tinham de tratar direta ou indiretamente com a questão da criminalidade escrava – os chefes de polícia e presidentes de província – não poucas vezes deixaram entrever um misto de medo, impotência e incerteza quanto ao futuro próximo da província, muito embora na qualidade de altas autoridades devessem ostentar a imagem de circunspeção e controle competente da situação social.

Em 04 de setembro de 1850, o Brasil aprovou a *Lei Eusébio de Queiróz* que proibiu o tráfico negreiro, ocorrendo, a partir de então, uma sucessão de legislações visando limitar a escravidão em nosso

país. Foi assim em 28 de setembro de 1871, quando foi aprovada a *Lei do Ventre Livre*, e, em 28 de setembro de 1885, quando foi promulgada a *Lei dos Sexagenários*, que concedia liberdade aos escravos com mais de 60 anos de idade.

Todavia, somente no final do século XIX, é que a escravidão foi mundialmente proibida; no Brasil, sua abolição se deu em 13 de maio de 1888, com a promulgação da *Lei Áurea*, pela Princesa Isabel.

Para Arouca (2003, p. 29), com o fim da escravidão e absorção de parte da mão de obra pelas indústrias, a classe trabalhadora tinha pouca representatividade:

> A indústria começa a expandir-se a partir de 1880, utilizando mão-de-obra barata e desqualificada. Os ex-escravos constituíam uma reserva de mão-de-obra de baixíssimo valor, da qual se utilizava a indústria nascente. Já somavam 200 em 1881 e 626 no fim da década. No final do império contavam-se aproximadamente 60 mil operários para uma população de 14 milhões. Significa dizer, a classe trabalhadora não tinha nenhuma importância ou significado. Por isso mesmo, as agitações socialistas que ocorriam na Europa e também a fundação da 1ª Internacional por Marx e Engels, em 1864, não repercutiram no Brasil.

Quanto à organização sindical, a Constituição da República, de 24 de fevereiro de 1891, proclamou, de forma genérica, a garantia do direito de associação e reunião a todos os cidadãos (art. 72, § 8º). Nesse período, tem início as imigrações para o Brasil, fato que repercutiu na organização dos trabalhadores (PEGO, 2012, p. 32), notadamente porque estes ingressavam no País conhecendo a legislação trabalhista protetora em seu país de origem (MISAILIDIS, 2001, p. 38).

No final do século XIX, surgiram associações voltadas à ação sindical. Embora proibidas, foram realizadas algumas greves, como a dos ferroviários em São Paulo, no ano de 1901 (PEGO, 2012, p. 33).

Com a introdução de trabalhadores imigrantes, chegaram os anarquistas, pregando a liberdade total e reivindicando melhores condições de trabalho (AROUCA, 2013, p. 59). O movimento era

liderado pelos imigrantes italianos, que divulgavam a ideia do sindicalismo apolítico e com o emprego de táticas como a sabotagem, a greve geral, entre outras (NASCIMENTO, 2009, p. 117).

O anarcossindicalismo[9] influenciou diretamente o sindicalismo denominado revolucionário, sendo considerado a força ideológica mais influente no início do movimento operário brasileiro. Não é tido como um movimento do trabalhador brasileiro, vez que impulsionado pelos trabalhadores europeus mais politizados (NASCIMENTO, 2009, p. 116). O protagonismo do movimento se dá pelos trabalhadores estrangeiros, pois o trabalhador nacional, originário da agricultura e do interior, se caracterizava pelo desinteresse em relação aos temas das questões nacionais devido a falta de representação, composição étnica heterogênea e elevado índice de analfabetismo (MISAILIDIS, 2001, p. 45).

Por consequência, o Estado viu-se obrigado a legislar sobre a questão sindical.

Os primeiros textos legais regulando os sindicatos foram o Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903 e o Decreto nº 1.637 de 1907. O primeiro permite a sindicalização dos profissionais da agricultura e das indústrias rurais, enquanto o segundo organiza o sindicalismo urbano (PEGO, 2012, p. 33).

Em 1903, os trabalhadores do Rio de Janeiro fundaram a Federação das Associações de Classe, posteriormente, transformada na Federação Operária Regional Brasileira. A primeira organização, com o nome de sindicato, foi o Sindicato dos Trabalhadores em Mármore, Pedra e Granito, de São Paulo, em 1906 (NASCIMENTO, 2009, p. 114).

---

[9] Anarcossindicalismo é uma ideologia que influenciou o movimento operário brasileiro nas primeiras décadas do século XX. Pregava a abolição da propriedade, do Estado e do sistema capitalista, repudiando qualquer tipo de legislação. Trazida pelos imigrantes italianos ao Brasil, reproduzia a luta de classe das sociedades industriais europeias (MISAILIDIS, 2001, p. 45).

Para Sussekind (2005b, p. 1107) os Sindicatos da época eram apenas um rótulo, vez que carentes de base intelectual e econômica:

> As organizações que surgiram de sindicato possuíam o rótulo. Entre os trabalhadores do campo não existia uma base intelectual que lhes assegurasse capacidade para se organizar, e, além disso, estavam economicamente subjugados aos senhores da terra, que não hesitavam em mandar liquidar os que tivessem coragem de reclamar qualquer medida em seu beneficio, já que direitos não existiam consagrados em textos de lei.

Após movimentos grevistas de menor envergadura, em 12 de junho de 1917, eclodiu a greve de maior repercussão em São Paulo. Os operários do Cotonifício Rodolfo Crespi, no bairro da Mooca, protestaram contra os salários, paralisando os serviços. Em solidariedade, outros grevistas foram se juntando, paralisando os bondes, o fornecimento de energia elétrica, o comércio e as indústrias de São Paulo. O movimento se estendeu às empresas do interior e, intermediado por jornalistas, foi encerrado em 15 de julho, com um acordo que garantiu o almejado aumento salarial e estabilidade aos grevistas (NASCIMENTO, 2009, p. 119). Contudo, cessado o movimento, teve início violenta repressão por parte das forças policiais (MISAILIDIS, 2001, p. 48).

Os anarquistas participaram ativamente da greve de 1917 e organizaram a União Geral dos Trabalhadores (AROUCA, 2013, p. 59).

A partir de 1919, considerando que o Brasil assinou o *Tratado de Versalhes* e se filiou a OIT, com o consequente dever de seguir determinadas recomendações na defesa e proteção dos trabalhadores, o país acolhe uma maior responsabilidade no respeito a organização sindical (PEGO, 2012, p. 34).

Em 1922, é fundado o Partido Comunista do Brasil que assume importância no sindicalismo brasileiro.

Em 1926, forma-se o Bloco Operário Camponês (BOC); em 1929, é fundado a Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB); em 1934, é criado, no Rio de Janeiro, a Confederação

Sindical Unitária, fechada com a repressão de 1935; e, em 1945, constituem o Movimento de Unificação dos Trabalhadores (MUT) (AROUCA, 2013, p. 58-59).

Arouca (2013, p. 48) destaca que o ativismo sindical na época era rigorosamente combatido:

> Para se ter uma ideia do que significava ser ativista sindical nas primeiras décadas do século XX basta a leitura de documento confidencial, do Centro dos Industriais de Fiação e Tecelagem de São Paulo, informando que a polícia, aproveitando-se dos dias anormais, por ocasião da chamada revolução de 1924, quando forças rebeldes do Exército e da Força Pública tomaram a cidade, sendo decretado o estado de sítio, destruíra tudo quanto se continha nas sedes das associações de classe operária.

A partir da Revolução de 1930, e com a assunção do poder por Getúlio Vargas, várias legislações foram introduzidas na seara trabalhista, inclusive em matéria sindical. Criou-se o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, de titularidade inicial de Lindolfo Collor. Em 19 de março de 1931, por meio do Decreto nº 19.770, foi regulamentada a sindicalização das classes patronais e operárias. Aludido Decreto é tido como marco da organização sindical, muito embora submetesse o funcionamento do sindicato ao Estado, medida intervencionista incompatível com a liberdade sindical (PEGO, 2012, p. 34-35); isto porque, os sindicatos necessitavam de reconhecimento estatal, e não de mero registro (AROUCA, 2013, p. 14).

Considerando que, singela reinvindicação era motivo para dispensa e boicote, o § 2º do art. 13 do mencionado Decreto[10] visava

---

[10] Art. 13. É vedada aos patrões ou emprezas [sic] despedir, suspender e rebaixar de categoria, de salario ou de ordenado o operario ou empregado, pelo facto de associar-se ao syndicato [sic] de sua classe, ou por ter, no seio do mesmo syndicato [sic], manifestado idéas [sic] ou assumido attitudes [sic] em divergencia [sic] com os seus patrões; §1º No caso de demissão, ao operario [sic] ou empregado será paga indenisação [sic] correspondente ao salario ou ordenado de seis mezes [sic]; no caso de suspensão, até 30 dias, ao salario ou ordenado de dous [sic] mezes [sic], indenização [sic] esta que será mensalmente mantida emquanto [sic] perdurar a suspensão; no caso de rebaixamento de categoria, de salario ou de ordenado, prevalecerá o criterio [sic] adoptado para as suspensões, impostas taes [sic] penas pela autoridade competente, com recurso para o ministro do Trabalho, Industria e Commercio [sic]; §2º Em se tratando de operário [sic] ou empregado garantido pelo

conter as ações antissindicais ao estabelecer indenização reparatória da dispensa em decorrência da ação sindical (SUSSEKIND, 2005b, p. 1109).

Para Batalha (1992, p. 38), o sindicalismo advindo do Decreto nº 19.770 não decorreu de reinvindicações ou de lutas, "nasceu sob bafejo oficial, intimamente vinculado às diretrizes do Poder." Para reconhecimento dos Sindicatos, referido Decreto exigia que dois terços dos associados fossem brasileiros natos ou naturalizados e os trabalhadores estrangeiros não podiam exercer cargos de direção. A exposição de motivos do aludido Decreto manifesta o objetivo de sua edição: "incorporar o sindicalismo no Estado e nas leis da República." (MISAILIDIS, 2001, p. 51).

Neste sentido, Kaufmann (2005, p. 89) afirma que:

> [...] o governo Vargas combinou concessão de direitos e repressão política. Criou direitos individuais de proteção do trabalhador (limitação da jornada de trabalho, férias), já adquiridos pela luta dos sindicatos então livres, mas fulminou o movimento coletivo de trabalhadores ao rechaçar o desenvolvimento de relações de trabalho verdadeiramente livres e bem estruturadas em conformidade com a autonomia privada coletiva, uma vez que os entes sindicais estavam submetidos à estrutura oficial de dominação.

Intervencionista, o Estado interferiu diretamente na organização e na ação dos Sindicatos, inclusive engendrando esforços para diminuir a influência do trabalhador estrangeiro, em especial o anarcossindicalista, sobre o movimento operário brasileiro. As filosofias de direita, que influenciavam a política da época, dentre as quais o fascismo italiano, pregavam um governo

---

direito de vitaliciedade, pagar-se-á ao que for demittido uma quantia correspondente a cinco annos [sic] de salario ou de ordenado, e ao que for rebaixado de categoria, ou sofrer redução de salario ou ordenado, uma quantia correspondente a tres [sic] anos [sic], depois do competente processo administrativo;§3º Para os efeitos [sic] do presente artigo, ficam abolidas as demissões, suspensões e outras penas que, sob qualquer pretexto, forem impostas em virtude de "notas secretas" ou de qualquer processo que prive o operário ou empregado de meios de defesa (BRASIL, 1931).

forte para impedir o crescimento, no meio operário, das ideologias revolucionárias (NASCIMENTO, 2009, p. 66).

A estratégia reinante era tutelar o direito individual do trabalho, e sufocar o direito coletivo do trabalho, tornando as associações operárias dependentes da estrutura estatal (KAUFMANN, 2005, p. 90).

A Constituição de 1934 estabeleceu o pluralismo sindical, ao asseverar, em seu art. 120 que "os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos de conformidade com a lei." Destaca-se que a Justiça do Trabalho é criada pela Carta de 1934 (art. 122).[11]

No entanto, esta pluralidade não ocorreu, porque o governo se antecipou na promulgação da nova Carta e, quatro dias antes de sua assinatura, decretou o novo estatuto sindical com o Decreto nº 24.694, de 12.07.34. Tal decreto afastou a pluralidade sindical ao reconhecer que apenas uma entidade sindical poderia possuir atribuições sindicais. Corroborando tal previsão, a Constituição de 1937 institui o regime da unicidade, conforme se extrai do art. 138[12] (SUSSEKIND, 2005b, p. 1124).

Nascimento (2009, p. 126) sintetiza as inovações do Decreto nº 24.694/1934:

> Previu três níveis de organizações sindicais: os sindicatos, federações e confederações. Autorizou os sindicatos com sede no mesmo Município a formar uniões para coordenar os interesses gerais das profissões. Estipulou as funções dos sindicatos. Fixou os requisitos exigidos para a criação dos sindicatos. Proibiu a sindicalização dos funcionários públicos. Exigiu dos sindicatos a obrigatoriedade do pedido de reconhecimento. Enumerou certas

---

[11] Art. 122. Para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social, fica instituída a Justiça do Trabalho, à qual não se aplica o disposto no Capítulo IV do Título I.

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

> exigências a serem observadas na elaboração dos estatutos sindicais. Impôs algumas condições essenciais para o funcionamento do sindicato e deliberações da assembleia. Deu garantias aos empregados sindicalizados e fixou penalidades, estas previstas para a hipótese de inobservância dos seus dispositivos, com o que, pela dimensão dessa regulamentação legal, não é possível situa-la entre os ordenamentos que favorecem a maior espontaneidade e a formação natural do modelo sindical.

Em 1935, é fundada a Aliança Nacional Libertadora, composta por forças políticas diversas, com o incentivo do Partido Comunista, cujo programa de governo se voltava contra o pagamento da dívida externa; nacionalização das empresas estrangeiras; diminuição dos impostos às classes trabalhadoras; aumento de salários; assistência ao trabalhador e instrução (AROUCA, 2003, p. 124).

A Constituição Federal de 1937 restabeleceu as diretrizes de 1931, liquidou o pluralismo sindical de 1934 e aumentou o dirigismo na ordem sindical (NASCIMENTO, 2009, p. 126). Em que pese tenha mantido os direitos individuais trabalhistas conquistados na Constituição de 1934, o mesmo não ocorre quanto aos direitos coletivos, vez que inexistiam liberdade e autonomia dos sindicatos (MISAILIDIS, 2001, p. 54-55).

Inclusive, o art. 139 da Constituição Federal de 1937 expressamente proíbe a greve:

> Art. 137 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum. A greve e o lock-out são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

O Decreto-Lei nº 1.402 de 05 de julho de 1939 complementou a Carta Constitucional, sendo que a base da atual organização sindical ainda está pautada neste diploma (PEGO, 2012, p. 37). O

Decreto nº 5.452, de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), incorporou o Decreto-lei nº 1.402. Para Arouca (2013, p. 162):

> O autoritarismo repressivo não mudou de estilo, ao contrário, foi fortalecido. Agora o Ministro outorgava e delimitava a base territorial, através de uma carta de reconhecimento, como se a organização de classe fosse dádiva de um homem investido de poderes absolutos, conferido pelo ditador.

A CLT não aperfeiçoou o sistema legal, apenas representou singela reunião dos textos já existentes (NASCIMENTO, 2009, p. 130).

Em 1945, nasceu o Movimento de Unificação dos Trabalhadores (MUT) que lutava, primordialmente, pela liberdade sindical; pelo apoio às reivindicações gerais da classe operária; e pela a criação de comissões de trabalhadores nos locais de trabalho que deflagraram e incentivaram boa parte dos movimentos grevistas do período (KAUFMANN, 2005, 92). Misailidis (2001, p. 56) esclarece que tal Movimento é criado pelos comunistas, aliados do governo Vargas:

> Na impossibilidade de controlar os sindicatos oficiais, os comunistas criaram a primeira organização paralela, o Movimento Unificador dos Trabalhadores – MUT. Era uma organização intersindical de cúpula, através da qual o Partido Comunista pretendia agrupar e coordenar os dirigentes sindicais próximos à sua ideologia.

Em 1946, o Congresso Sindical dos Trabalhadores do Brasil, realizado no Rio de Janeiro foi encerrado por ordem do Ministério do Trabalho; todavia, os comunistas e seus aliados deram continuidade na sede do Sindicato dos Hoteleiros e fundaram outra central, a Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGT) (AROUCA, 2013, p. 60).

A Constituição de 1946 manteve o sistema de unicidade sindical, até então vigente, inovando no reconhecimento do direito

a greve;[13] declarou a liberdade da associação profissional ou sindical, delegando, contudo, à legislação ordinária a regulamentação da matéria.[14]

No período de 1961 a 1964 o movimento sindical é influenciado pelo populismo, identificado com o governo nacionalista e anti-imperialista. A CGT mobiliza politicamente os operários e os trabalhadores rurais em torno dos programas do governo (MISAILIDIS, 2001, p. 57).

Em 1964, os militares derrubam o governo de João Goulart e a ditadura intervém nos sindicatos, tornando-os uma singela associação prestadora de serviços (AROUCA, 2013, p. 16). O golpe militar de 1964 cerceou a atividade sindical, com o Estado impondo rígido controle sobre os sindicatos.

Para Arouca (2013, p. 413):

> A repressão imposta pela ditadura de 1964 foi feroz e cruel, com prisões sem culpa formada, invasões de domicílio sem ordem judicial, tortura como prática, extermínio como fim. Nem por isto os que ficaram aquietaram-se, ao contrário, trataram de reconstruir o sindicalismo de resistência mesmo valendo-se de pessoal menos politizado.

A partir de 1964, com o modelo de desenvolvimento econômico adotado, o Estado passa a controlar rigidamente os sindicatos. Para favorecer o crescimento econômico advindo da expansão de grandes unidades de produção nacionais e multinacionais, acaba por definir a política salarial, promovendo a redução do salário real dos trabalhadores assalariados (MISAILIDIS, 2001, p. 61).

Os Sindicatos passam a ser meras entidades assistenciais, haja vista que, as negociações coletivas limitavam-se a discussão de

---

[13] Art. 158. É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará.

[14] Art. 159. É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público.

benefícios como férias; transporte; condições de trabalho e taxas de produtividade adicionadas aos índices oficiais. Os reajustes salariais eram automaticamente outorgados pelas empresas para evitar discussão com os sindicatos (MISAILIDIS, 2001, p. 62).

As Constituições de 1967 e 1969 não inovaram em matéria sindical, razão pela qual, o movimento sindicalista permaneceu estanque até a década de 80 (PEGO, 2012, p. 38).

No período de 1978 a 1989, ainda que sob o viés autoritário, o movimento operário ressurge com características reivindicatórias, permeadas por greves fomentadas pelo surgimento da Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 1983 (KAUFMANN, 2005, 93).

Nos centros de maior densidade trabalhista do País, como o estado de São Paulo, notadamente a região do ABC (Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul), o movimento sindical se destacou, notadamente, na indústria automobilística, surgindo, inclusive, o Partido dos Trabalhadores (PT) (NASCIMENTO, 2009, p. 133).

Luiz Inácio Lula da Silva assume, em 1970, o cargo efetivo na direção do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo. Vladimir Herzog e Manoel Fiel, ligados ao PCB, são assassinados, seguindo-se atos de tortura em detrimento dos sindicalistas (AROUCA, 2013, p. 415).

Em 1978, ressurgem as greves, com a paralisação da multinacional sueca Saab-Scânia, no dia 12 de maio. Lula assume como protagonista na luta sindical e as greves acabam assumindo importante papel de desafio a ditadura (AROUCA, 2013, p. 416).

Em 1983, em São Bernardo do Campo, realiza-se o Congresso Nacional da Classe Trabalhadora, cuja principal medida foi a fundação da Central Única dos Trabalhadores (AROUCA, 2013, p. 417).

Em 1986, o Poder Executivo encaminha ao Congresso Nacional, o Projeto de Lei nº 164, de 22 de junho de 1987, dispondo sobre organização sindical, negociação coletiva e o exercício do direito de greve (NASCIMENTO, 2009, p. 134).

No governo Eurico Gaspar Dutra, o Poder Executivo encaminha ao Congresso Nacional Projeto de ratificação da Convenção nº 87 da OIT; em que pese a Câmara dos Deputados tenha aprovado, o Senado Federal a rejeita, atendendo aos anseios de parte do movimento sindical, que temia o fracionamento da unidade e a fundação de sindicatos ideológicos (NASCIMENTO, 2009, p. 134).

A Constituição Federal de 1988, em que pese seja considerada um marco no Direito do Trabalho, no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho manteve o corporativismo, consubstanciado na unicidade sindical e na contribuição sindical compulsória, muito embora tenha eliminado a exigência de autorização estatal para funcionamento dos sindicatos (SUSSEKIND, 2005b, p. 1137). Neste ponto, aliás, é contraditória, pois, muito embora tenha primado pela liberdade sindical, manteve a imposição da unicidade sindical e a contribuição sindical obrigatória (KAUFMANN, 2005, 94).

Considerável avanço consistiu na garantia de autonomia na administração do sindicato e na sua auto-organização, vedando qualquer interferência estatal. A análise do Ministério do Trabalho e do Emprego ficou circunscrita aos aspectos meramente formais do registro da entidade sindical (PEGO, 2012, p. 42).

Restou consagrada, de forma relativa, a liberdade de filiação ou não filiação. Relativa, pois, mesmo os não filiados sujeitavam-se à contribuição sindical obrigatória. Inobstante, a afiliação está circunscrita a entidade representativa da categoria, em razão da unicidade sindical, razão pela qual o trabalhador não pode optar por entidade de categoria diversa que, por exemplo, seja consentânea com suas convicções filosóficas ou sociais.

Misailidis (2001, p. 79) destaca que o movimento sindical influenciou o processo de elaboração da Constituição (1988), contudo, são identificados recuos nas conquistas coletivas:

> No processo de elaboração da Constituição, o movimento sindical teve influência, o que resultou em alguns avanços na estrutura dos

> sindicatos. Assim, constatamos, de maneira insofismável, a inserção de princípios que garantem a liberdade sindical. Não obstante, encontramos recuos, pois enquanto existem princípios que outorgam a liberdade e autonomia sindical, outros concomitantemente negam esses direitos.

Em detrimento da liberdade concedida aos trabalhadores para se organizarem sem intervenção dos poderes públicos foram mantidos dispositivos da estrutura sindical prevista na CLT, consubstanciados no enquadramento sindical e na contribuição sindical obrigatória (MISAILIDIS, 2001, p. 79).

Por fim, o direito a greve[15] foi assegurado e regulamentado pela Lei nº 7.783/89.

1.3 Organização sindical da categoria têxtil de Americana

O Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Fiação e Tecelagem em Geral, de Malharias e Meias, Especialidades Têxteis, Cordoalha e Estopa, de Tinturaria, Estamparia e Beneficiamentos de Linhas, de Tecidos, de Não Tecidos e de Fibras Artificiais e Sintéticas de Americana representa os trabalhadores das indústrias têxteis localizadas na cidade. Embora seja comum um sindicato representar mais de um Município, na hipótese, a base territorial é mínima, ou seja, nos moldes do art. 8º, inciso II da Constituição Federal.

Não há registros escritos da história do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana, como é comumentemente chamado, razão pela qual as informações foram obtidas junto à Assessoria de Imprensa da entidade.

Conforme veremos no Capítulo III, a própria história do Município de Americana está adstrita ao surgimento da indústria

---

[15] Art. 9º. É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; § 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade; § 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

têxtil, razão pela qual, naturalmente, o Sindicato surge com a indústria.

A história do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana começa a ser contada em junho de 1937, quando um grupo de trabalhadores passa a se reunir no antigo Teatro Central, localizado na Rua 30 de Julho, para iniciar a preparação da instalação do *Sindicato dos Trabalhadores em Fiação e Tecelagem e Anexos de Villa Americana*. O trabalho rendeu e, em agosto de 1937, foi eleita a primeira diretoria da *Associação dos Trabalhadores*, tendo como presidente João Luiz Martins. No entanto, foram necessários mais quatro anos para que, em 29 de agosto de 1941, fosse o Sindicato reconhecido oficialmente pelo Ministério do Trabalho.

Foram anos de lutas e dificuldades, tanto por razões econômicas como políticas, onde se destaca a ditadura militar que, no auge de sua ação repressiva chegou a destituir a diretoria da época e nomear um interventor.

Na justificativa do *Projeto de Lei Municipal nº 32/2003*, consta que em 1967, o tesoureiro do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Têxtil, Sr. José Costa, foi cassado pela ditadura militar. O Sr. Alpheu Granzotti, que era suplente, passou a fazer parte da diretoria do Sindicato. Em 1969, foi reeleito e afastou-se da linha de produção, dedicando-se em tempo integral à defesa dos trabalhadores.

Entre 1968 e 1969, o exército ordenou ao delegado de Americana que nomeasse interventor para a Fábrica de Carioba. O interventor nomeado foi o próprio gerente que já administrava a empresa. Sentindo-se investido de autoridade especial, o gerente-interventor ameaçou prender os líderes dos operários.

O comandante do Grupamento do Exército em Campinas (GECam), Coronel Argos Gomes de Oliveira, interessado na perseguição do dirigente sindical e comunista Romeu Sturari, intimou o Sr. Alpheu Granzotti para interrogatório intentando investigar os atos praticados pelos comunistas.

Com a redemocratização e com os direitos sindicais inseridos na Constituição Federal de 1988, o Sindicato se fortalece legalmente e permaneceu ativo na luta pelos direitos dos trabalhadores têxteis de Americana. Em decorrência da abertura econômica da década de 90, inúmeros postos de trabalho foram ceifados. O número de trabalhadores, e, consequentemente, de sindicalizados integrantes do movimento sindical, se deu por reduzido. Para fazer frente ao retrocesso social advindo da globalização econômica, o Sindicato adotou as medidas que serão discorridas no Capítulo IV.

O Sindicato não fraquejou, mantendo firme a posição de resistência na defesa dos direitos do trabalho. Intentando a garantia dos direitos trabalhistas no curso do contrato de trabalho, ajuizou demandas na condição de substituto ou representante processual; buscou nivelar as relações empregatícias nas negociações coletivas; quando necessário, atingiu diretamente o capital fomentando greves; e, no viés subsidiário do Estado, adotou políticas assistencialistas.

2

Os direitos trabalhistas como direitos fundamentais

O Direito do Trabalho tem como objetivo primordial e histórico a proteção do trabalhador. Comunica-se estreitamente com o Direito Constitucional, especialmente, no que se refere aos direitos fundamentais. O art. 1º da Constituição Federal define o Brasil como um Estado Democrático de Direito que tem como fundamentos, entre outros, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho; dentre os objetivos fundamentais da República (art. 3º) estão: a construção de uma sociedade justa e solidária; a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais; objetivos que são atingíveis com maior eficiência, mediante a implementação dos direitos dos trabalhadores listados no texto constitucional, erijidos à direitos fundamentais da pessoa humana.

Neste intento, na perspectiva da análise do presente trabalho, no que pertine a efetividade dos direitos fundamentais por intermédio da entidade sindical [cuja construção histórica foi objeto do capítulo precedente] é imprescindível que se debruce sobre a conceituação e a evolução histórica dos direitos fundamentais, com ênfase nos direitos trabalhistas até a Constituição Federal de 1988.

2.1 Conceito de direitos fundamentais

A afirmação dos direitos fundamentais e sua inserção no Texto Constitucional é fruto das lutas sociais, na hipótese, da luta sindical que se desenvolveu em consonância com a evolução do Direito do Trabalho.

Sarlet (2012, p. 28), traçando um paralelo entre os direitos fundamentais e os direitos humanos, afirma que os direitos fundamentais são, também, sempre direitos humanos, no sentido de que seu titular será sempre o ser humano; contudo, a distinção se situa na positivação destes no direito constitucional positivo; conclui:

> [...] o termo 'direitos fundamentais' se aplica para aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão 'direitos humanos' guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional (internacional) (SARLET, 2012, p. 29).

Comparato (2015, p. 239) aduz que os direitos fundamentais correspondem aos direitos humanos consagrados pelo Estado mediante normas escritas:

> A doutrina jurídica contemporânea, de resto, como tem sido reiteradamente assinalado nesta obra, distingue os direitos humanos dos direitos fundamentais, na medida em que estes últimos são justamente os direitos humanos consagrados pelo Estado mediante normas escritas.

Romita (2014, p. 53) pactua do entendimento de que os direitos fundamentais são fundados no reconhecimento da dignidade da pessoa humana de acordo com o momento histórico, assegurando as garantias de liberdade, igualdade, solidariedade, cidadania e justiça:

> A dignidade da pessoa é o verdadeiro pressuposto ou o próprio fundamento dos direitos humanos (ou fundamentais): os direitos do homem são uma maneira relativamente eficaz por certo, porém cada vez mais amplamente compartilhada, que os homens estabeleceram

> para concretizar determinadas exigências emergentes da ideia de sua própria dignidade (ROMITA, 2014, p. 180).

Da análise doutrinária tem-se que a expressão "direitos fundamentais" está vinculada a positivação que acolhe o produto cultural das lutas sociais. São os direitos inerentes do ser humano, considerados básicos e integrantes de um núcleo intangível, que se amoldam as mudanças sociais.

Silva (2013, p. 180) sustenta que a expressão [direitos fundamentais] é reservada para designar, no nível do direito positivo, as prerrogativas e instituições garantidoras de uma convivência digna, livre e igual.

Os direitos fundamentais não são estanques. A gradual e crescente expansão dos fatos sociais desencadeia o agregamento de novos direitos àqueles já conquistados e positivados, sendo vedado o retrocesso.

2.2 As dimensões dos direitos fundamentais

Com viés nitidamente histórico, a doutrina situa a evolução dos direitos fundamentais em três dimensões,[1] havendo, inclusive, quem defenda uma quarta, quinta e até sexta dimensões. Tal ideia decorre do reconhecimento progressivo de novos direitos, em razão das diversas transformações no que concerne a titularidade, eficácia e efetivação (SARLET, 2012, p. 45).

Para Bobbio (1992, p. 5), os direitos não são estanques:

> Do ponto de vista teórico, sempre defendi – e continuo a defender, fortalecido por novos argumentos – que os direitos do homem por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em

[1] Alguns doutrinadores divergem a respeito da terminologia mais correta para denominar a evolução histórica dos direitos fundamentais, utilizando a expressão "geração" ou "dimensão." Bonavides (2012) adota a terminologia "geração." Adotamos a terminologia "dimensão", com esteio em Sarlet (2012), pois traduz a ideia de que os direitos não são estanques, são cumulativos.

> defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem uma vez por todas.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos (1999) no *Caso dos Meninos da Rua* (Villagrán Morales e outros vs. Guatemala) explicitou que os direitos não são estanques e devem ser aplicados a luz da própria vulnerabilidade da vítima:

> El deber del Estado de tomar medidas positivas se acentúa precisamente en relación con la protección de la vida de personas vulnerables e indefensas, en situación de riesgo, como son los niños en la calle. La privación arbitraria de la vida no se limita, pues, al ilícito del homicidio; se extiende igualmente a la privación del derecho de vivir con dignidad. Esta visión conceptualiza el derecho a la vida como perteneciente, al mismo tiempo, al dominio de los derechos civiles y políticos, así como al de los derechos económicos, sociales y culturales, ilustrando así la interrelación e indivisibilidad de todos los derechos humanos.[2]

Os direitos não se sucedem, mas se solidificam, ao caso concreto e de acordo com as peculiaridades que circundam os protagonistas, na hipótese, meninos de rua. De igual modo e, guardadas as proporções, os direitos fundamentais trabalhistas devem ser interpretados tendo por esteio a relação desproporcional entre o capital e o trabalho.

A primeira dimensão abrange os direitos conquistados nas Revoluções Francesa e Americana, e, por terem sido os primeiros a serem positivados, são classificados como de primeira geração. Relacionam-se com a luta pela liberdade e segurança, em face do próprio Estado, intentando coibi-lo de abusar do poder. A liberdade ingressa no instrumento normativo constitucional na forma de

---

[2] O dever do Estado de tomar medidas positivas se acentua precisamente em relação à proteção da vida das pessoas vulneráveis e indefesas, em situação de risco, como são as crianças na rua. A privação arbitrária da vida não se limita, pois, ao ato ilícito do homicídio; se estende igualmente à privação do direito de viver com dignidade. Esta visão contextualiza o direito à vida como pertencente, ao mesmo tempo, ao domínio dos direitos civis e políticos, assim como aos direitos econômicos, sociais e culturais, ilustrando assim a inter-relação e indivisibilidade de todos os direitos humanos. (tradução nossa).

direitos civis e políticos, oponíveis em face do próprio Estado. Na atualidade, inexiste Constituição democrática sem a garantia de tais direitos (BONAVIDES, 2012, p. 581).

Dada a concepção individualista da primeira geração dos direitos fundamentais, o intento não é o enfrentamento das desigualdades sociais, mas a liberdade individual. Por essa razão, a liberdade sindical e o direito de greve não eram tolerados pelo Estado liberal (MENDES, 2012, p. 155).

Com a crescente industrialização e os problemas sociais e econômicos decorrentes do impacto do crescimento demográfico e da desigualdade, os movimentos reivindicatórios atribuem ao Estado comportamento ativo na realização da justiça social. A situação da miséria e as péssimas condições de trabalho a que foram submetidos os trabalhadores, resultantes da primeira Revolução Industrial no século XVIII, acaba por despertar nos empregados o anseio por melhores condições de trabalho e direitos sociais. As garantias formais, caracterizadoras das chamadas liberdades formais, eram insuficientes em face da opressão sofrida pelo trabalhador, que não eram de cunho exclusivamente político, mas econômico, em razão do poder econômico capitalista (SILVA, 2013, p. 161).

O produto cultural antiliberal faz surgir os direitos fundamentais de segunda dimensão, no final do século XIX, com um cunho histórico trabalhista embasado no marxismo, devido à busca de se estimular o Estado a agir positivamente para favorecer as liberdades que anteriormente eram apenas formais.

Para Sarlet (2012, p. 47):

> O impacto da industrialização e os graves problemas sociais e econômicos que a acompanharam, as doutrinas socialistas e a constatação de que a consagração formal de liberdade e de igualdade não gerava a garantia de seu efetivo gozo acabaram, já no decorrer do século XIX, gerando amplos movimentos reivindicatórios e o reconhecimento progressivo de direitos atribuindo ao Estado comportamento ativo na realização da justiça social.

Os direitos fundamentais, antes tidos como uma salvaguarda do indivíduo perante o Estado absolutista, expandem-se para abranger as relações privadas, com a irradiação de direitos entre os particulares com o Estado agindo ativamente para garantir tais direitos.

Segundo Bonavides (2012, p. 582), os direitos fundamentais de segunda dimensão são representados pelos "direitos sociais, culturais e econômicos bem como os direitos coletivos ou de coletividades, introduzidos no constitucionalismo das distintas formas de Estado social, [...]. Nasceram abraçados ao princípio da igualdade, do qual não se podem separar, pois fazê-lo equivaleria a desmembrá-lo da razão de ser que os ampara e estimula."

Enquanto que, na primeira dimensão de direitos fundamentais o foco era a proteção em face do próprio Estado, evitando sua intervenção na liberdade individual, na segunda dimensão o Estado age positivamente com prestações sociais estatais.

Para Bobbio (1992, p. 72):

> Enquanto os direitos de liberdade nascem contra o superpoder do Estado – e, portanto, com o objetivo de limitar o poder –, os direitos sociais exigem, para sua realização prática, ou seja, para a passagem da declaração puramente verbal à sua proteção efetiva, precisamente o contrário, isto é, a ampliação dos poderes do Estado.

Pela própria nascente nos movimentos trabalhistas, os direitos da segunda dimensão não englobam apenas direitos de cunho positivo, mas também as liberdades sociais, como a liberdade de sindicalização, direito de greve e o reconhecimento de direitos fundamentais aos trabalhadores, como: férias; repouso semanal remunerado; salário mínimo; limitação da jornada de trabalho; dentre outros (SARLET, 2012, p. 48).

Interessante pontuar que, a força motriz dos direitos da segunda dimensão é a mesma do movimento sindical: salvaguardar o social em detrimento da concepção solitária individualista.

Já, os direitos fundamentais de terceira dimensão, também denominados de direitos de fraternidade ou de solidariedade (SARLET, 2012, p. 48) peculiarizam-se pela titularidade difusa ou coletiva, vez que o foco deixa de ser o indivíduo isoladamente e passa a ser a coletividade (MENDES, 2012, p. 156).

São considerados direitos de terceira dimensão: o direito à paz; à autodeterminação dos povos; ao desenvolvimento; ao meio ambiente e qualidade de vida; a utilização e conservação do patrimônio histórico e cultural e o direito de comunicação.

Neste linear, Sarlet (2012, p. 48) esclarece que:

> Os direitos fundamentais da terceira dimensão, também denominados de direitos de fraternidade ou de solidariedade, trazem como nota distintiva o fato de se desprenderem, em princípio, da figura do homem-indivíduo como seu titular, destinando-se a proteção de grupos humanos, família, povo, nação e, caracterizando-se, consequentemente como direitos de titularidade coletiva ou difusa.

Bonavides (2012, p. 589) reconhece a existência de uma quarta dimensão de direitos fundamentais, sustentando ser o resultado da globalização dos direitos fundamentais como contraponto à globalização política neoliberal.

De acordo com tal teoria, se a globalização do neoliberalismo avança, afrouxando a soberania e proporcionando subprodutos não mais protegidos pelos direitos fundamentais das dimensões anteriores, é necessário os direitos de quarta dimensão, que se consubstanciam no direito à democracia, à informação e ao pluralismo (BONAVIDES, 2012, p. 589-590).

Tais direitos visam dar objetividade as dimensões anteriores, atribuindo-lhes concretude, na medida em que se inter-relacionam democraticamente, sendo marco fundamental a *Declaração Universal dos Direitos do Homem*, aprovada em 10 de dezembro de 1948 pela Assembleia Geral das Nações Unidas (BONAVIDES, 2012, p. 592).

Romita (2014, p. 145), que nomeia as dimensões dos direitos fundamentais como famílias, vislumbra a quinta dimensão, como sendo aquela que envolve os direitos relacionados com a utilização dos conhecimentos fornecidos pela cibernética e pela informática. Quanto à sexta dimensão, o autor (ROMITA, 2014, p. 148) indica os direitos fundamentais decorrentes da globalização, nomeadamente os direitos à democracia, à informação correta e ao pluralismo.

Como dito, a distinção entre as dimensões dos direitos fundamentais tem cunho nitidamente histórico, com o intuito de identificar qual agente impulsionou o respectivo produto antagônico. As dimensões foram sobrevindo de acordo com as conquistas sociais. Se a liberdade, a igualdade e a fraternidade hoje soam com obviedade, na época da conquista em face do Estado absolutista, materializaram inigualável anseio.

As dimensões dos direitos fundamentais vão se sucedendo com a mantença daqueles já conquistados e a busca por novos, como se diante de um catálogo perene cumulativo. Um direito anterior não é suprimido pelo posterior, mas adaptado ao novo contexto social e histórico.

2.3 A fundamentalidade dos direitos trabalhistas

Como visto, a doutrina indica como o berço da quarta geração dos direitos fundamentais a *Declaração Universal dos Direitos do Homem*.

Obviamente, que a fundamentalidade dos direitos trabalhistas é anterior a tal Declaração; contudo, destaca-se que, as nações, após duas Guerras Mundiais, responsáveis por redesenharem a relação entre os Estados, se preocuparam primordialmente com as relações trabalhistas, tanto que incluíram tal matéria na Declaração:

> Art. 23. I) Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. [...]

> III) Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário,outros meios de proteção social.
> [...] Art. 24. Todo o homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

Anteriormente à Declaração, ao fim da Primeira Guerra Mundial, visando estabelecer a paz social, busca-se uma regulamentação internacional do trabalho. Surge, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho, como parte do *Tratado de Versalhes*, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Fundou-se sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social, na fundamentalidade dos direitos trabalhistas.

As leis de proteção aos trabalhadores surgem como contraponto às péssimas condições de trabalho e de vida a que estavam sujeitos. Como visto no Capítulo I, a Revolução Industrial e as mudanças no sistema de produção dela decorrentes, protegidas pela doutrina do liberalismo econômico – que afastava o Estado do relacionamento entre os agentes privados – é fato determinante para o aviltamento dos parcos direitos trabalhistas existentes.

A preocupação do capitalismo industrial, cuja faceta atual é denominada de globalização e interferiu diretamente nos empregos têxteis de Americana, era a obtenção dos lucros, objetivo que sempre é perseguido com a diminuição dos custos de produção, e, consequentemente, pagamento de baixos salários, exigência do cumprimento de trabalho extenuante em jornadas excessivas e inobservância das regras de segurança e higiene do trabalho.

A política liberal, com o Estado ausente nas relações entre particulares, fomentava a imposição das péssimas condições de trabalho pelo empregador ao empregado, como decorrência da liberdade formal pregada por tal doutrina.

Como reação a política liberal, o inconformismo da classe trabalhadora leva a manifestações, que ameaçam o próprio sistema. Para controlar as insurgências, o Estado se vê na obrigação de agir como garantidor de direitos trabalhistas.

Neste interim, abre-se espaço para o surgimento do Direito do Trabalho, como contraponto ao modo capitalista de produção.

As primeiras medidas adotadas ainda no século XIX se referem à limitação da jornada de trabalho. Contudo, mesmo no século XX, a situação dos trabalhadores ainda era precária, sendo agravada com a Primeira Guerra Mundial.

Em busca da paz universal e permanente, o *Tratado de Versalhes* elege o Direito do Trabalho como um dos pilares para se alcançar a pacificação.

Surgia, assim, o Estado Social, que, ao contrário do Estado Liberal, intervinha nas relações entre os particulares intentando fornecer aos cidadãos as condições mínimas para uma vida digna, com o reconhecimento dos direitos de caráter econômico e social aos grupos esmagados pela miséria, a doença, a fome e a marginalização (COMPARATO, 2015, p. 66). Os direitos de proteção ao trabalhador, fundamentalmente anticapitalistas, se instrumentalizavam mediante sua inclusão nos textos constitucionais. As Constituições Mexicana e de Weimar são as precursoras de tal movimento. Para Comparato (2015, p. 190):

> A Carta Política mexicana de 1917 foi a primeira a atribuir aos direitos trabalhistas a qualidade de direitos fundamentais, juntamente com as liberdades individuais e os direitos políticos (arts. 5º e 123). A importância desse precedente histórico deve ser salientada, pois na Europa a consciência de que os direitos humanos têm também uma dimensão social só veio a se afirmar após a grande guerra de 1914-1918, que encerrou de fato o 'longo século XIX'; [...] A Constituição de Weimar, em 1919, trilhou a mesma via da Carta mexicana, e todas as convenções aprovadas pela então recém-criada Organização Internacional do Trabalho, na Conferência de Washington do mesmo ano de 1919, regularam matérias que já constavam da Constituição mexicana: a limitação

> da jornada de trabalho, o desemprego, a proteção da maternidade, a idade mínima de admissão de empregados nas fábricas e o trabalho noturno dos menores na indústria.

O reconhecimento dos direitos trabalhistas como direitos fundamentais é justificado pela assertiva de serem imprescindíveis para que se assegure a dignidade do trabalhador. A dignidade da pessoa humana é concebida como norma-princípio, cuja proteção demanda a efetividade dos direitos fundamentais. Inexoravelmente, a dignidade da pessoa humana somente se consolida com o trabalho. Deveras, o trabalho [direito] se revela como meio de suprir as necessidades de subsistência, como moradia, alimentação, acesso a prestação de serviços de saúde e educacionais de qualidade, entre outras.

Por meio da concretização dos direitos trabalhistas fundamentais se progride na garantia material da própria sociedade, vez que o Direito do trabalho favorece a distribuição de renda, fomentando a economia.

Para Romita (2014, p. 143):

> A dignidade da pessoa humana é o fundamento dos direitos humanos. Os direitos fundamentais constituem manifestações da dignidade da pessoa. Quando algum dos direitos fundamentais, qualquer que seja a família a que pertença, for violado, é a dignidade da pessoa que sofre a ofensa. Os direitos fundamentais asseguram as condições da dignidade e, não obstante a violação da norma, apesar da agressão, a dignidade estará preservada, porque ela é um valor intangível. A dignidade não se esgota nos direitos fundamentais, entretanto, só terá sua dignidade respeitada o indivíduo cujos direitos fundamentais forem observados e realizados.

A supressão dos direitos trabalhistas leva à ofensa dos direitos fundamentais intrínsecos à própria relação trabalhista, como o salário, as férias, o décimo terceiro salário, entre outros, e, extrínsecos, por conta da natureza do crédito trabalhista e sua

importância para que se assegure a dignidade da pessoa humana no que se refere à moradia, lazer, alimentação, entre outros,

Como forma de promoção da dignidade da pessoa humana no âmbito de uma relação trabalhista, o Estado constitucionaliza o Direito do Trabalho, positivando as conquistas oriundas dos movimentos trabalhistas e sociais.

Deveras, nas relações de trabalho, pelos reflexos externos, seja a nível familiar ou até mesmo social, os direitos fundamentais são de suma importância; contudo, mais suscetíveis de serem violados pela própria vulnerabilidade do trabalhador em face do empregador.

Com o fito de atribuir efetividade aos direitos fundamentais trabalhistas, a evolução histórica demonstra que, ao passo que novos direitos são inseridos no campo constitucional, busca-se atribuir ao Sindicato uma gama de poderes-deveres para que os direitos conquistados não se restrinjam a previsão legal, mas sejam efetivados.

2.4 Os direitos fundamentais trabalhistas na legislação brasileira

No Brasil, a proteção aos direitos trabalhistas fundamentais, muito embora não tenha ficado alheia a evolução ocorrida em âmbito internacional, sofreu com impactos internos e externos, principalmente com a resiliência em se por fim ao regime escravocrata.

Anteriormente ao Descobrimento do Brasil por Portugal, o trabalho se dava no seio de comunidas indígenas de forma solidária, comunitária e tão somente para a subsistência, sem a motriz propulsora do capitalismo que é o lucro.

Com o Descobrimento, instituiu-se, inicialmente, o escambo, no qual os portugueses trocavam produtos com os indígenas; contudo, a necessidade de mão de obra para operação dos engenhos de açúcar no nordeste do Brasil e imbuídos no intento principal de obtenção de lucro na terra conquistada, os portugueses escravizaram os próprios indigenas.

Na condição de colonizado em moldes de extrativismo predatório, o Brasil não sofreu os impactos da Revolução Industrial, vez que a base da economia era o trabalho prestado no campo, em regime de escravidão.

Tal qual analisado no Capítulo I, a forma de trabalho majoritária – rural e escravo – retarda o surgimento dos Sindicatos, e, consequentemente, dos próprios direitos trabalhistas. O trabalho livre era minoritário, razão pela qual as manifestações eram ínfimas.

Como a própria liberdade de trabalho era o principal objetivo a ser conquistado, a *Lei Áurea*, muito embora não tenha qualquer caráter justrabalhista, é tida como marco inicial do direito do trabalho brasileiro (DELGADO, 2011, 105).

A abolição da escravatura em 1888 e a proclamação da República em 1889 [com o desenvolvimento de um novo tipo de relação de trabalho] apresentam-se como pressupostos para o reconhecimento de direitos trabalhistas.

A Constituição de 1891, influenciada pela abolição da escravatura, proclamou, de forma genérica, a garantia do direito de associação e reunião a todos os cidadãos (art. 72, §8º).

O *Tratado de Versalhes* de 1919 marca pressão moral externa pela regulação do trabalho, vez que os países exigiam que os demais aderissem aos seus termos como forma de expandir as relações comerciais e diplomáticas.

A primeira Constituição Federal Brasileira que previu direitos trabalhistas foi a de 1934, ao assegurar: a proibição da discriminação; o salário mínimo capaz de satisfazer as necessidades normais do trabalhador; a jornada de oito horas; o descanso semanal remunerado, as férias anuais, a indenização pela dispensa sem justa causa e o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho.[3] A maioria das

---

[3] Artigo 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País. §1º- A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador; c) trabalho diário não excedente

normas eram programáticas,[4] influenciadas pela Constituição Alemã de Weimar (SILVA, 2013, p. 84).

O Texto Constitucional vigorou, apenas, até 1937, sendo substituído pela Carta outorgada no aludido ano, que reconheceu o direito ao trabalho; os contratos coletivos de trabalho; o descanso semanal e aos feriados; as férias anuais; a indenização pela dispensa imotivada; salário mínimo; jornada diária de oito horas; o adicional noturno e a liberdade sindical.[5]

---

de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei; d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres; e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos; f) férias anuais remuneradas; g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; i) regulamentação do exercício de todas as profissões; j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho. § 2º- Para o efeito deste artigo, não há distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico, nem entre os profissionais respectivos. § 3º- Os serviços de amparo à maternidade e à infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas, serão incumbidos de preferência a mulheres habilitadas. §4º- O trabalho agrícola será objeto de regulamentação especial, em que se atenderá, quanto possível, ao disposto neste artigo. Procurar-se-á fixar o homem no campo, cuidar da sua educação rural, e assegurar ao trabalhador nacional a preferência na colonização e aproveitamento das terras públicas. §5º- A União promoverá, em cooperação com os Estados, a organização de colônias agrícolas, para onde serão encaminhados os habitantes de zonas empobrecidas, que o desejarem, e os sem trabalho. §6º- A entrada de imigrantes no território nacional sofrerá as restrições necessárias à garantia da integração étnica e capacidade física e civil do imigrante, não podendo, porém, a corrente imigratória de cada país exceder, anualmente, o limite de dois por cento sobre o número total dos respectivos nacionais fixados no Brasil durante os últimos cinqüenta anos. §7º- É vedada a concentração de imigrantes em qualquer ponto do território da União, devendo a lei regular a seleção, localização e assimilação do alienígena. §8º- Nos acidentes do trabalho em obras públicas da União, dos Estados e dos Municípios, a indenização será feita pela folha de pagamento, dentro de quinze dias depois da sentença, da qual não se admitirá recurso *ex-offício*.

[4] Silva (2007, p. 147) classifica as normas constitucionais de acordo com sua força jurídica. Normas constitucionais programáticas são aquelas que se limitam a traçar princípios tendo, como regra, eficácia contida.

[5] Artigo 136- O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solicitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa. Artigo 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos: a) os contratos coletivos de trabalho concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, serão aplicados a todos os empregados, trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam: b) os contratos coletivos de trabalho deverão estipular obrigatoriamente a sua duração, a importância e as modalidades do salário, a disciplina interior e o horário do trabalho; c) a modalidade

Para Silva (2013, p. 85):

> A Carta de 1937 não teve, porém, aplicação regular. Muitos de seus dispositivos permaneceram letra morta. Houve ditadura pura e simples, com todo o Poder Executivo e Legislativo concentrado nas mãos do Presidente da República, que legislava por via de decretos-leis que ele próprio depois aplicava, como órgão do Executivo.

A Constituição seguinte foi promulgada em 1946 e, na ordem econômica e social, assegurou: o salário mínimo capaz de satisfazer as necessidades normais do trabalhador e de sua família; a não discriminação; o adicional noturno; a participação nos lucros; a jornada diária de oito horas; o descanso semanal remunerado e também aos feriados; as férias anuais remuneradas; a estabilidade no emprego e a indenização pela dispensa [nas condições da lei]; o

---

do salário será a mais apropriada às exigências do operário e da empresa; d) o operário terá direito ao repouso semanal aos domingos e, nos limites das exigências técnicas da empresa, aos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local; e) depois de um ano de serviço ininterrupto em uma empresa de trabalho contínuo, o operário terá direito a uma licença anual remunerada; f) nas empresas de trabalho continuo, a cessação das relações de trabalho, a que o trabalhador não haja dado motivo, e quando a lei não lhe garanta, a estabilidade no emprego, cria-lhe o direito a uma indenização proporcional aos anos de serviço; g) nas empresas de trabalho continuo, a mudança de proprietário não rescinde o contrato de trabalho, conservando os empregados, para com o novo empregador, os direitos que tinham em relação ao antigo; h) salário mínimo, capaz de satisfazer, de acordo com as condições de cada região, as necessidades normais do trabalho; i) dia de trabalho de oito horas, que poderá sér reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei; j) o trabalho à noite, a não ser nos casos em que é efetuado periodicamente por turnos, será retribuído com remuneração superior à do diurno; k) proibição de trabalho a menores de catorze anos; de trabalho noturno a menores de dezesseis, e, em indústrias insalubres, a menores de dezoito anos e a mulheres; l) assistência médica e higiênica ao trabalhador e à gestante, assegurado a esta, sem prejuízo do salário, um período de repouso antes e depois do parto; m) a instituição de seguros de velhice, de invalidez, de vida e para os casos de acidentes do trabalho; n) as associações de trabalhadores têm o dever de prestar aos seus associados auxílio ou assistência, no referente às práticas administrativas ou judiciais relativas aos seguros de acidentes do trabalho e aos seguros sociais. Artigo 138 - A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público.

reconhecimento das convenções coletivas de trabalho; o direito de greve e a liberdade sindical [na forma da lei].[6]

Por fim, foi promulgada a Constituição de 1967, que assegurou a liberdade de trabalho e associação e, ainda na ordem econômica e social, previu um salário mínimo capaz de satisfazer as necessidades normais do trabalhador e de sua família; a não discriminação; o adicional noturno; a participação nos lucros; a jornada diária de oito horas com intervalo para descanso; o descanso semanal remunerado e também aos feriados; as férias anuais remuneradas; a estabilidade no emprego e a indenização pela dispensa [ou fundo de garantia equivalente]; o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho; o direito de greve e a liberdade sindical [na forma da lei].[7]

---

[6] Artigo 157- A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores: I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família; II - proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; III - salário do trabalho noturno superior ao do diurno; IV - participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa, nos termos e pela forma que a lei determinar; V - duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei; VI - repouso semanal remunerado, preferentemente aos domingos e, no limite das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local; VII - férias anuais remuneradas; VIII - higiene e segurança do trabalho; IX - proibição de trabalho a menores de quatorze anos; em indústrias insalubres, a mulheres e a menores, de dezoito anos; e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, respeitadas, em qualquer caso, as condições estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo Juiz competente; X - direito da gestante a descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego nem do salário; XI - fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos do comércio e da indústria; XII - estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir; XIII - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho; XIV - assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva, ao trabalhador e à gestante; XV - assistência aos desempregados; XVI - previdência, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, em favor da maternidade e contra as conseqüências da doença, da velhice, da invalidez e da morte; XVII - obrigatoriedade da instituição do seguro pelo empregador contra os acidentes do trabalho. § 1º Não se admitirá distinção entre o trabalho manual ou técnico e o trabalho intelectual, nem entre os profissionais respectivos, no que concerne a direitos, garantias e benefícios. § 2º Nenhuma prestação de serviço de caráter assistencial ou de benefício compreendido na previdência social poderá ser criada, majorada ou estendida sem a correspondente fonte de custeio total (BRASIL, 1967).

[7] Artigo 158- A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social: I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família; II - salário-família aos dependentes do trabalhador; III - proibição de diferença de salários e de critérios

Os direitos trabalhistas conquistados permanecem intocados, mesmo com o golpe militar de 1964 e com a Emenda Constitucional de 1969, com exceção da estabilidade que foi substituída pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) no art. 165, inciso XIII da mencionada Emenda. Com o FGTS, materializou-se a flexibilização da ainda embrionária legislação trabalhista, vez que as empresas passaram a ter o direito de demitir os trabalhadores, com a singela contraprestação pecuniária.

As Constituições Federais anteriores a de 1988 não definiram os direitos trabalhistas como fundamentais, inserindo-os no Título relativo a ordem econômica e social.

Com a redemocratização do país, a Constituição Federal de 1988 quebra tal paradigma, incluindo os direitos sociais ao lado dos direitos individuais [ou seja, equiparando-os], ambos dentro do título que trata dos direitos fundamentais da pessoa humana.

Assim, a atual Constituição reconhece a fundamentalidade dos direitos dos trabalhadores que estão previstos nos arts. 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11 e 227, § 3º, incisos I e II, todos da Constituição Federal de 1988. Os artigos 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11 estão inseridos no Capítulo

---

de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil; IV - salário de trabalho noturno superior ao diurno; V - integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidos; VI - duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos; VII - repouso semanal remunerado e nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local; VIII - férias anuais remuneradas; IX - higiene e segurança do trabalho; X - proibição de trabalho a menores de doze anos e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, em indústrias insalubres a estes e às mulheres; XI - descanso remunerado da gestante, antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário; XII - fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos comerciais e Industriais; XIII - estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido, ou fundo de garantia equivalente; XIV - reconhecimento das convenções coletivas de trabalho; XV - assistência sanitária, hospitalar e médica preventiva; XVI - previdência social, mediante contribuição da União, do empregador e do empregado, para seguro-desemprego, proteção da maternidade e, nos casos de doença, velhice, invalidez e morte; XVII - seguro obrigatório pelo empregador contra acidentes do trabalho; XVIII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico ou intelectual, ou entre os profissionais respectivos; XIX - colônias de férias e clínicas de repouso, recuperação e convalescença, mantidas pela União, conforme dispuser a lei; XX - aposentadoria para a mulher, aos trinta anos de trabalho, com salário integral; XXI - greve, salvo o disposto no art. 157, § 7º (BRASIL, 1967).

II [Dos Direitos Sociais] do Título II, que trata *Dos Direitos e Garantias Fundamentais* (brasil, 1988).

Para Sarlet (2012, p. 377), os direitos fundamentais trabalhistas dispostos na Constituição Federal de 1988 estão abrangidos pela proteção das chamadas cláusulas pétreas:

> Por sua vez, é possível afirmar que até mesmo as emendas à Constituição se encontram abrangidas pela eficácia vinculante dos direitos fundamentais, já que, a teor do art. 60, § 4º, inciso IV, da nossa Lei Fundamental, nem mesmo o legislador constitucional poderá atuar no sentido de abolir ou tender à abolição das normas de direitos fundamentais. Já no que diz com as normas jurídicas privadas, estas deverão, em princípio, ser excluídas do âmbito de aplicação da força vinculante dos direitos fundamentais, ressaltando-se, ademais, que o problema da vinculação das entidades privadas constitui ponto específico a ser enfrentado.

Temer (2007, p. 36) aduz que são cláusulas pétreas explícitas as que impedem a alteração da Federação; o voto direto, secreto, universal e periódico; a separação dos Poderes; os direitos e garantias individuais. Trata-se de interpretação literal do § 4º do art. 60 da Constituição Federal,[8] através da qual somente os direitos e garantias individuais seriam cláusulas pétreas, excluindo-se, pois, os direitos sociais. Bonavides (2012, p. 675-676) pactua do entendimento de que a interpretação decorrente da especificidade e literalidade do § 4º do art. 60 da Constituição Federal "exprime os limites teóricos, históricos e específicos traçados para traduzir na

[8] Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta: I - de um terço, no mínimo, dos membros da Câmara dos Deputados ou do Senado Federal; II - do Presidente da República; III - de mais da metade das Assembléias Legislativas das unidades da Federação, manifestando-se, cada uma delas, pela maioria relativa de seus membros. § 1º A Constituição não poderá ser emendada na vigência de intervenção federal, de estado de defesa ou de estado de sítio. § 2º A proposta será discutida e votada em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, considerando-se aprovada se obtiver, em ambos, três quintos dos votos dos respectivos membros. § 3º A emenda à Constituição será promulgada pelas Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, com o respectivo número de ordem. § 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: I - a forma federativa de Estado; II - o voto direto, secreto, universal e periódico; III - a separação dos Poderes; IV - os direitos e garantias individuais. § 5º A matéria constante de proposta de emenda rejeitada ou havida por prejudicada não pode ser objeto de nova proposta na mesma sessão legislativa.

essência o breviário da escola liberal sua versão de positivismo" e "só é factível, pois, mediante conceitos jurídicos de aplicação rigorosa que estampam a face de um constitucionalismo desde muito abalado e controvertido em suas fronteiras materiais." A interpretação alheia a rigidez formal leva a conclusão de que a proteção "se estende por igual aos direitos da segunda dimensão, a saber, os direitos sociais" (BONAVIDES, 2012, p. 678).

Portanto, os direitos fundamentais trabalhistas, insertos no *Capítulo II* da Constituição Federal (arts. 6º a 11) e tipificados como direitos sociais, são imutáveis, protegidos como cláusulas pétreas pelo art. 60, § 4º da Constituição Federal.

O rol de direitos trabalhistas assegurados pela Constituição é extenso (arts. 6º a 11), merecendo destaque, o direito ao trabalho; a proteção contra a dispensa sem justa causa; salário mínimo; a irredutibilidade salarial [salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo]; o décimo terceiro salário; o adicional noturno; a participação nos lucros ou resultados da empresa; a limitação da jornada de trabalho; o descanso semanal remunerado; o adicional de horas extras; as férias anuais remuneradas acrescidas de 1/3; o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço [também não regulamentado]; o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; a não discriminação; a liberdade sindical [ainda em regime de unicidade]; o direito de greve e o direito de eleger um representante nas empresas com mais de duzentos empregados, para representá-los junto ao empregador.

Importante salientar que, os direitos dos trabalhadores, considerados como direitos fundamentais, não se esgotam no rol previsto expressamente na Constituição Federal de 1988, visto que também alcançam os direitos implícitos que decorrem do regime e princípios constitucionais e os direitos previstos em tratados internacionais. Nesse sentido é o § 2º do art. 5º da CF de 1988, que possibilita o entendimento de que os direitos humanos fundamentais não se restringem aos previstos expressamente na Constituição (SARLET, 2012, p. 92).

Inclusive, a Constituição Federal erige ao patamar constitucional o princípio trabalhista da norma mais favorável ao trabalhador. Deveras, o art. 7º prevê que são direitos dos trabalhadores, urbanos e rurais, não somente os que estão expressamente previstos, mas também outros que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores. Vê-se que a Constituição Federal se curva em face da norma trabalhista mais favorável, ou seja, estabelece um patamar mínimo e garante a efetividade de direitos mais favoráveis.

Conforme veremos no Capítulo III, a globalização econômica e a doutrina neoliberal pregam a flexibilização das normas trabalhistas. A previsão constitucional da norma mais favorável ao trabalhador acaba caracterizando um freio na politica de flexibilização, na medida em limita a inovação legislativa.

Além disso, a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos uma existência digna (art. 170, CF).

2.5 Eficácia direta ou imediata dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas

No Direito do Trabalho, na relação de emprego, o empregado se encontra na posição de vulnerável perante o empregador, que detém o poder diretivo da relação jurídica que se desenvolve. A relação de emprego tem, pois, como característica fundamental a subordinação do empregado ao poder de direção do empregador.

O art. 2º, *caput*, da CLT, ao definir o empregador, dispõe que ele dirige a prestação de serviços.[9] A Constituição Federal (1988), muito embora consagre a valorização do trabalho humano, pauta o regime pela livre iniciativa (arts. 1º, inciso IV, e 170), e, no confronto

[9] Art. 2º- Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

entre tais princípios, coloca-se o empregador no comando da atividade econômica e da relação empregatícia.

Além de o trabalhador sofrer as imposições decorrentes da superioridade econômica do empregador, a relação empregatícia está estreitamente ligada com a economia, sofrendo os efeitos das crises e das pressões do mercado, próprias do regime capitalista.

Desta forma, a eficácia dos direitos trabalhistas fundamentais se torna necessária, ante o desequilíbrio entre as partes contratantes, e, dada as variantes do sistema capitalista que sempre desemboca na precarização dos direitos dos trabalhadores.

A eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas é direta ou imediata, razão pela qual a aplicação desses direitos não está condicionada a regulamentação por legislação infraconstitucional, notatamente porque intrinsicamente ligados à dignidade da pessoa humana.

O art. 5º, § 1º da Constituição Federal estabelece que "as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata"; e o direito ao trabalho está inserido tipograficamente no rol dos *Direitos e Garantias Fundamentais*, nos termos do art. 6º da Constituição da República de 1988. Assim, pela própria normatização constitucional conclui-se que os direitos trabalhistas fundamentais possuem eficácia direta ou imediata.

Neste sentido, é a conclusão de Sarlet (2012, p. 374), para quem, o postulado inserido no art. 5º, § 1º, da Constituição Federal, pode ser compreendido como um mandado de otimização de sua eficácia:

> Tal se justifica pelo fato de que, em nosso direito constitucional, o postulado da aplicabilidade imediata das normas de direitos fundamentais (art. 5º, § 1º, da CF) pode ser compreendido como um mandado otimização de sua eficácia, pelo menos no sentido de impor aos poderes públicos a aplicação imediata dos direitos fundamentais, outorgando-lhes, nos termos desta aplicabilidade, a maior eficácia possível.

Assim, as normas que definem direitos fundamentais não são meramente programáticas, mas preceptivas, regulando diretamente as relações jurídicas. Os operadores do direito, mesmo diante da falta de comando legislativo, estão autorizados a aplicar os direitos fundamentais pela via interpretativa (MENDES, 2012, p. 174-175).

A eficácia direta ou imediata da norma fundamental trabalhista está diretamente vinculada a desigualdade que permeia a relação empregatícia. O rol de direitos constitucionais é oponível sem a necessidade de legislação infraconstitucional, sobretudo em razão da inferioridade jurídica do empregado em face do empregador. Na hipótese das partes pactuarem obrigações que afrontem as normas mínimas de proteção ao trabalhador, o acordado não é válido. Os direitos fundamentais trabalhistas são impostos nas relações empregatícias independentemente da vontade dos contratantes. Precarizá-los, atribuindo eficácia contida, é negar a justiça social garantidora da dignidade da pessoa humana.

3

Globalização econômica: surgimento, evolução e declínio da indústria têxtil do município de Americana/SP

Após o panorama histórico do movimento sindical e da evolução do Direito do Trabalho e de sua regulamentação como direito fundamental, analisaremos como a globalização econômica impactou na precarização de tais direitos.

O objetivo deste capítulo é discutir em que medida, a globalização, com a mudança dos processos de trabalho e a inserção da tecnologia, afetou os trabalhadores e as entidades sindicais, tudo isso, com foco nos trabalhadores têxteis do Município de Americana.

3.1 A globalização econômica e a precarização dos direitos trabalhistas fundamentais

A globalização representa um novo ciclo do capitalismo mundial. É impulsionada pela competição entre polos econômicos, gerando um processo de transformação da soberania estatal em razão da dependência entre o local e o global. Chesnais (1996, p. 221) identifica a principal característica da nova faceta do capitalismo que ora se denomina globalização ou mundialização: "a liberalização com a desregulamentação que a protege e acentua seus efeitos, devolveram ao capital uma liberdade de escolha quase total, no momento em que as novas tecnologias ampliam as opções como em nenhuma época anterior da história do capitalismo."

Romita (2014, p. 255) descreve que a economia evoluiu desde a concepção familiar até a mundial:

> Ao longo da história, a economia apresenta uma evolução: começa familiar e passa por sucessivas etapas, sendo local, nacional, regional para alcançar nível mundial como sucede na atualidade. Nos quatro ou cinco últimos decênios do século XX, ocorreu uma intensificação sem precedentes no fluxo de correntes comerciais no mundo inteiro, em virtude das transformações tecnológicas advindas do uso intensivo do computador e do robô e facilitadas pelo espantoso desenvolvimento das telecomunicações via satélite e dos transportes.

Na economia mundial, o Estado, enquanto dirigente das relações nacionais, se afasta, atribuindo ao mercado a própria regulamentação das suas relações. O Estado coexiste com o global, de forma que as decisões liberais sejam legitimamente implementadas. Assim, o Estado é encarregado de implementar as decisões globais e lhes dar efetividade, mantendo a soberania em virtude da qual será eventualmente produzida a norma jurídica (ARNAUD, 2007, p. 41, 164-175).

O fenômeno da globalização surge nos anos 70 como solução para a superação da estagnação do capitalismo em decorrência da crise da década, quando o mercado sofreu forte queda na produção industrial em razão da desvalorização do dólar americano e do aumento do preço do petróleo. O aumento no preço do petróleo gera o efeito cascata[1] nos preços de bens e serviços, inflação e estagnação econômica (BAEZ, 2010, p. 295).

As tentativas anteriores de globalização afundaram com as duas Guerras Mundiais, fatos que impulsionaram a proteção das indústrias nacionais e a acumulação de capital dentro do próprio território (SINGER, 2014, p. 19).

Após o fim da Segunda Guerra Mundial, os países reunidos na Conferência de Bretton Woods decidem pela regulamentação da

---

[1] O aumento no preço do petróleo gera o efeito cascata na medida em que representa importante componente do custo de produção ou transporte dos demais produtos. A majoração do seu valor é transferida na composição dos preços do produto final.

economia internacional, criando instituições e normas para proporcionar a retomada do comércio e do desenvolvimento. Surge o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial. As taxas cambiais são fixadas a partir do dólar americano, admitindo os EUA como potência mundial (CHESNAIS, 1996, p. 249).

A fixação de parâmetros internacionais tinha por objetivo reconstruir a economia capitalista e evitar o ressurgimento de disputas imperialistas que tinham dado causa à guerra (ROCHA, L., 2008, p. 84). Os Estados Unidos, no auge de sua hegemonia, com elevados níveis de produção e consumo, produtividade e salários, ditam as regras da retomada da globalização (SINGER, 2014, p. 19-20).

No período entre 1955 a 1970 consolida-se o *Welfare State*, caracterizado pelo bem-estar, pleno emprego e a intervenção estatal. O sindicalismo se desenvolve e generalizam-se politicas sociais a favor dos assalariados (MISAILIDIS, 2001, p. 23).

As políticas econômicas internacionais levaram a calmaria capitalista, rompida nos anos 70 com a desestruturação do *Sistema Monetário Internacional de Bretton Woods*, inflação nos EUA e a crise do petróleo de 1973 (ROCHA, L., 2008, p. 86).

Nas relações de trabalho, a crise do *Sistema de Bretton Woods* representou a desaceleração do desenvolvimento da produtividade e a prolongada estagnação dos salários. A relação entre capital e trabalho era baseada no sistema de produção denominado "fordismo", consistente no crescimento da produção industrial pela homogeneização do trabalho, pela produção em larga escala para o mercado. No regime fordista, surgiram sindicatos bem estruturados, pois o sistema favorecia a organização dos trabalhadores. Assim, eram capazes de negociar salários uniformes e outras políticas trabalhistas (ROCHA, L., 2008, p. 86-87).

No sistema fordista, os produtos são:

> [...] fabricados numa linha de montagem, em unidades fabris concentradas que, por sua vez, juntam muitos trabalhadores em torno de uma produção fragmentada, mas coletiva. Existem um rigoroso controle de tempo e uma hierarquia que garante a

> separação funcional entre a concepção e a execução das diversas tarefas. Como a empresa fordista produz para um mercado em expansão, ela visa manter a sua mão-de-obra a médio e longo prazo. Condições de trabalho estáveis, garantidas por normas rígidas, aumentam sua capacidade de planejamento. A norma jurídica trabalhista ideal para proporcionar essa estabilidade e manter seguro o funcionamento da empresa fordista é a lei, que dificilmente pode ser reformada, uma vez que exige para tanto um processo legislativo, moroso por natureza (RÜDIGER, 2003, p. 43).

Com a crise de 70, as empresas pactuaram do entendimento de que os lucros estavam baixos e os trabalhadores muito fortes em razão da rigidez das regras, razão pela qual era necessária a flexibilização das relações trabalhistas (ROCHA, L., 2008, p. 88).

No documentário *Doutrina do Choque* (2009), Naomi Klein indica que as crises econômicas propositalmente provocadas, como a destruição do Iraque pelos E.U.A., ou causadas por eventos naturais, como o tsunami que atingiu o Sri Lanka em 2004, justificam a aplicação de medidas liberais drásticas e impopulares (2009, 1h08min24s). Trata-se do choque econômico que, de acordo com a doutrina liberal, tem o condão de dar alento às sociedades para aceitar uma forma mais pura de capitalismo desregulado (2009, 05min06s). Após citar várias crises econômicas mundiais, notadamente a de 2008, narra que as próprias empresas se beneficiaram da instabilidade e conclui:

> [...] apesar da retórica populista acerca de agarrar aos peixes gordos para proteger aos débeis e salvar a economia real [...] transfere a riqueza das mãos públicas, recolhidas de pessoas comuns através de impostos, para as mãos dos indivíduos e empresas mais ricas do mundo. Não necessito dizer que são as mesmas pessoas e empresas que criaram esta crise. (2009, 1h13min42s).

A crise é terreno fértil para a expansão da doutrina liberal. Enquanto a população se resguarda para enfrentar o caos, o sistema é reformado com a inserção da ideologia de redução do papel do Estado.

Para Baez (2010, p. 296), ante a hegemonia do sistema capitalista em meados dos anos 80 associada à expansão tecnológica da informática e dos meios de comunicação abrem-se as fronteiras econômicas com a interligação dos mercados por intermédio dos recursos tecnológicos, do que decorre:

> [...] quebram-se monopólios estatais, por meio da promoção de privatizações em benefício de grandes corporações internacionais, diminuem-se as conquistas sociais dos trabalhadores, para reduzir custos de produção, racionalizando-se as estruturas organizacionais com a automatização de atividades produtivas e desregulamentam-se os mercados financeiros para viabilizar a entrada, a saída e a circulação de capital, permitindo às atividades econômicas capitalistas estenderem o seu campo de ação ao conjunto do planeta. (BAEZ, 2010, p. 296).

Em 1973, o *Sistema de Bretton Woods* é substituído por um sistema de flutuações, desencadeando a desorganização financeira e monetária. O capital passa a ser investido onde encontre melhor taxa de juros com a mais alta liquidez (ROCHA, L., 2008, p. 89-90).

Esses fatores abriram caminho para o pensamento neoliberal, consistente na "desregulamentação dos mercados financeiros, desestruturação dos monopólios estatais e abertura rápida do comércio mundial de serviço e informação." (ROCHA, L., 2008, p. 90).

A doutrina neoliberal pregou o fim da intromissão do Estado na economia e a atribuição da regulamentação econômica ao próprio mercado: a privatização das estatais ou a diminuição do espaço público e ocupação desse espaço pelos entes privados; a desregulamentação e a flexibilização dos direitos trabalhistas e previdenciários; o estímulo à livre negociação entre patrões e empregados, com limitações ao poder de negociação sindical; queda das barreiras alfandegárias e a desregulamentação da economia.

Para Misailidis (2010, p. 24):

> Na atual crise de modernidade, noções antes básicas ao conteúdo principiológico do Estado passam por tensões de redefinição

> conceitual. A hermenêutica positivista cai em descontextualização e defasagem técnica. Uma nova ordem normativa autônoma e fragmentária surge representando valores e reconstruindo princípios dentro dos diversos grupos sociais fragmentados, reclamando o pluralismo das fontes normativas como fundamento.

Na concepção de Arnaud (2007, p. 54), "uma das mais belas conquistas dos tempos modernos tinha sido a simplicidade e a segurança das relações jurídicas. Segundo essa visão, os códigos contém a fórmula para a vida em sociedade", contudo, a globalização tornou complexas as relações jurídicas, em razão da criação voluntária e privada de normas válidas e reconhecidas pelas partes, denominado de direito negociado (ARNAUD, 2007, p. 40-48).

O regime global, para Kaufmann (2005, p. 29) "[...] induz a que a mão-de-obra experimente os efeitos da competição internacional, deletéria da segurança que se tinha nos vínculos de emprego tutelados pelo ordenamento jurídico trabalhista clássico, esboçado sob uma outra conjuntura protetiva."

Na nova ordem, a relação clássica de emprego, tutelada pelo Estado com esteio em ordenamento jurídico rígido, sucumbe a influência do capital externo. O Estado deixa de ser a fonte produtora das normas jurídicas trabalhistas, deslocando o centro de tomada de decisões para a esfera privada (KAUFMANN, 2005, p. 42).

A globalização, segundo Webster (2015, p. 38), implodiu a regulação do trabalho, cessando a relação típica: "*la globalización no solo es un condicionante que esté erosionando el marco de reglamentación del trabajo y minando la relación de trabajo típica que definía la naturaleza de las relaciones laborales en la segunda mitad del siglo XX*."[2]

Deveras, inexiste um único agente de tomada de decisões, mas a interação de várias determinações advindas dos integrantes do

---

[2] "A globalização não é apenas uma restrição que está a corroer a estrutura de regulamentação do trabalho e pondo em causa a relação de trabalho típica definir a natureza das relações de trabalho na segunda metade do século XX." (tradução nossa).

mercado global. As decisões são tomadas fora das fronteiras dos Estados, na sede das empresas transnacionais, sem o consentimento de seus cidadãos e sem seu consentimento (ARNAUD, 2007, p. 112).

A soberania estatal é relativizada, sendo condicionada pelas leis do mercado e por órgãos externos, como o Banco Mundial, o Fundo Monetário Internacional, Organização Mundial do Comércio, entre outros. Para Arouca (2003, p. 374):

> A nova ordem determina o rompimento das fronteiras, e blocos empolgados pelo economicismo substituem países: Comunidade Européia, Associação de Livre Comércio da América do Norte, Mercado Comum do Cone Sul, Comunidade de Estados Independentes, etc. O Fundo Monetário Internacional (FMI), Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD), Organização Mundial de Comércio (OMC) determinam as regras a serem seguidas pelos países em desenvolvimento ou subdesenvolvidos, terceiro mundistas.

No mesmo sentido Faria (1999, p. 14):

> Até recentemente o cenário social, político, econômico e cultural era identificado com os Estados-nação e com seu poder para realizar objetivos e implementar políticas públicas por meio de decisões e ações livres, autônomas e soberanas, sendo o contexto internacional um desdobramento natural dessas realidades primárias. Agora, o que se tem é um cenário interdependente, com atores, lógicas, racionalidades, dinâmicas e procedimentos que se intercruzam e ultrapassam as fronteiras tradicionais, não fazem distinções entre países, costumar colocar enormes dilemas para os governos.

Afora dos blocos regionais, instâncias globais e organizações internacionais, surgem as empresas transnacionais,[3] estabelecidas em um país, explorando a mão-de-obra de outros, com nítido intento de reduzir custos. Para Misailidis (2010, p. 29) “grupos multinacionais

[3] Chesnais (1996, p. 71) identifica que as transnacionais são nominadas pela doutrina de empresas, companhias, multinacionais ou transnacionais.

são considerados atores poderosos da globalização e suas estratégias globais de fato têm repercussões significativas sobre as relações de trabalho existentes." Dado o poder de negociação, tais empresas escapam às exigências dos Estados (ARNAUD, 2007, p. 20).

O processo de acumulação do capital contribuiu para o surgimento de tais empresas, que passaram a dispor de imenso poder econômico e financeiro. Muitas destas, inclusive, superavam, em valor de produção, o PIB de vários países, tornando os governos nacionais impotentes e reféns no controle de suas economias. Dado o poderio econômico que possuíam, interferiam na própria produção legislativa dos países, que intentavam atendê-las com regras trabalhistas flexíveis para manter o capital investido.

Para Kaufmann (2005, p. 33):

> O capital sem pátria, no afã, normal se entendido o sistema capitalista, de se estender e de aumentar o seu poderio, tende, para tanto, a eliminar quaisquer entraves de exigências trabalhistas, entregando o relacionamento laboral aos próprios interessados, ou seja, aos próprios empregados e empregadores, revelando, de toda a sorte, o interesse em reduzir, o tanto quanto possível, a interferência do Estado no regramento do trabalho para promover maior rentabilidade ao capital.

Chesnais (1996, p. 114) aponta empresas cuja existência repousa na capacidade de se beneficiar dos baixos custos salariais e da ausência de legislação social para deslocalizar:

> Esses grupos não são grupos industriais em sentido próprio, e sim diversos tipos de 'empresas-rede', como a Nike, a Benetton, que se internacionalizou fora da Europa, ou a Lacoste, bem como cadeias de lojas de departamentos ou hipermercados. Todos eles funcionam por terceirização de empreendedores locais, na Ásia ou no norte da África. Nem precisam mais fazer investimentos externos diretos para se beneficiarem das vantagens proporcionadas pelas 'deslocalizações'.

O Direito do Trabalho tem sofrido mudanças radicais com estes fenômenos. A revolução tecnológica, o deslocamento da mão de obra e a retirada de proteção por parte do Estado têm provocado desemprego e a precarização dos direitos fundamentais do trabalho.

As fases produtivas são transferidas para países com baixo nível salarial e precário sistema de proteção aos direitos trabalhistas, gerando uma silenciosa concorrência entre os Estados para atrair o capital:

> Quanto maior é essa transferência, maior a concorrência muitas vezes selvagem entre mercados de trabalho locais, regionais e nacionais por novas oportunidades de investimento, obrigando as nações em desenvolvimento a competir entre si pelas contrapartidas muitas vezes desfavoráveis dos grandes conglomerados industriais e financeiros (FARIA, 1998, p. 141).

A deslocalização da mão de obra pode se dar de forma indireta, situação que se vislumbra no caso do Município de Americana.

Ao invés da empresa procurar um país para deslocar a mão de obra, deixa de produzir internamente para adquirir produtos de terceiros. As grandes cadeias estabelecem contratos de terceirização com produtores locais e comercializam os produtos com suas marcas. Chesnais (1996, p. 136) cita como exemplo, justamente, o setor têxtil, objeto do presente trabalho:

> Esse sistema é praticado no setor de vestuário, por exemplo, por todas as grandes cadeias de lojas. Os grandes grupos de distribuição americanos (Sears, Bloomingdale) foram os primeiros, mas logo foram seguidos pelos grupos comerciais e lojas de departamentos populares europeus.

Os trabalhadores, além de excluídos do mercado de trabalho, são descartados pelo próprio sistema capitalista, vez que deixam de ter poder de consumo. Sem trabalho e sem poder de consumo, são marginalizados e excluídos socialmente. E mais: são utilizados pelo

capital para evitar que os salários subam. Singer (2014, p. 13), utilizando de expressão cunhada por Karl Marx, explica a "função" dos desempregados: "os desempregados, que outrora eram denominados de exército industrial de reserva, desempenham o mesmo papel que as mercadorias que sobram nas prateleiras: eles evitam que os salários subam."

O sistema capitalista precisa vender mais para incrementar os lucros e, ao mesmo tempo, reduzir os custos operacionais que requer, necessariamente, a redução do custo da mão de obra. Nesta seara, a receita estatal é a flexibilização das normas trabalhistas, que visa atrair o investimento em razão do aumento da competitividade das empresas com a redução do custo trabalhista.

A busca pelo aumento da competitividade, e, consequentemente, do lucro, faz surgir novos processos de trabalho. Surge o toyotismo, que substitui ou se mescla com o padrão fordista. A produção em massa, através da linha de montagem e de produtos homogêneos, cede espaço para a produção voltada para a demanda. Somente será produzido aquilo que será consumido, mantendo-se um estoque mínimo. Para garantir que a produção se desenvolva com qualidade e no menor tempo, insere-se um processo flexível, que permite a um operário operar com várias máquinas, e não no sistema um homem/uma máquina do fordismo (ANTUNES, 2006, p. 34).

A empresa de perfil toyotista busca:

> [...] a (i) auto-suficiência seria substituída pela capacidade de adaptação às adversidades e de agilidade nas decisões; o (ii) cliente-alvo também se encontra em terras estrangeiras; a (iii) identificação dos nichos específicos de demanda potencial é atividade fundamental; o (iv) desenvolvimento de tecnologias de curta maturação é crucial; e a (v) contínua otimização do pessoal ocupado, com espeque, ainda, na política de recursos humanos, no fomento à terceirização das atividades não-estratégicas, com remuneração, para o pessoal da empresa, compatível com critérios de compromisso e produtividade individual e/ou setorial (KAUFMANN, 2005, p. 49).

Para Rüdiger (2003, p. 47):

> A unidade produtiva toyotista trabalha no sentido inverso da unidade produtiva conhecida até então, a fordista. A produção é adaptada à demanda do mercado. O consumo determina a produção, e não o contrário. As demandas do mercado são individualizadas, e só se repõe o produto após a verificação de cada uma delas. O sistema exige uma produção flexível, uma organização de trabalho que aproveita ao máximo o tempo dos trabalhadores disponíveis. Para tanto, a mão-de-obra fixa da empresa deve ser polivalente e organizada de maneira horizontal, de modo a poder planejar e executar diversas tarefas na hora em que elas se fazem necessárias. Além dessa mão-de-obra fixa polivalente, ela contrata, conforme a demanda do mercado, trabalhadores de empresas prestadores de serviços ou empresas fornecedoras, que complementam sua atividade quando necessário.

O toyotismo leva a redução das áreas de atuação produtiva interna com a descentralização da produção. A tomadora transfere para as empresas terceirizadas as partes principais do processo produtivo, de forma a manter um número reduzido de funcionários próprios, aplicando o conceito do *just in time*, ou seja, administra a produção de forma que nada é produzido ou adquirido antes da hora certa. As empresas contratadas devem atender aos requisitos do sistema, com o máximo aproveitamento do tempo de produção e cumprimento dos prazos de entrega dos produtos (ANTUNES, 2006, p. 35).

Surgem empresas periféricas, subordinadas à grande tomadora, que se torna apenas um “centro operacional organizado.” (MISAILIDIS, 2001, p. 23).

A estrutura deste sistema está calcada no número mínimo de trabalhadores e com direitos flexíveis, vez que a própria produção estará flutuando ao teor da demanda. Revela-se inconcebível, por exemplo, a estabilidade decenal prevista no art. 492 da CLT, já

flexibilizada pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, que criou o FGTS.

Para reduzir o número de trabalhadores, e, consequentemente, os custos operacionais, as empresas investem na substituição da mão de obra humana pela automação. Com o surgimento das novas tecnologias [microcomputadores, inteligência artificial, satélites e robótica], máquinas assumem os postos de trabalho e se desenvolve o processo produtivo com a mínima participação humana (KAUFMANN, 2005, p. 39). A intervenção humana ocorre apenas nas tarefas não-programáveis, que pressupõe capacidade de análise, abstração, discernimento e decisão, por parte dos trabalhadores (FARIA, 1999, p. 235).

A automação é tida como a mais cruel face da globalização, pois os empregos são definitivamente ceifados (KAUFMANN, 2005, p. 40). Não há sequer o deslocamento da mão de obra [que poderia ser utopicamente visto como uma forçada distribuição global de renda], mas uma completa eliminação.

Chesnais (1996, p. 35-36) identifica que, muito embora o interesse das multinacionais por locais de produção de baixo salário persista, a tecnologia torna desnecessário o deslocamento por milhares de quilômetros para achar esses locais, e cita como exemplo:

> Evidentemente, os salários no México são superiores aos da maioria dos países do Sudeste Asiático, mas, com a produção flexível e a automatização, os grandes grupos industriais americanos podem 'suportar' esse sobrecusto, tendo em contrapartida a imensa vantagem de poderem redirecionar suas operações de terceirização e produção na América do Norte.

Os trabalhadores especializados operam o necessário nas novas tecnologias, ao passo que os trabalhadores menos qualificados, incapazes de operar sistemas produtivos informatizados, veem a demissão ser convertida em completa

exclusão do sistema produtivo, banidos da economia formal e condenados ao desemprego estrutural (FARIA, 1999, p. 238).

Antunes (2006, p. 40) destaca que a mudança nos sistemas de trabalho tem sempre por foco o mercado, sem sopesar os efeitos colaterais, como o desemprego:

> A consequência mais evidente é o distanciamento pleno de qualquer alternativa para além do capital, à medida que se adota e postula uma ótica do mercado, da produtividade, das empresas, não levando sequer em conta, com a devida seriedade, entre tantos outros elementos tão graves e prementes como, por exemplo, a questão do desemprego estrutural, que atualmente esparrama-se por todo o mundo, em dimensões impressionantes, e que não poupa nem mesmo o Japão, que nunca contou com excesso de força de trabalho.

A reengenharia produtiva e a empresa enxuta, consequência da globalização neoliberal, segundo Antunes (2006, p. 182-183), tem provocado uma série de consequências drásticas no mundo do trabalho, tais como: a) a crescente diminuição do proletariado fabril estável; b) incremento acentuado de um novo proletariado, que é o sub-proletariado fabril e de serviços, marcado pelo trabalho precarizado (terceirizados, trabalho a tempo parcial, informais); c) aumento significativo do trabalho feminino, com maior índice nos trabalhos precarizados e desregulamentado; d) incremento de assalariados médios e de serviços; e) exclusão de jovens e de idosos do mercado de trabalho; f) inclusão precoce e criminosa de crianças no mercado de trabalho, principalmente nos países de industrialização intermediária e subordinada e, ainda, g) a expansão daquilo que Marx chamava de “trabalho social combinado”, no qual trabalhadores do mundo inteiro participam do processo de produção e de serviços.

As mudanças no mundo do trabalho demonstram que, na perene luta de classes entre o capital e o trabalho, o último está se subordinando ao primeiro, principalmente nos países subdesenvolvidos.

A globalização, apoiada no toyotismo e nas novas tecnologias, causa desemprego, cuja diminuição, de acordo com a política liberal, demanda a flexibilização das leis trabalhistas, seja pelo próprio Estado, pressionado pelo capital para reduzir as conquistas históricas, seja diretamente na relação *capital x trabalho*, com a supressão ou redução de direitos que não tenham previsão legal e foram conquistados pela negociação coletiva. Contudo, a propalada flexibilização, além de não garantir os empregos, precarizaria os adquiridos.

A política neoliberal acaba por impor a quebra das barreiras estatais, possibilitando que as empresas transnacionais escolham seletivamente onde irão produzir, levando em conta, entre outros fatores, as leis fiscais, ambientais e os direitos trabalhistas reconhecidos em determinados Estados nacionais.

Para Arnaud (2007, p. 43), os países cujos salários são mais elevados são os primeiros a serem ameaçados pelo desemprego, vez que a mão de obra, um dos principais componentes dos custos produtivos, leva ao deslocamento do emprego para países em que os salários e a proteção social são menores. No mesmo sentido, Romita (2014, p. 258), para quem:

> As facilidades proporcionadas pela mobilidade do capital e a ganância das empresas multinacionais por lucros sempre crescentes estimulam a instalação de centros de produção e exportação em países que mantém baixos níveis salariais, possuem sistema precário de seguridade social e desconhecem um movimento sindical independente e vigoroso.

Singer (2014, p. 118) identifica a precarização dos direitos trabalhistas em nível global:

> O perverso nisso é que os capitais estão se deslocando para as áreas em que o custo da força de trabalho é menor, onde não existem os benefícios sociais já consagrados em convênios internacionais, o que agrava a perde de empregos nos países em que os direitos trabalhistas existem e são respeitados.

As classes operárias sofrem com a flexibilização do trabalho e o rebaixamento dos salários em razão da deslocalização da mão de obra (CHESNAIS, 1996, p. 40). Parafraseando Marx, Chesnais (1996, p. 42) assevera que o trabalho é, mais do que nunca, uma mercadoria, contudo, desvalorizada pelo progresso técnico.

Os países destinatários preferenciais são aqueles inseridos na economia internacional, ou seja, submetidos à política neoliberal de flexibilização das leis trabalhistas e que, obviamente, transmitem segurança financeira e jurídica ao capital investido.

Neste viés, se há a precarização dos direitos trabalhistas nos países capitalistas desenvolvidos, em razão do desemprego pela deslocalização da mão de obra, nos países receptores desta imigração ocorre o mesmo, vez que os direitos trabalhistas são flexibilizados justamente para atrair o capital. Os Estados, para resolverem o problema do desemprego, intentam exportá-lo para outros países.

As medidas de proteção alfandegária ou legislativas para impedir a mobilidade do capital não surtem efeito, vez que:

> Pelo contrário, a mobilidade do capital permite que as empresas obriguem os países a alinharem suas legislações trabalhistas e de proteção social àquelas do Estado onde forem mais favoráveis a elas (isto é, onde a proteção for mais fraca). Essa mobilidade tende necessariamente a limitar a eficácia de medidas como a redução do tempo de trabalho, se não puderem ser impostas às empresas por toda parte – ou, pelo menos, nos principais países – onde estas estejam suscetíveis de se localizarem (CHESNAIS, 1996, p. 306).

Nos anos 80, o fluxo industrializador se dirigiu principalmente à Ásia Oriental: Hong Kong, Coreia do Sul, Taiwan e Cingapura (SINGER, 2014, p. 21).

O Brasil, no esteio da política neoliberal, adotou inúmeras medidas que flexibilizaram os direitos trabalhistas. Além de extinguir a estabilidade decenal prevista no art. 492 da CLT, mencionada anteriormente, a própria Constituição Federal de 1988

prevê regras de tal estirpe nos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º que estabelecem os limites constitucionais autorizadores da relativização dos direitos trabalhistas mediante acordo em negociação coletiva. A Constituição permite a flexibilização das condições de trabalho no art. 7º, incisos VI (irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo); XIII (duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho) e XIV (jornada de 6 horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva).

Como visto, a Constituição Federal de 1988 tutela a proteção ao trabalho de forma ampla, constitucionalizando extenso rol de direitos trabalhistas com vistas a assegurar condições mínimas de trabalho. Contudo, inexoravelmente, adotou regras que flexibilizaram direitos trabalhistas, sendo tais acolhidas pela jurisprudência pátria.

Tem-se como exemplo do processo de flexibilidade atribuída a Constituição Federal pelo Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST), a Súmula nº 423 que assim dispõe:

> TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1) Res. 139/2006 – DJ 10, 11 e 13.10.2006). Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

Na mesma esteira da jornada de trabalho, a Súmula nº 444 (TST):

> JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido

> no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012. É valida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Nos dois exemplos apontados observa-se a condição de desvantagem do trabalhador que, em um primeiro momento se vê obrigado a estender sua jornada de trabalho em turnos de revezamento, originariamente limitada a seis horas diárias, sem direito ao recebimento da sétima e da oitava horas com adicional de horas extras, e, no segundo exemplo, estender sua jornada de trabalho regular, originariamente limitada a oito horas diárias, para doze horas diárias, também sem receber horas extras.

Do Colendo TST advém regra flexibilizante no esteio do sistema de produção toyotisma: a terceirização. Em que pese a legislação brasileira careça de dispositivo regulamentando a política neoliberal da terceirização [o Projeto de Lei nº 4330/2004], que trata da matéria, durante a elaboração do presente trabalho aguarda apreciação pelo Senado Federal [a Súmula nº 331 admite a terceirização das atividades meio]:

> CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
> I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).
> II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
> III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados

> ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.
> IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.
> V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
> VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Ao longo da década, outras medidas legislativas foram adotadas com o condão de flexibilizar as normas trabalhistas. Vejamos:

> a) Trabalho por tempo determinado (Lei nº 9.601/98): a essência está em desvincular o contrato por prazo determinado da natureza dos serviços prestados; muda os critérios de rescisão e reduz as contribuições sociais; cria o banco de horas;
> b) Denúncia da Convenção 158 da OIT (Decreto nº 2.100/1996): é ratificada e, 10 meses depois, denunciada pelo governo brasileiro; elimina mecanismos de inibição da demissão imotivada; reafirma a possibilidade de demissão sem justa causa;
> c) Cooperativas profissionais ou de prestação de serviços (Lei nº 8.949/1994): possibilita que trabalhadores se organizem em cooperativas de prestação de serviços e executem o trabalho dentro de uma empresa, sem caracterização de vínculo empregatício e, portanto, sem os direitos trabalhistas assegurados na legislação e na Convenção Coletiva;
> d) Trabalho em tempo parcial (Medida Provisória nº 1.709/1998): jornada de até 25 horas semanais; o salário e os demais direitos

> trabalhistas estarão em conformidade com a duração da jornada trabalhada; não prevê a participação do sindicato na negociação;
> e) Suspensão do contrato de trabalho (Medida Provisória nº 1.726/1998): suspensão do contrato de trabalho, por um período de dois a cinco meses, vinculada a um processo de qualificação profissional, desde que negociada entre as partes; o trabalhador, caso seja demitido após o término da suspensão, tem o direito de receber as verbas rescisórias e uma multa de um salário;
> f) Trabalho temporário (Portaria nº 2/1996): amplia a possibilidade de utilização da lei (Lei nº 6.019/74) de contrato temporário, generalizando a utilização do contrato de trabalho precário;
> g) Setor público, demissão (Lei nº 9.801/1999 e Lei Complementar nº 96/1999): disciplina os limites das despesas com pessoal e estabelece o prazo de dois anos para as demissões por excesso de pessoal; regulamenta a demissão de servidores públicos estáveis por excesso de pessoal;
> h) Contrato de aprendizagem (Lei nº 10.097/2000): permite a intermediação de mão-obra-aprendiz (KREIN, 2003, p. 285-286).

Tais medidas foram adotadas sob a justificativa de que a flexibilização incentivaria a contratação de trabalhadores, reduzindo o desemprego. No entanto, as medidas, adotadas para atender o capital e justificadas ao trabalho como sendo alternativas para combater o desemprego, não surtiram efeito. Os índices a seguir demonstram que o desemprego no Brasil cresceu a partir de 1990 (Tabela 1):

Tabela 1 - Taxa de desemprego no Brasil (1983-2016)

Ano/Mês	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez	Anual
1983	6.3	6.1	7.0	7.2	7.0	6.9	6.8	7.0	7.1	6.8	6.5	5.6	6.7
1984	7.5	7.8	7.8	7.7	8.3	7.6	7.3	7.3	6.8	6.5	6.1	4.8	7.1
1985	6.3	6.1	6.5	6.1	5.9	5.6	5.4	5.0	4.8	4.3	3.9	3.2	5.3
1986	4.2	4.4	4.4	4.2	4.1	3.8	3.6	3.5	3.2	3.2	2.6	2.2	3.6
1987	3.2	3.4	3.3	3.4	4.0	4.4	4.5	4.2	4.0	4.0	3.6	2.9	3.7
1988	3.8	4.3	4.3	4.1	4.0	3.9	3.8	4.2	3.8	3.7	3.3	2.9	3.8
1989	3.9	4.0	4.2	3.9	3.4	3.4	3.2	3.2	3.2	3.0	2.5	2.4	3.3

1990	3.3	3.4	4.0	4.8	5.3	4.9	4.5	4.5	4.3	4.2	4.3	3.9	4.3
1991	5.2	5.4	5.9	5.8	5.7	4.9	3.8	4.0	4.4	4.3	4.5	4.2	4.8
1992	4.9	6.4	6.2	5.9	6.5			5.9	5.7	5.8	5.8	4.5	5.8
1993	6.0	5.8	5.9	6.1	5.4	5.0	5.2	5.3	5.1	4.9	4.7	4.4	5.3
1994	5.5	5.4	5.9	5.4	5.2	5.4	5.5	5.5	5.1	4.5	4.0	3.4	5.1
1995	4.4	4.3	4.4	4.4	4.5	4.6	4.8	4.9	5.2	5.1	4.7	4.4	4.6
1996	5.3	5.7	6.4	6.0	5.9	5.9	5.6	5.6	5.2	5.1	4.6	3.8	5.4
1997	5.1	5.6	6.0	5.8	6.0	6.1	6.0	6.0	5.6	5.7	5.4	4.8	5.7
1998	7.3	7.4	8.2	7.9	8.2	7.9	8.0	7.8	7.7	7.5	7.0	6.3	7.6
1999	7.7	7.5	8.2	8.0	7.7	7.8	7.5	7.7	7.4	7.5	7.3	6.3	7.6
2000	7.6	8.2	8.1	7.8	7.8	7.4	7.2	7.1	6.7	6.8	6.2	4.8	7.1
2001	5.7	5.7	6.5	6.5	6.9	6.4	6.2	6.2	6.2	6.6	6.4	5.6	6.2
2002	10.8	11.1	12.9	12.5	11.9	11.6	11.9	11.7	11.5	11.2	10.9	10.5	12.6
2003	11.2	11.6	12.1	12.4	12.9	13.0	12.8	13.0	13.0	12.9	12.2	10.9	12.3
2004	11.7	12.0	12.8	13.1	12.2	11.7	11.2	11.4	10.9	10.5	10.7	9.6	11.4
2005	10.2	10.7	10.8	10.8	10.2	9.4	9.4	9.4	9.6	9.6	9.6	8.4	9.8
2006	9.3	10.1	10.4	10.4	10.2	10.4	10.7	10.6	10.0	9.8	9.5	8.4	9.9
2007	9.3	9.9	10.2	10.2	10.2	9.7	9.5	9.5	9.0	8.7	8.2	7.4	9.3
2008	8.0	8.7	8.6	8.5	7.9	7.8	8.1	7.6	7.7	7.5	7.6	6.8	7.8
2009	8.2	8.5	9.0	8.9	8.8	8.1	8.0	8.1	7.7	7.5	7.3	6.8	8.1
2010	7.2	7.4	7.6	7.3	7.5	7.0	6.9	6.7	6.2	6.0	5.7	5.3	6.7
2011	6.0	6.3	6.4	6.4	6.3	6.2	6.0	6.0	6.0	5.7	5.2	4.7	6.0
2012	5.5	5.7	6.2	6.0	5.8	5.9	5.4	5.3	5.4	5.3	4.9	4.6	5.5
2013	5.5	5.6	5.7	5.8	5.8	6.0	5.6	5.3	5.4	5.2	4.6	4.3	5.4
2014	4.8	5.1	5.0	4.8	4.9	4.8	4.9	5.0	4.8	4.6	4.8	4.3	4.8
2015	5.3	5.8	6.1	6.4	6.7	6.9	7.5	7.6	7.6	7.9	7.5	6.8	6.9
2016	7.6	8.2	9.5	10.9	11.3	11.3	11.6	11.8					

Fonte: IBGE

A partir de 2002 o IBGE alterou a metodologia da Pesquisa Mensal de Emprego sob a justificativa de adequá-la a recomendações da OIT. As principais alterações metodológicas da pesquisa referem-se:

> Implementação de mudanças conceituais no tema trabalho; ampliação da investigação com vistas ao melhor conhecimento da população ocupada e da população à procura de trabalho, entendendo-se como tal a tomada de providências efetivas para consegui-lo, tais como: contato estabelecido com empregadores, prestação de concurso, inscrição em concurso, consulta a agência de emprego, sindicato ou órgão similar, entre outras; além de alterações nos instrumentos e nos procedimentos de coleta, ressaltando-se, neste caso, a introdução da coleta eletrônica, bem como alterações no processo de expansão da amostra. A revisão tornou possível o aprofundamento da investigação e a agregação de alguns aspectos adicionais, permitindo estudos acerca de temas específicos, que contemplam características demográficas, sociais e econômicas do mercado de trabalho (BRASIL, 2016).

O novo procedimento de coleta de dados e os critérios de avaliação e classificação das informações obtidas aumentaram formalmente os índices de desemprego. Se em dezembro/2001, pela metodologia antiga, a taxa de desemprego era de 6,2%, em janeiro/2002 passou a ser de 10,80%.

De acordo com a Tabela 1 a taxa de desemprego, considerando o marco temporal do presente trabalho e a mesma sistemática aplicada pelo IBGE, passou de 1989 (média de 3,3%) para 2001 (6,2%).

Os dados estatísticos comprovam que, no Brasil, a doutrina da flexibilização das leis trabalhistas, pregada pelo discurso neoliberal como forma de gerar empregos, não se sustenta.

Outro aspecto relativo à política de flexibilização salarial refere-se à negociação da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) que, ao lado da instituição de prêmios, gratificações e comissões, exige a versatilidade do empregado, impondo-lhe, de certo modo, os riscos da atividade econômica. A Lei nº 10.101/2000 regulamentou tal figura, o que passou a ser uma tendência nas negociações coletivas como forma de atrelar os rendimentos do trabalhador aos ganhos de produtividade. Em detrimento do

reajuste salarial [assertiva que rebaixa o salário fixo] majora-se o componente variável da remuneração.

Assim, a globalização causa aos trabalhadores uma gama de problemas, como o desemprego, os baixos salários, a precariedade das condições de trabalho, falta de segurança, assédio moral, sobrecarga de trabalho, entre outros. Há um nítido desequilíbrio de forças a favor do capital que leva o próprio Estado a pactuar do retrocesso das conquistas trabalhistas históricas.

3.2 Impactos negativos da globalização econômica no movimento sindical

A análise conjugada da construção histórica do sindicalismo com as dimensões dos direitos fundamentais leva a conclusão de que os Sindicatos exerceram papel fundamental na conquista dos direitos trabalhistas.

Contudo, a nova sistematização do processo de trabalho, no viés toyotisma e as novas tecnologias, impactaram não apenas nas relações individuais de trabalho, mas, principalmente, nas relações coletivas:

> Os sindicatos estão aturdidos e exercitando uma prática que raramente foi tão defensiva. Distanciam-se crescentemente do sindicalismo e dos movimentos sociais classistas dos anos 60/70, que propugnavam pelo controle social da produção, aderindo ao acrítico sindicalismo de participação e de negociação, que em geral aceita a ordem do capital e do mercado, só questionando aspectos fenomênicos desta mesma ordem. Abandonam as perspectivas que se inseriam em ações mais globais que visavam a emancipação do trabalho, a luta pelo socialismo e pela emancipação do gênero humano, operando uma aceitação também acrítica da social-democratização, ou o que é ainda mais perverso, debatendo no universo da agenda e do ideário neoliberal (ANTUNES, 2006, p. 43).

Os países que mantém um movimento sindical deficitário são escolhidos na mobilidade do capital, justamente para que as regras flexíveis e a precarização dos direitos trabalhistas não encontrem repulsa (ROMITA, 2014, p. 258). O capital abandona o campo de batalha com os sindicatos e se transfere para países em que a debilidade do movimento operário proporciona a reformulação das relações de trabalho de acordo com seus interesses (SINGER, 2014, p. 28). Chesnais (1996, p. 114) cita o exemplo da Nike, que desloca a produção em massa na busca de baixos salários e movimento sindical deficitário:

> As coleções são concebidas na sede do grupo, no Oregon (que tem menos de 500 assalariados americanos), onde está concentrada sua capacidade de design, bem como sua estratégia comercial. Os padrões dos novos modelos são transmitidos (por uma rede de comunicações telemáticas privada) para Taiwan, onde se situa um segundo elo importante do grupo. É lá que são fabricados os protótipos, que vão servir de modelos para a produção industrial de massa. Esta vai ser feita no Sudeste Asiático, mas onde puderem ser conseguidos contratos de terceirização mais vantajosos, de sorte que tem-se assistido à Nike sair de certos países, à medida que os salários aumentavam ou que surgia a sindicalização.

Para Singer (2014, p. 21):

> [...] as lutas de classe nos países industrializados haviam se intensificado, alimentadas por uma classe operária de escolaridade elevada com um trabalho monótono e alienante. Grandes jornadas grevistas eram resolvidas com elevações salariais que superavam os ganhos de produtividade e pressionavam os lucros. A transferência em grande escala de linhas de produção industrial para a periferia foi a resposta das empresas. Grandes centros industriais na Europa e na América do Norte foram literalmente esvaziados, com prédios fabris abandonados e grande número de desempregados.

No sistema fordista, a intensificação e a homogeneização do trabalho abriram caminho para o trabalhador se organizar em

Sindicatos bem-estruturados, capazes de negociar salários uniformes que cresciam em proporção aos aumentos na produtividade (FARIA, 1999, p. 76-77). O poder sindical foi consolidado no sistema fordista, em razão da concentração da força de trabalho nas fábricas (MISAILIDIS, 2001, p. 22).

O desemprego gerado pela globalização, que associa a deslocalização da mão de obra com as tecnologias substitutivas do trabalho humano, faz surgir o exército de reserva composto por inúmeros desempregados, gerando temor no trabalhador ativo, afastando-o do movimento sindical. Com a escassez do trabalho, o trabalhador cuida, antes de tudo, de preservá-lo, sobrepondo o interesse individual a consciência de classe (ROMITA, 20014, p. 259).

De acordo com a OIT os movimentos grevistas reduziram vertiginosamente no Brasil a partir de 1990 (Tabela 2):

Tabela 2 - Greves no Brasil (1987-2012)

ANO	Nº GREVES
1987	2369
1988	1954
1989	4189
1990	1846
1991	659
1992	347
1993	653
1994	1034
1995	1056
1996	1258
1997	630
1998	546
1999	508
2000	525
2001	416

2002	298
2003	340
2004	302
2005	299
2006	320
2007	316
2008	411
ANO	**Nº GREVES**
2009	518
2010	446
2011	554
2012	873

Fonte: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2008.

Os dados estatísticos acima demonstram que o trabalhador abdica do principal instrumento de luta sindical concernente na greve em prol da mantença do próprio trabalho.

Se o surgimento do próprio sindicato está enraizado na solidariedade dos trabalhadores, o individualismo decorrente do receio da mobilização e perda dos empregos acaba enfraquecendo o movimento. Para Kaufmann (2005, p. 79-80):

> O individualismo, minando aquele subjetivismo em prol do coletivo, foi se aproveitando, então, da perda da racionalidade operária diante do massacre imposto pela necessidade de expansão das políticas de acumulação flexível. A captura da subjetividade operária não permitiu que o trabalhador ficasse livre para pensar a experiência coletiva e se sentir pertencente a um grupo social, a uma identidade de interesses, uma vez que integralmente absorto na linha produtiva do capital e com a necessidade de mantença de sua "empregabilidade", em face do fantasma do desemprego também impulsionado pela necessidade empresarial de manter uma alta rotatividade de mão-de obra para escapar aos encargos sociais incidentes sobre o tempo integral.

Historicamente, imbuídos do intento de reivindicar maiores salários e melhores condições de trabalho, os Sindicatos assumem uma posição defensiva em face do desemprego, tentando afastar a ameaça ao direito fundamental do próprio emprego (ROMITA, 2014, p. 258).

Neste sentido Kaufmann (2005, p. 83-84):

> Na agenda sindical das últimas décadas, principalmente da década de 90, constata-se uma gritante modificação se comparada com a dos tempos de um sindicalismo combatente ainda no pré-toyotismo que, mormente no Brasil, versava temas clássicos como negociações e reajustes salariais para a data-base, além de sugestões e promoções de greves maciças. Hoje, os sindicatos, num subconsciente movimento de alinhamento ao capital – imprescindível, nem que a assertiva soe um tanto quanto paradoxal (mas é imposição de uma realidade), para a manutenção da imprescindibilidade da interferência sindical em momentos da vida operária inserta na exploração capitalista –, preocupam-se com o desemprego, entabulam programas de participação nos lucros e/ou resultados da empresa, discutem remuneração variável, metas de produtividade, flexibilidade nas condições de trabalho, reestruturação da empresa, qualidade dos produtos, diminuição do absenteísmo.

Além da desmobilização pelo temor do desemprego, a revolução tecnológica que permitiu a globalização e a dispensa massiva de trabalhadores, desagrega os laços laborais firmados no ambiente de trabalho. A principal delas, a rede mundial de computadores, permite o teletrabalho, inovação acolhida pela legislação brasileira através da Lei nº 12.551/2011 que deu nova redação ao art. 6º da CLT. Os trabalhadores, dispersos em seus lares, perdem a organização e a força para lutar.

Como visto, a transição do trabalho rural para o industrial com a consequente proximidade entre os trabalhadores, foi o chamariz para os movimentos sindicais. A revolução tecnológica retrocede esta proximidade, mantendo os trabalhadores dispersos.

Para Romita (2014, p. 259), o teletrabalho impacta diretamente na solidariedade das relações sindicais; "a antiga 'comunhão de interesses' desaparece ante a atomização das atividades produzidas pelo teletrabalho, por novas formas de trabalho em domicílio, pelo trabalho informal."

A doutrina toyotisma gera consequências diretas no movimento sindical, vez que prega a flexibilização da unidade fabril com a desconcentração da produção. A terceirização decorrente do sistema toyotista também desmobiliza a unidade sindical, vez que, os trabalhadores outrora reunidos no mesmo ambiente de trabalho e representados pela mesma entidade sindical, são dispersos.

A terceirização fratura a unidade da categoria sindical. A pulverização dos trabalhadores nos diversos ramos do comércio e da indústria gera uma representação sindical deficitária, uma vez que os trabalhadores não possuem liame de identidade suficiente para conjugar esforços, haja vista que possuem diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais e diversas vinculações com tomadores de serviços (KAUFMANN, 2005, p. 82).

No interstício da vida laboral, um trabalhador terceirizado poderá laborar em vários segmentos; por exemplo, em um almoxarife, poderá laborar em uma indústria têxtil, química, metalúrgica, ou, até mesmo em um comércio. Não haverá, nos ambientes laborais passageiros, a formação da identidade necessária para o movimento sindical.

Para Faria (1999, p. 232):

> Além de minar sua identidade ocupacional, enfraquecendo-o politicamente, elas também reduziram a capacidade de resistência dos sindicatos ao fechamento dos postos de trabalho, à 'flexibilização' da legislação laboral e, principalmente, à transformação da 'terceirização' numa importante e poderosa técnica de controle social, num eficiente instrumento para facilitar a própria implementação do modelo da 'especialização flexível da produção' e numa sutil estratégia de conversão dos trabalhadores em empregados de si mesmos, alienando sua força de trabalho não

> pelo que precisam para viver, porém competindo com os próprios meios de produção.

No Brasil, como o enquadramento sindical está circunscrito às atividades desenvolvidas pela empresa que contrata diretamente a mão de obra (art. 511, §§ 2º e 3º da CLT),[4] a questão que surge é qual a entidade sindical que representa os trabalhadores terceirizados. A dúvida permeia entre a atividade da empresa terceirizada e que contratou o trabalhador [prestação de serviços] ou a empresa tomadora, na qual efetivamente o trabalhador despendeu sua força laboral.

Tem prevalecido na jurisprudência pátria, com esteio na Súmula nº 374 do TST, o entendimento mais gravoso ao trabalhador e que atende aos anseios neoliberais: o trabalhador não faz jus aos mesmos direitos dos trabalhadores da empresa tomadora:

> Súmula nº 374 do Tribunal Superior do Trabalho
> NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 55 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.
> Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria. (ex-OJ nº 55 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996).

Nas empresas terceirizadas há um distanciamento entre as bases da categoria e a liderança sindical, em razão da dispersão dos

---

[4] Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. [...] § 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional. § 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

trabalhadores, o que afasta a procura dos trabalhadores pela assistência sindical (KAUFMANN, 2005, p. 334).

Paralelamente à terceirização, as figuras flexibilizantes do trabalho em regime parcial e contrato por prazo determinado, aliados ao trabalho informal agudam os impactos da globalização no movimento sindical.

Vê-se, pois, que a globalização precariza os direitos fundamentais dos trabalhadores e fragiliza o movimento sindical.

3.3 A importância da indústria têxtil para o Município de Americana

A escolha do Município de Americana/SP, como recorte histórico e fático, é justificável pela profunda influência da indústria têxtil na consolidação da sua economia e posterior declínio pela globalização econômica.

A história do Município se confunde com a própria história de sua indústria têxtil. O detalhamento histórico do surgimento da indústria será permeado com a luta e as conquistas dos trabalhadores.

Americana é uma cidade do interior do Estado de São Paulo que integra a Região Metropolitana de Campinas, distante 129 km da capital. De acordo com o IBGE (2010), em 2010 contava com 210.638 habitantes.

O surgimento do Município está umbilicalmente ligado à imigração norte-americana para o Brasil [que, aliás, influencia seu próprio nome], iniciada após o término da Guerra Civil Americana. O governo imperial brasileiro favorecia tal imigração, pois vislumbrava na vinda e na fixação dos norte-americanos no Brasil [pessoas com conhecimentos agrícolas, profissionais liberais, boa formação moral e intelectual e sobretudo famílias desejosas de se estabelecerem na zona rural] uma oportunidade de impulsionar o desenvolvimento do interior do país (GOBBO, 1999, p. 24).

O núcleo de Santa Bárbara D´Oeste, Município do qual Americana era distrito sendo oficialmente instalado em 15 de janeiro de 1925, foi o que mais se desenvolveu, notadamente a partir de 1866. Os norte-americanos, afetos com a semelhança do solo com a da região do Alabama, fundaram inúmeras propriedades agrícolas, que cultivavam e beneficiavam o algodão. Estabeleceram um intenso comércio, notadamente a partir de 1875, com a instalação da Estação de Santa Bárbara pela Companhia Paulista de Estradas de Ferro (GOBBO, 1999, p. 24).

O povoado que foi se formando ao redor da estação passou a ser conhecido como Villa dos Americanos, Villa Americana e deu origem a atual cidade de Americana (GOBBO, 1999, p. 24).

Em que pese não seja creditada aos norte-americanos a fundação de Americana, é indiscutível que contribuíram para o surgimento e progresso da cidade.

Na mesma época, surge a primeira fábrica de tecidos de algodão – a *Fábrica de Tecidos Carioba* – distante três quilômetros da estação ferroviária. Esta indústria teve relevante papel na fundação e desenvolvimento de Americana sendo considerada o berço da industrialização (GOBBO, 1999, p. 24-32).

Relatos históricos fazem menção à utilização de mão de obra escrava na *Fábrica de Tecidos Carioba*. O Processo nº 12.685 do Cartório do 1º Ofício, datado de 06 de maio de 1887, consubstancia-se em acordo firmado para a alforria de libertandos mediante o pagamento através de trabalho "em todos os dias úteis" na fábrica pelo prazo de três a quatro anos (GOBBO, 1999, p. 46-47). O surgimento da aludida fábrica situa-se no lapso temporal transitório entre a mão de obra escrava e o trabalho assalariado.

Em razão do endividamento, a fábrica foi entregue ao Banco do Brasil em 1896, permanecendo inativa por alguns anos (LIMA, 2002, p. 28).

Em 1901, a massa falida da *Fábrica de Tecidos Carioba* foi adquirida pelos alemães Franz Muller, Hermann e Rawlinson (STOCK, 2009, p. 22).

Em 1907 a empresa adquire a Fazenda Salto Grande para explorar o potencial hidrelétrico da queda do rio Atibaia. Dada a expansão da fábrica, para suprir a demanda de energia, foi construída uma usina hidrelétrica no local. Concluída em 1911, a *Usina de Salto Grande* passou a fornecer energia elétrica para Carioba, Americana e região (LIMA, 2002, p. 32).

A vila formou-se a partir da fábrica, sendo fundamental para elevar o Distrito de Villa Americana a Município:

> A família Muller edificou a maioria das habitações em Carioba. Em 1918, havia 233 prédios ocupados na vila, sendo: 223 casas de operários e 10 prédios mistos e para uso comercial. O número de habitantes era de 1.196, sendo 594 homens e 602 mulheres, a maioria imigrante ou filho de imigrantes vindos da Itália (STOCK, 2009, p. 23).

Em que pese o regime de administração da fábrica fosse paternalista, ocorria o inevitável choque entre o capital e o trabalho, sendo que os trabalhadores se organizavam em comissões para negociar acordos coletivos e benefícios para a vila e seus moradores (STOCK, 2009, p. 26). Inclusive, o regime paternalista era utilizado como barganha para a exploração da mão de obra:

> Na medida em que esse sistema ampliou a admiração pelos patrões, obtida pela troca de benefícios, consolidou-se como forma de exploração da mão-de-obra. A moradia gratuita foi o principal benefício concedido ao operariado de Carioba e que fez aumentar o respeito e admiração aos primeiros proprietários, ao mesmo tempo em que se aprofundou a exploração dos operários. Contraditoriamente, esse foi um benefício conquistado pelo operariado em um processo de negociação. E a ele, juntou-se a água e a energia elétrica cedidas gratuitamente (STOCK, 2009, p. 26).

Os trabalhadores recebiam salários inferiores à média das demais indústrias, contudo, sopesavam os benefícios [moradia, energia elétrica e água gratuitos] para manter o vínculo empregatício (STOCK, 2009, p. 26).

O fornecimento da moradia adveio da negociação entre os patrões e os empregados. Como o capital necessitava aumentar a produção da fábrica, exigiu que os tecelões operassem três teares ao mesmo tempo, quando até então operavam dois. Em troca da majoração da exploração, foi concedida a moradia (STOCK, 2009, p. 28).

A vila possuía um funcionário especificamente destinado a notificar o despejo da casa ao operário que reivindicava aumento de salário (STOCK, 2009, p. 29).

No seio dos trabalhadores surgem organizações mutualistas e associações recreativas, cujas diretorias eram ocupadas pelas lideranças comunitárias de Carioba.

Na década de 30, a indústria têxtil se erradia com a proliferação de conglomerados autônomos. Operários empreendedores adquiriam teares para arregimentar a renda familiar, trabalhando em casa, nas horas de folga (GOBBO, 1999, p. 53). Pequenas fábricas se espalham pelo tecido urbano, ou como cômodos contíguos à própria casa, ou em diminutos salões alugados por grupos de 3 ou 4 firmas, que subdividiam o espaço com paredes ou mesmo cotistas (LIMA, 2002, p. 35).

A Segunda Guerra Mundial prejudicou consideravelmente a Fábrica Carioba, em razão da perseguição aos alemães e italianos residentes no Brasil. Como o Brasil se declarou contrário à Alemanha, rompendo relações diplomáticas, a família alemã que administrava a Carioba foi afastada do comando da fábrica pela política de Vargas. A posse da fábrica é transferida à família Abdalla em 1945 (GOBBO, 1999, p. 53).

A venda da fábrica gerou apreensão entre os trabalhadores, notadamente porque os antigos proprietários sequer realizaram o pagamento do salário do período vencido. Para abrandar os ânimos e conquistar os operários:

> [...] em dezembro de 1944, deram 500 mil réis de abono e um corte de opala (tecido para fazer camisa); e, para as crianças da vila,

> distribuíram mais de mil brinquedos. Mesmo assim, não houve contentamento, e os operários continuaram revoltados, quando o homem está revoltado não quer saber se é preto ou branco, então foi uma greve atrás da outra (STOCK, 2009, p. 28).

Eclodem sucessivas greves na Fábrica de Carioba, notadamente pelo rompimento do sistema de trocas mantido com a administração Muller.

Com o intento de sufocar os movimentos trabalhistas, os líderes comunitários foram gradativamente substituídos por pessoas com afinidade com os novos proprietários:

> Em 1952, a Sociedade de Mútuo Socorro necessitou renovar e registrar seus estatutos, pois estava irregular desde 1948, por não realizar eleições anuais de sua diretoria. Afonso Giordano era o presidente da entidade e o advogado e sócio, Jessyr Bianco, incumbiu-se de registrar o estatuto e promover a eleição. Mas Nicolau Abdalla tentou impedir a eleição da nova diretoria, que contava com elementos de Carioba e de Americana, o que muitos cariobenses ligados ao patrão não admitiam. Nicolau impediu a publicação da chapa oficial e fechou a sede da entidade na vila para que não ocorresse a eleição. Não conseguiu o intento, porque algumas pessoas, entre elas, Jessyr, visitaram as casas de Carioba e pediram para que os moradores comparecessem à votação. A nova diretoria foi eleita e Nicolau acatou a eleição. Esse episódio retrata os conflitos de interesse e a forma mais comum como eram resolvidos (STOCK, 2009, p. 37-38).

Mesmo com os problemas gerados pela Segunda Guerra Mundial, Americana progredia. Na década de 40, Americana tem um salto no crescimento em razão da instalação da Indústria Nardini, produtora de teares, e da Fibra, produtora de fios de rayon. Na década de 50 surgem as multinacionais do ramo têxtil: Toyobo do Brasil S.A. e a Unitika do Brasil Indústria Têxtil. O ciclo produtivo, desde a produção do tear até a confecção da matéria-prima, se completava em Americana.

O surgimento de grandes empresas têxteis em Americana, associada a questões políticas partidárias que vertiam sobre os proprietários, foi o estopim para o fim da *Fábrica de Tecidos Carioba*.

A chamada grande greve ocorreu por dez meses, entre agosto de 1966 e maio de 1967. O Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana, notadamente pelos dirigentes Romeu Sturari e Leão, teve papel fundamental na greve:

> Em julho de 1966, 542 dos 654 funcionários da empresa, na época Companhia Brasileira de Produção e Empreendimentos — Cibrape –, mas sempre denominada nos jornais e pela população como a fábrica de Carioba, compareceram à sede do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana, no centro da cidade, e realizaram uma Assembléia Geral Extraordinária Dos funcionários presentes, 523 votaram pela decretação do movimento grevista, caso as reivindicações não fossem atendidas, dos quais, 516, pela realização imediata da greve (STOCK, 2009, p. 37-38).

A reivindicação dos trabalhadores era por direitos trabalhistas fundamentais: complementação do pagamento relativo ao 13º salário do ano de 1965, atrasado seis meses; o pagamento das importâncias correspondentes às férias vencidas e gozadas pelos trabalhadores; e o pagamento dos salários dos meses de abril, maio e junho de 1966 (STOCK, 2009, p. 74).

Paulatinamente, os haveres salariais foram sendo pagos e também as verbas rescisórias. Como o acordo ofertado era consideravelmente baixo (30% do valor devido), os trabalhadores acionavam a Justiça do Trabalho. Os pagamentos ocorriam com tecidos ou peças confeccionadas na fábrica e terrenos (STOCK, 2009, p. 80-81).

A mão de obra dos trabalhadores têxteis da *Fábrica de Tecidos Carioba* foi absorvida pelas demais indústrias têxteis que surgiram em Americana. Alguns constituem o próprio empreendimento. De acordo com dados do Boletim Paulista de Geografia nº 43 de julho de 1966, Americana possuía 311 indústrias, das quais 280 eram

têxteis, empregando aproximadamente 9.500 trabalhadores de uma população ativa de 12.000.

No fim dos anos 60 à década de 70 grandes empresas têxteis se instalam no município: Polyenka (fios), Santista (tecidos) ou se modernizam, como a Tabacow (tapetes) (LIMA, 2002, p. 73).

Ainda de acordo com dados do Boletim Paulista de Geografia nº 43 de julho de 1966, Americana era o mais importante centro têxtil do interior paulista, superado apenas pela Grande São Paulo.

O desenvolvimento industrial, principalmente da indústria têxtil, leva a uma explosão demográfica, triplicando a população em duas décadas. Em 1960, Americana possuía 37.856 habitantes, ao passo que em 1980 possuía 122.055, sendo que os estabelecimentos têxteis saltam de 257 em 1960 para 789 em 1980 (LIMA, 2002, p. 73).

A prosperidade e a expansão das indústrias na década de 70 levam ao crescimento de outras atividades, como comércio, transporte, prestação de serviços, bancos, escolas e saúde (LIMA, 2002, p. 76).

Nos anos 90, a indústria têxtil de Americana inicia seu vertiginoso declínio. A mão de obra, até então escassa, sobrepuja, em razão do encerramento dos postos de trabalho em decorrência da abertura comercial.

3.4 A abertura econômica da década de 90 e seu impacto nos trabalhadores têxteis de Americana

Analisamos, no tópico anterior, que a indústria têxtil é o eixo principal da economia do município de Americana. No presente título, verificaremos como a globalização econômica afetou a economia e, consequentemente, os trabalhadores da indústria.

A globalização econômica da década de 90 impactou diretamente os trabalhadores do setor têxtil de Americana por duas vertentes: o encerramento das atividades industriais desencadeou elevado índice de desemprego e as empresas que mantiveram as atividades, abdicaram da mão de obra, substituindo-a pelo

maquinário tido como pêndulo para a redução de custos e fomento para a concorrência com o capital estrangeiro ou pela importação dos insumos.

Misailidis (2001, p. 26) descreve claramente o fenômeno ocorrido com a indústria têxtil americanense:

> A história das indústrias têxteis e do carvão prova a influência formativa do mercado e a influência orçamentária sobre a operação dos sistemas de relações industriais. Os contrastes entre as indústrias protegidas ou expostas à concorrência internacional, a liberdade de custos e preços nas indústrias monopolistas, a existência de financiamentos bons ou deficientes, de uma demanda expressiva ou pobre, são fatores que incidem diretamente sobre os empresários e que repercutem nas relações com as organizações dos trabalhadores.

A maioria das empresas americanenses, notadamente as de pequeno e médio porte, estava atrasada tecnologicamente e sem condições de concorrer com o mercado globalizado.

Até o final da década de 1980, a política comercial internacional brasileira era protecionista. Para proteger o mercado nacional, aplicavam-se barreiras tarifárias e não-tarifárias que protegiam o país da concorrência global. As tarifas eram elevadas e se aplicava o sistema de licenciamento de importações.

Em 1988, o país lançou a política de abertura comercial. O processo de abertura comercial integra a política econômica de cunho liberal que visa à liberalização do mercado, com a redução de tarifas e a eliminação de barreiras não alfandegárias.

Não é mera coincidência que a abertura comercial tenha se dado com a redemocratização do país. A globalização encontra campo fértil no contexto de economias liberais implementadas por Estados não dirigistas (ARNAUD, 2007, p. 39).

Em 15 de março de 1990, quando o presidente José Sarney foi sucedido por Fernando Collor de Mello[5] na primeira eleição por voto

[5] Collor disputou a eleição com Luiz Inácio Lula da Silva, ícone do sindicalismo.

direto após a tomada do poder pelos militares em 1964, a inflação brasileira era preocupante (SINGER, 2014, p. 35).

No curto período de seu governo [destituído em 29 de dezembro de 1992] ocorreu o processo de liberação comercial, eliminando-se os controles quantitativos sobre as importações, reduzindo os índices de nacionalização de uma série de produtos industriais, eliminando-se as tarifas para insumos industriais sem produção interna similar e reduzindo as barreiras tarifárias.

A justificativa apresentada foi a de que a abertura comercial levaria a modernização do parque industrial e ao controle do nível de preço, como forma de combater a inflação. Os ideólogos do governo Collor pactuavam do entendimento de que o Brasil precisava se desenvolver, sendo que os entraves principais se consubstanciavam nas estatais ineficientes, protecionismo ao mercado interno e na excessiva regulamentação da economia brasileira.

As políticas liberais continuaram a ser adotadas quando Itamar Franco assumiu a presidência no final de 1992 e prosseguiram com Fernando Henrique Cardoso[6] (AROUCA, 2003, p. 399).

Com a abertura econômica, o mercado brasileiro passou a ser abastecido com tecidos asiáticos, cujo custo de produção era menor em razão dos baixos salários, parcos benefícios trabalhistas e incentivos governamentais (LIMA, 2002, p. 88).

O impacto das medidas liberais na indústria têxtil de Americana foi imediato. A competição, que anteriormente era a nível nacional, passou a ser em nível global.

A abertura comercial levou ao aumento das exportações e importações. O acréscimo nas exportações gerou emprego, contudo, as importações eliminaram postos de trabalho que foram transferidos aos países de onde provêm os produtos importados

[6] Como visto no item 3.1, Cardoso desmonta a rede protecionista do trabalhador, que desemboca na desregulamentação da legislação trabalhista.

(SINGER, 2014, p. 22). No caso de Americana, a indústria têxtil não estava preparada para a concorrência, razão pela qual os postos de trabalho foram transferidos para o mercado asiático.

A concorrência com o mundo globalizado deteriorou a economia americanense. Em 1992, 89 empresas requereram falência. As tecelagens, que passavam de 600 no auge, chegam a 568 em 1994, mas com a produção reduzida e, consequentemente, o número de funcionários. Em 1993 foram homologados 947 requerimentos de seguro desemprego, e, em 1994, 1547 (LIMA, 2002, p. 89).

De acordo com a tabela abaixo (Tabela 3), as importações cresceram demasiadamente com a abertura comercial:

Tabela 3 - Quantidade de tecidos importados pelas empresas brasileiras (1992-1994)

Ano	Tecidos importados (ton.)
1992	3.279
1993	11.334
1994	34.170

Fonte: LIMA, 2002, p. 100.[7]

Com a avalanche de tecidos importados, as pequenas e médias empresas sucumbiram. Em consequência, o número de empresas e de empregos é reduzido.

De acordo com o SINDITEC – Sindicato das Indústrias de Tecelagem, Fiação, Linhas, Tinturaria, Estamparia e Beneficiamento de Fios e Tecidos de Americana, Nova Odessa, Santa Bárbara d´Oeste e Sumaré, entre os anos de 1990 e 2003, o número de empresas do segmento de fios e tecidos planos sintéticos na região representada (Americana, Nova Odessa, Santa Bárbara d´Oeste e Sumaré) sofreu uma redução de aproximadamente 63% (Tabela 4):

[7] Os dados estatísticos estão limitados a 1994, pois não há referencial para os anos seguintes.

Tabela 4 - Total de empresas do segmento de fios e tecidos planos sintéticos nos municípios de Americana, Nova Odessa, Santa Bárbara d´Oeste e Sumaré (1990-2003)

MUNICÍPIO	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03
Americana	827	764	676	680	475	447	395	390	381	370	369	362	360	360
Santa Bárbara d´Oste	479	443	395	383	264	248	195	193	190	173	170	166	165	162
Nova Odessa	126	120	111	106	70	65	18	18	17	17	16	14	14	14
Sumaré	54	48	41	30	21	18	12	11	11	11	9	9	9	9
Total	1486	1375	1223	1199	830	778	620	612	599	571	564	551	548	545

Fonte: SINDITEC, 2016.[8]

Em decorrência, os postos de trabalho ocupado despencam de 30.954 em 1990 para 12.160 em 2003 (Tabela 5):

Tabela 5 - Total de empregos efetivos no segmento de fios e tecidos planos sintéticos nos municípios de Americana, Nova Odessa, Santa Bárbara d´Oeste e Sumaré (1990-2003)

Município	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03
Americana	17845	15532	13340	10396	9286	8540	8185	7890	7701	7255	7150	7560	6980	7010
Santa Bárbara d´Oste	6863	5974	5131	4075	3572	3285	3148	3035	2962	2790	2750	2908	2685	2696
Nova Odessa	3569	3106	2668	2119	1857	1708	1637	1578	1540	1451	1430	1512	1396	1402
Sumaré	2677	2330	2001	1589	1393	1281	1228	1184	1155	1088	1073	1134	1047	1052
Total	30954	26942	23140	18379	16108	14814	12198	13687	13358	12584	12403	13114	12108	12160

Fonte: SINDITEC, 2016.[9]

[8] Os dados estatísticos estão limitados a 2003, pois não há referencial para os anos seguintes.

[9] Os dados estatísticos estão limitados a 2003, pois não há referencial para os anos seguintes.

Para que o setor industrial se adequasse aos padrões de competitividade global foi compelido a ganhar produtividade com a incorporação de máquinas e equipamentos de elevada tecnologia que geram uma intensa diminuição dos postos de trabalho (SAIFI, 2002, p. 19).

Lima (2002, p. 99) apresenta interessante demonstrativo com a evolução dos teares e a quantidade de mão de obra necessária, demonstrando os efeitos da modernização do parque fabril (Tabela 6):

Tabela 6 - Evolução dos teares e índice máquina/operário

Modelo de tear	Utilização (década)	Número de teares operador por 1 tecelão	Número de teares supervisionados por 1 contramestre	Metragem produzida em jornada de 8 horas de trabalho (1 turno)
Mecânico	40	4	24	25 m
Automático	60	15	30	50 m
Pinça	80	20	40	70 m
Jato de ar ou água	90	30	40	150 m

Fonte: LIMA, 2002, p. 99.

De acordo com a tabela acima (Tabela 6), a modernização do parque fabril reduz a mão de obra absorvida e a produção aumenta. Se um trabalhador produzia 25 metros de tecido em um turno em 1940, o mesmo trabalhador produz 150 metros em 1990.

A inserção de Americana na rede de produção globalizada levou ao declínio da indústria têxtil. O desemprego em massa levou a precarização do direito fundamental ao trabalho e o exército de reserva formado pelos trabalhadores desempregados, levou a precarização dos demais direitos, como redução salarial, supressão de benefícios, condições precárias de trabalho, entre outras.

A abertura comercial irrestrita às importações desenvolvida pelo governo Collor no início dos anos 90 foi um duro golpe aos trabalhadores têxteis que foram despojados do emprego ou submetidos ao retrocesso dos direitos conquistados.

Os principais concorrentes internacionais foram os países do Sudeste Asiático, que usavam massas de operários trabalhando em longas jornadas sem os benefícios trabalhistas comuns ao sistema ocidental, somados aos incentivos de seus governos a exportação (LIMA, 2002, p. 106).

A partir de 1995, o país adota medidas protecionistas, com a majoração dos tributos que incidem na importação. A Portaria nº 282 de 14 de novembro de 1995 eleva a alíquota do imposto de importação de 18% para 70%. Tais medidas representam uma singela recuperação da produção têxtil, contudo, tal recuperação não reflete no número de empregos.

Portanto, a globalização econômica impactou severamente os trabalhadores têxteis de Americana: desemprego e retrocesso nas conquistas trabalhistas.

4

A atuação sindical na efetividade dos direitos fundamentais

Como visto, o fenômeno da globalização impactou as relações de trabalho, individuais e coletivas, gerando um severo retrocesso nas conquistas históricas, notadamente, em razão do desemprego decorrente da extinção de postos de trabalho, da flexibilização dos direitos trabalhistas e da fragmentação da categoria.

Uma vez que a solidariedade é a força motriz para a luta coletiva, a desmobilização decorrente do desemprego e dos novos sistemas de trabalho acaba gerando reflexos no movimento sindical.

O crescimento do individualismo, em detrimento da consciência coletiva, fragiliza o movimento sindical, quebrando os vínculos de solidariedade necessários para a massificação da luta.

Bonavides (2012, p. 589) entende que o neoliberalismo e a globalização aumentaram os obstáculos para a concretização de direitos fundamentais:

> O neoliberalismo cria, porém, mais problemas do que os que intenta resolver. Sua filosofia do poder é negativa e se move, de certa maneira, rumo à dissolução do Estado nacional, afrouxando e debilitando os laços de soberania e, ao mesmo passo, doutrinando uma falsa despolitização da sociedade. A globalização política neoliberal caminha silenciosa, sem nenhuma referência de valores.

Nesse mote, a análise que empreenderemos no presente está circunscrita aos instrumentos constitucionais atribuídos ao Sindicato como poder-dever na efetivação dos direitos fundamentais

do trabalho, tendo por foco: o *Sindicato dos Têxteis de Americana*. Analisaremos, assim, as possibilidades de atuação do Sindicato na concretização dos direitos trabalhistas, partindo do reconhecimento dos mecanismos disponíveis e transcorrendo sobre a efetiva atuação da entidade objeto de estudo.

A previsão legal dos direitos fundamentais do trabalho é, num primeiro momento, a potencialidade da eficácia dos direitos fundamentais. Contudo, a eficácia, propriamente dita, somente advirá na busca da solução ao caso concreto, seja na órbita privada ou com a intervenção do Estado Juiz. Neste ponto, destoa o Sindicato, buscando soluções privadas, como as negociações coletivas e os movimentos grevistas; ou provocando a inércia estatal como substituto ou representante processual.

Giglio (2007, p. 415) destaca a importância dos Sindicatos para fazer frente ao fenômeno da globalização "que corroeram os direitos trabalhistas":

> Os direitos trabalhistas consignados em nossas leis, nelas incluídos os agasalhados na Constituição Federal, tornaram-se incondizentes com os fatos. Os sindicatos ainda tem a garantia constitucional de negociar melhores condições de vida com os empregadores, de recorrer à arbitragem e, se fracassarem essas duas formas de composição das divergências, de propor dissídio coletivo, em conjunto com o empregador ou com o sindicato que o representar. E até de entrar em greve para forçar a negociação.

Arouca (2003, p. 929), após discorrer sobre alarmantes dados estatísticos de desemprego decorrentes da globalização econômica, conclui:

> Claro está que isto não será possível com o capitalismo global e nem os neoliberais estão preocupados com isto. Assim, caberá a quem enfrentar este quadro e lutar, ainda que não seja por um mundo mais igualitário, mas pelo menos, por um mundo mais justo e solidário? Aos sindicatos de resistência, é claro.

A vinculação dos Sindicatos aos direitos fundamentais não se limita ao enfoque das liberdades negativas, ou seja, na impossibilidade de violarem tais direitos, mas em um dever ativista na promoção dos direitos fundamentais. Na estrutura estatal, o Estado, em tese, é o primeiro e mais importante agente promocional de tais direitos, cabendo ao Sindicato a responsabilidade subsidiária (PEGO, 2012, p. 120).

Assim, tais entidades, além do dever imperativo de respeitar os direitos fundamentais conquistados pela categoria, por exemplo, em renovação da negociação coletiva, deve promover tais direitos. Em síntese, o mínimo que se exige do Sindicato é o respeito aos direitos fundamentais, liberdade tida como negativa, devendo assumir condutas positivas na conquista de novos direitos e respeito àqueles já conquistados (PEGO, 2012, p. 120).

Os Sindicatos são o "pronunciamento ordenado das vozes dos trabalhadores" (PEGO, 2012, p. 109), ou seja, não materializam uma personalidade diversa dos trabalhadores, mas apenas e tão somente canalizam a vontade manifestada por estes.

Para Pego (2012, p. 110):

> As relações sindicais são relações de ordem privada, podendo ser imaginadas, abstratamente, na forma de um gigante que carrega, dentro de si, a vontade soberana da categoria e a representa frente aos demais atores, ou gigantes, do mundo do trabalho. Isso se dá devido às dificuldades de se tratar, individualmente e com todos, determinadas questões de suma relevância no âmbito das relações laborais.

Na globalização, o papel do Estado, em tese, primeiro e mais importante agente promocional dos direitos fundamentais do trabalho, é reduzido pela regulamentação privada das relações trabalhistas, razão pela qual o Sindicato assume o protagonismo. Como visto no capítulo anterior, no Brasil, a partir da década de 90, com a inserção de medidas liberais, o papel do Estado é reduzido no tocante à efetivação dos direitos fundamentais,

Assim, o Sindicato exerce papel fundamental para equilíbrio da relação empregatícia. Se o Estado se omite, o Sindicato atua de forma a equilibrar a desigual relação de trabalho (PEGO, 2012, p. 121).

Muito embora a atuação do Sindicato se enquadre nos moldes de uma associação privada, o papel por ele exercido se difere das demais associações de tal estirpe, vez que representa, não apenas os associados, mas toda uma categoria, sendo a efetiva associação, apenas sinônimo de mobilização, haja vista que os acordos e convenções coletivas referendadas são estendidos a todos (PEGO, 2012, p. 108).

O caráter privatista do Sindicato está vinculado ao aspecto de formalização da entidade, que demanda registro cartorário com a obtenção de personalidade jurídica de direito privado. Contudo, da análise das atividades atribuídas pela CLT e pela Constituição Federal, se tem o caráter publicista das atividades, servindo como ente de promoção dos direitos fundamentais. Exemplificativamente, o art. 513, "d", da CLT, atribui ao Sindicato a prerrogativa de "colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal", como o combate ao desemprego e a inflação.

A CLT regulou a atividade sindical sob o viés intervencionista e controlador do Estado. A nova ordem constitucional, advinda da Constituição Federal de 1988, avançou significativamente na valorização do papel do Sindicato, tendo incluído nos direitos sociais, os direitos dos trabalhadores e as disposições sobre o modelo sindical, como direitos fundamentais. Assegurou, ainda, ao Sindicato, a prerrogativa na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, em questões judiciais ou administrativas; o direito de greve; e a participação obrigatória nas negociações coletivas.

A principal função e prerrogativa do Sindicato é a representação da categoria. O Sindicato se organiza para agir em

nome de uma classe, sendo que, no direito brasileiro, a classe de trabalhadores está circunscrita a categoria econômica. A representação pode se dar no âmbito privado, quando confronta com o capital visando os interesses da categoria; no âmbito público, quando dialoga com a sociedade; e, ainda, judicial, quando, por exemplo, na falência da solução privada do confronto, se socorre do Estado Juiz (DELGADO, 2014, p. 99).

De acordo com a CLT, art. 513, recepcionado pela Constituição Federal, são prerrogativas dos Sindicatos no que concerne a função de representação, estabelecendo, entre elas:

> a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão; [...] c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal; d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal.

Para Nascimento (2009, p. 344), as funções de representação cumpridas pelo Sindicato desdobram-se nos planos coletivo e individual. Naquele, o sindicato representa grupos, em suas relações com outros grupos e órgãos, agindo como "intérprete das pretensões do grupo à frente do qual se põe e cujas reivindicações e posições encaminhará." No plano individual, o autor situa a atuação do Sindicato de forma mais limitada, participando de processos judiciais, homologações de rescisões contratuais, etc.

Paralelamente à função representativa, o Sindicato detém a função negocial, na qual, embasado em autorização da categoria, negocia com o capital, produzindo uma das principais fontes normativas do direito do trabalho: as convenções e os acordos coletivos.

Outra função sindical importante para fazer frente à globalização econômica é a assistencial, na qual o Sindicato,

complementando as atribuições estatais, oferece serviços educacionais; médicos; jurídicos, entre outros. Delgado (2014, p. 101) destaca também a homologação administrativa das rescisões contratuais, prevista o art. 477 da CLT, como função assistencial. Em que pese a Constituição Federal não preveja tal função, a CLT dispõe sobre prestação de assistência judiciária para os associados (art. 514, "b"); assistência social (art. 514, "d"); fundação de cooperativas de consumo e de crédito e fundação e manutenção de escolas de alfabetização e pré-vocacionais (parágrafo único do art. 514, alíneas "a" e "b"); além de estabelecer, no art. 592,[1] que a receita da contribuição sindical será aplicada em serviços especificados no texto legal.

Os Sindicatos receberam dos textos constitucionais, notadamente pela Constituição Federal de 1988, poderes para

---

[1] Art. 592 - A contribuição sindical, além das despesas vinculadas à sua arrecadação, recolhimento e controle, será aplicada pelos sindicatos, na conformidade dos respectivos estatutos, usando aos seguintes objetivos: I - Sindicatos de empregadores e de agentes autônomos: a) assistência técnica e jurídica; b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; c) realização de estudos econômicos e financeiros; d) agências de colocação; e) cooperativas; f) bibliotecas; g) creches; h) congressos e conferências; i) medidas de divulgação comercial e industrial no País, e no estrangeiro, bem como em outras tendentes a incentivar e aperfeiçoar a produção nacional; j) feiras e exposições; l) prevenção de acidentes do trabalho; m) finalidades desportivas. II - Sindicatos de empregados: a) assistência jurídica; b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; c) assistência à maternidade; d) agências de colocação; e) cooperativas; f) bibliotecas; g) creches; h) congressos e conferências; i) auxilio-funeral; j) colônias de férias e centros de recreação; l) prevenção de acidentes do trabalho; m) finalidades deportivas e sociais; n) educação e formação profissional. o) bolsas de estudo. III - Sindicatos de profissionais liberais: a) assistência jurídica; b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; c) assistência à maternidade; d) bolsas de estudo; e) cooperativas; f) bibliotecas; g) creches; h) congressos e conferências; i) auxílio-funeral; j) colônias de férias e centros de recreação; l) estudos técnicos e científicos; m) finalidades desportivas e sociais; n) educação e formação profissional; o) prêmios por trabalhos técnicos e científicos. IV - Sindicatos de trabalhadores autônomos: a) assistência técnica e jurídica; b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; c) assistência à maternidade; d) bolsas de estudo; e) cooperativas; f) bibliotecas; g) creches; h) congressos e conferências; i) auxílio-funeral; j) colônias de férias e centros de recreação; l) educação e formação profissional; m) finalidades desportivas e sociais; § 1º A aplicação prevista neste artigo ficará a critério de cada entidade, que, para tal fim, obedecerá, sempre, às peculiaridades do respectivo grupo ou categoria, facultado ao Ministro do Trabalho permitir a inclusão de novos programas, desde que assegurados os serviços assistenciais fundamentais da entidade. § 2º Os sindicatos poderão destacar, em seus orçamentos anuais, até 20% (vinco por cento) dos recursos da contribuição sindical para o custeio das suas atividades administrativas, independentemente de autorização ministerial. § 3º O uso da contribuição sindical prevista no § 2º não poderá exceder do valor total das mensalidades sociais consignadas nos orçamentos dos sindicatos, salvo autorização expressa do Ministro do Trabalho.

atuarem na efetividade dos direitos fundamentais do trabalho. Tais poderes se consubstanciam em verdadeiros deveres na proteção e ampliação de tais direitos.

Os direitos fundamentais do trabalho foram alçados a nível constitucional após intensa luta. A efetividade de tais direitos, além daqueles obtidos pela via negocial, deve se dar pelo viés das atividades sindicais, fato que englobaria as federações, confederações e as centrais sindicais. O Sindicato deve participar ativamente na concretude dos interesses da categoria.

Os interesses, objetos da persecução pelo Sindicato, compreendem àqueles relacionados com a dignidade da pessoa humana, no viés da humanização das relações de trabalho, referente às condições de trabalho; meio ambiente de trabalho; entre outros. Não se tratam apenas de interesses imediatistas, relacionados, por exemplo, à preservação do emprego, mas de interesses amplos, vislumbrando o trabalhador como ente social, buscando saúde; higiene; segurança no trabalho, entre outros.

A substituição e a representação processual, a negociação coletiva e a greve formam o tripé que sustenta a atuação do Sindicato na efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador. A estes institutos, agrega-se outro, concernente no assistencialismo, que consiste na atuação do sindicato enquanto entidade substituta do próprio Estado no fornecimento de atendimento médico; odontológico; educacional, entre outros.

Na sequência, detalharemos a atuação sindical, com ênfase no Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana.

4.1 Poder-Dever oriundo do inciso III do art. 8º da Constituição Federal: substituição e representação processual

Tendo por esteio a concepção individualista advinda da Revolução Francesa de 1789, a tutela jurisdicional deveria alcançar apenas direitos e interesses individuais. Contudo, as transformações operadas no mundo capitalista, principalmente com a faceta da

globalização, levam ao produto cultural da formação de corpos sociais, em detrimento dos individuais. O caráter massivo dos danos leva a construção de uma matriz jurídica adequada à própria massividade (DELGADO, 2014, p. 257).

Durante séculos, o Direito não cogitou encontrar solução para os grandes conflitos sociais, como por exemplo, entre senhores e escravos; preocupando-se, exclusivamente, com a solução das divergências individuais. Com a eclosão dos primeiros conflitos coletivos do trabalho, nos primórdios da Revolução Industrial, surge a busca coletiva pela solução dos conflitos (GIGLIO, 2007, p. 408). O crescimento das relações econômicas, da produção e do consumo de massa, o surgimento de grandes grupos empresariais e a hipertrofia estatal nos campos sociais e econômico, faz surgir a necessidade de proteção dos direitos em escala coletiva (SANTOS, R., 2012, p. 59).

O processo judicial, antes vislumbrado na esfera de duas partes com interesses individuais contrapostos "cede espaço à necessidade de solucionar novas formas de conflito, surgidas do reconhecimento de interesses e direitos coletivos, ante a presença da denominada 'ordem coletiva' que passou a imperar." (ROMITA, 2014, p. 198). Neste vezo, surgem remédios processuais que tutelam interesses e direitos coletivos.

A norma consagrada no art. 8º, inciso III, da Constituição Federal, ao atribuir ao Sindicato "a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas", impõe ao ente sindical a promoção de ações necessárias à efetivação de todos os direitos dos integrantes da categoria. O Sindicato detém, ainda, a legitimidade para defender os interesses da categoria dos trabalhadores que, nos moldes do art. 511 da CLT,[2] exerçam a mesma atividade econômica ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

---

[2] Art. 511 - É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou

A expressão "substituição processual" designa as hipóteses em que a entidade sindical atua em nome próprio na tutela de interesses da categoria. Diferencia-se da "representação processual", na qual a entidade atua em nome alheio na defesa de direitos dos trabalhadores representados, como no dissídio coletivo (SANTOS, 2012, p. 376).

A substituição e a representação processual facilitam e viabilizam o amplo acesso à Justiça. Ronaldo dos Santos (2012, p. 261) pactua do entendimento de que o Direito do Trabalho é o ponto de partida das discussões em torno do acesso à Justiça:

> As concepções marxistas, especialmente no campo trabalhista, deram impulso à discussão da questão do acesso à Justiça, como forma de proteção ao trabalhador. Transformou-se o Direito do Trabalho no ponto de partida das discussões em torno do acesso à Justiça, com a inserção de questões como facilidade de acesso, proteção de direitos individuais e coletivos, preferência pela conciliação, inversão do ônus da prova.

Após a maturação do entendimento da substituição ampla, em detrimento do entendimento inicial do Colendo Tribunal Superior do Trabalho que, na Súmula nº 310,[3] restringia a amplitude da

---

profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. § 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica. § 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional. § 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. § 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

[3] A Súmula nº 310 do Tribunal Superior do Trabalho foi cancelada em 25/09/2013 e continha a seguinte redação: SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. SINDICATO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 e republicada DJ 25.11.2003. I - O art. 8º, inciso III, da Constituição da República não assegura a substituição processual pelo sindicato. II - A substituição processual autorizada ao sindicato pelas Leis nºs 6.708, de 30.10.1979, e 7.238, de 29.10.1984, limitada aos associados, restringe-se às demandas que visem aos reajustes salariais previstos em lei, ajuizadas até 03.07.1989, data em que entrou em vigor a Lei nº 7.788/1989.

previsão constitucional, o Sindicato detém o poder de ingressar com ação em nome de toda a categoria ou, apenas, de um grupo de trabalhadores.

Por esta via, o Sindicato pode ajuizar a demanda na vigência do vínculo empregatício, evitando que o trabalhador se exponha; assertiva que, obviamente, afasta o fator inibitivo das ações. Deveras, é incomum o trabalhador ajuizar a demanda individualmente na vigência do contrato de trabalho por temer represálias, inclusive em nível de demissão (GIGLIO, 2007, p. 133). Martins Filho (1996, p. 53) titulariza a Justiça do Trabalho como a "Justiça do Desemprego", vez que as demandas trabalhistas são ajuizadas, comumentemente, após o término do vínculo empregatício.

Mesmo os trabalhadores que já deixaram a empresa acabam tendo receio de postular individualmente, vez que acabam sendo considerados problemáticos ao postularem novo posto de trabalho. Com a informatização, o futuro empregador, por exemplo, tem condições de pesquisar se o trabalhador postulante já se valeu da Justiça do Trabalho para ter a satisfação de direitos. Se positivo, não o contrata, discriminando-o como problemático. É a inclusão do trabalhador em uma "lista negra" (AROUCA, 2003, p. 761).

A substituição e a representação processual garantem a proteção do trabalhador despersonalizado, permitindo que a Justiça

---

III - A Lei nº 7.788/1989, em seu art. 8º, assegurou, durante sua vigência, a legitimidade do sindicato como substituto processual da categoria. IV - A substituição processual autorizada pela Lei nº 8.073, de 30.07.1990, ao sindicato alcança todos os integrantes da categoria e é restrita às demandas que visem à satisfação de reajustes salariais específicos resultantes de disposição prevista em lei de política salarial. V - Em qualquer ação proposta pelo sindicato como substituto processual, todos os substituídos serão individualizados na petição inicial e, para o início da execução, devidamente identificados pelo número da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou de qualquer documento de identidade. VI - É lícito aos substituídos integrar a lide como assistente litisconsorcial, acordar, transigir e renunciar, independentemente de autorização ou anuência do substituto. VII - Na liquidação da sentença exequenda, promovida pelo substituto, serão individualizados os valores devidos a cada substituído, cujos depósitos para quitação serão levantados através de guias expedidas em seu nome ou de procurador com poderes especiais para esse fim, inclusive nas ações de cumprimento. VIII - Quando o sindicato for o autor da ação na condição de substituto processual, não serão devidos honorários advocatícios.

do Trabalho atue em lides de pessoas empregadas, e não de desempregados (SANTOS, 2012, p. 278).

A possibilidade de atuação das entidades sindicais em substituição e representação processual gera uma solução mais rápida dos processos. A coletivização dos processos tem "o propósito de concentrar e racionalizar as discussões e, assim, reduzir o elevado número de processos sobre o mesmo tema." (GIGLIO, 2007, p. 133). A presença de vários trabalhadores substituídos na mesma demanda evita a propositura de inúmeras ações individuais, inclusive com a possibilidade de decisões diversas sobre o mesmo tema.

Para Arouca (2003, p. 761), a ação individual não resolve o conflito, mantendo os demais trabalhadores em situação prejudicial:

> A ação individual, quase sempre, resolve um litígio mas mantém o conflito coletivo. Exemplo marcante está nos processos que envolvem adicional de insalubridade ou periculosidade. Como regra, a ação é ajuizada depois de rompido o contrato de trabalho. Sendo favorável ao trabalhador, termina com o pagamento de uma indenização, mas a agressividade ou o perigo se mantém.

E conclui:

> A priorização das reclamações individuais, a adoção de medidas artificiais, como a solução extrajudicial a cargo de comissões de conciliação prévia, rito sumaríssimo não esvaziarão a Justiça do Trabalho nem pacificarão a litigiosidade das relações trabalhistas. Mas a ação coletiva, desde que bem instrumentalizada e a retomada pelos sindicatos da defesa dos direitos de seus representados poderão alterar substancialmente este quadro (AROUCA, 2003, p. 766).

O Sindicato detém a titularidade de representação de toda a categoria, e não apenas dos associados (AROUCA, 2003, p. 781). A limitação se dá com relação aos interesses individuais que podem ser tutelados: interesses individuais homogêneos.

O Código de Defesa do Consumidor (CDC) – aplicável no processo do trabalho com esteio no art. 769 da CLT[4] – inovou o ordenamento jurídico acrescendo às categorias de direitos difusos e coletivos, os interesses individuais homogêneos. O art. 81 do CDC elenca três categorias de direitos: difusos, coletivos e individuais homogêneos.[5]

Os direitos homogêneos diferem dos individuais em razão de se originarem de:

> [...] um fato jurídico que atinge diversos indivíduos concomitantemente e os coloca em situação assemelhada, propiciando o tratamento uniforme das várias relações jurídicas que se formam em torno da mesma situação, sem que tal característica implique uniformidade de resultado para todos os indivíduos, tendo em vista que as pretensões podem assumir conteúdo e matizes os mais variados, em face do fato de poderem ser afetados com intensidade e consequências diversas (SANTOS, R., 2012, p. 97).

A defesa do Sindicato não está adstrita aos direitos coletivos da categoria, que levaria a conclusão da existência de limites para atuação no âmbito da profissão, mas sim, de direitos individuais homogêneos (AROUCA, 2003, p. 779-780).

O Supremo Tribunal Federal (STF) no julgamento do Recurso Extraordinário nº 189.264,[6] asseverou que a legitimação processual

---

[4] Art. 769. Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

[5] Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo. Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de: I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato; II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base; III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

[6] Constitucional. Substituição processual. Sindicato. Art. 8.º, III, da CF/1988. Precedente do plenário. Acórdão não publicado. Alteração da com- posição do STF. Orientação mantida pela Corte. I - O Plenário do STF deu interpretação ao art. 8º, III, da Constituição, e decidiu que os sindicatos têm

sindical está circunscrita a defesa de "todos e quaisquer direitos subjetivos individuais e coletivos dos integrantes da categoria por ele representada."

Em consonância com a linha de entendimento do STF, o Sindicato detém a legitimidade para substituição processual dos membros da categoria (associados e não associados) visando à efetividade dos direitos individuais e homogêneos dos substituídos, ou seja, que tenham origem comum (SCHIAVI, 2016, p. 344).

Como exemplos de direitos individuais homogêneos na esfera trabalhista que podem ser objeto de substituição processual sindical, temos as pretensões relativas ao pagamento dos adicionais de periculosidade e insalubridade; FGTS; salários; férias; décimo terceiro salário, entre outros.

Para preservar os interesses da categoria, os Sindicatos se guarnecem de uma gama de instrumentos coletivos postos à disposição no nosso ordenamento jurídico. Podem propor ação civil pública, com esteio no art. 129, § 1º da Constituição Federal[7] e na legislação infraconstitucional;[8] detém legitimidade para propor ação direta de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo federal ou estadual e da ação declaratória de constitucionalidade de lei ou ato normativo federal, prevista no art. 102 da Constituição Federal;[9] mandado de injunção coletivo;[10] ação direta de

---

legitimidade processual para atuar na defesa de todos e quaisquer direitos subjetivos individuais e coletivos dos integrantes da categoria por ele representada. [...] IV - Agravo improvido (BRASIL, 1988).

[7] Art. 129 - São funções institucionais do Ministério Público: [...] § 1º A legitimação do Ministério Público para as ações civis previstas neste artigo não impede a de terceiros, nas mesmas hipóteses, segundo o disposto nesta Constituição e na lei (BRASIL, 1988).

[8] Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985 (Ação Civil Pública – art. 5º) e Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990 (Código de Defesa do Consumidor – art. 82, inciso IV).

[9] Art. 102 Compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe: I – processar e julgar, originariamente: a) a ação direta de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo federal ou estadual e a ação declaratória de constitucionalidade de lei ou ato normativo federal (BRASIL, 1998).

[10] Art. 5º, LXXI. Conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania; Art.102. Compete ao Supremo Tribunal Federal, precipuamente, a guarda da Constituição, cabendo-lhe: I – processar e julgar, originariamente: [...] q)

inconstitucionalidade por omissão e ação declaratória de constitucionalidade;[11] dissídio coletivo;[12] ação de cumprimento;[13] ação coletiva; mandado de segurança coletivo;[14] e, a tutela cautelar coletiva.[15]

Delgado (2014, p. 257) indica que:

> [...] as mais notáveis ações massivas são, de um lado, as ações coletivas trabalhistas sindicais, como o dissídio coletivo, as ações de cumprimento, outras ações por substituição processual e as ações por representação processual. Ao lado desse importante rol,

---

o mandado de injunção, quando a elaboração da norma regulamentadora for atribuição do Presidente da República, do Congresso Nacional, da Câmara dos Deputados, do Senado Federal, das Mesas de uma dessas Casas Legislativas, do Tribunal de Contas da União, de um dos Tribunais Superiores, ou do próprio Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 1988).

[11] Art. 103. Podem propor a ação direta de inconstitucionalidade e a ação declaratória de constitucionalidade: [...] IX - confederação sindical ou entidade de classe de âmbito nacional (BRASIL, 1998).

[12] Art. 857.A. representação para instaurar a instância em dissídio coletivo constitui prerrogativa das associações sindicais, excluídas as hipóteses aludidas no art. 856, quando ocorrer suspensão do trabalho". A competência para processamento e julgamento do dissídio coletivo está prevista no art. 114 da Constituição Federal, que prevê: "compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. § 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito (BRASIL, 1943).

[13] Art. 872. Celebrado o acordo, ou transitada em julgado a decisão, seguir-se-á o seu cumprimento, sob as penas estabelecidas neste Título. Parágrafo único - Quando os empregadores deixarem de satisfazer o pagamento de salários, na conformidade da decisão proferida, poderão os empregados ou seus sindicatos, independentes de outorga de poderes de seus associados, juntando certidão de tal decisão, apresentar reclamação à Junta ou Juízo competente, observado o processo previsto no Capítulo II deste Título, sendo vedado, porém, questionar sobre a matéria de fato e de direito já apreciada na decisão (BRASIL, 1943). A jurisprudência ampliou a abrangência da referida norma. A Súmula nº 286 do TST prevê que "a legitimidade do sindicato para propor ação de cumprimento estende-se também à observância de acordo ou de convenção coletivos".

[14] Art. 5º, LXX. O mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por: [...]; b) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados (BRASIL, 1943).

[15] Ronaldo Santos (2012, p. 576) relaciona as seguintes tutelas cautelares: antecipação de provas, busca e apreensão, arresto e sequestro, fundamentadas no Código de Processo Civil e aplicadas subsidiariamente ao processo do trabalho com fundamento no art. 769 da CLT.

> há o mandado de segurança coletivo. Em rol específico, citem-se também a ação civil pública e a ação civil coletiva (caso esta não se considere englobada na anterior). Arrole-se, finalmente, a ação anulatória de preceito normativo.

Embora reconheçamos a existência de todos os instrumentos processuais coletivos retro relacionados, dado o recorte fático do presente trabalho – trabalhadores têxteis de Americana – analisaremos pormenorizadamente aqueles já utilizados pela entidade sindical na defesa dos interesses da categoria.

O Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana propôs as seguintes demandas (Tabela 7):

Tabela 7 - Processos ajuizados pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana na condição de substituto e representante processual

RECLAMADA	NATUREZA DA AÇÃO	DATA AJUIZAMENTO	Nº PROCESSO	ORIGEM
Fábrica de Tecidos Carioba S/A	Dissídio coletivo de natureza jurídica	20/01/1964	23/1964	TRT 2ª Região
Sindicatos patronais	Dissídio coletivo de natureza econômica	01/11/1967	190/67	TRT 2ª Região
Polyenka Ltda.	Ação de cumprimento	13/09/2000	121900-05.2000	2ª VT Americana
Vicunha Têxtil S/A	Ação de cumprimento	13/09/2000	119600-55.2000	1ª VT Americana
Vine Textil S/A	Ação de cumprimento	13/09/2000	119800-62.2000	1ª VT Americana
J. R. Stivanin & Cia Ltda. ME	Ação de cumprimento	17/03/2006	48000-61.2006	1ª VT Americana
Polyenka Ltda.	Arresto	01/08/2006	129900-66.2006	1ª VT Americana
Bustese Indústria e Comércio de Tecidos Ltda.	Arresto	08/08/2006	134000-79.2006	2ª VT Americana
ITEA Indústria de Tecidos Americanense Ltda. ME	Arresto	23/02/2007	36800-23.2007	1ª VT Americana
Anhanguera Beneficiadora de Tecidos Ltda.	Arresto	04/09/2007	164200-20.2007	1ª VT Americana
RECLAMADA	**NATUREZA DA AÇÃO**	**DATA AJUIZAMENTO**	**Nº PROCESSO**	**ORIGEM**
Polyenka Ltda.	Ação coletiva	12/02/2008	22700-29.2008	1ª VT Americana

Fábrica de Tecidos Nella Ltda.	Arresto	25/07/2008	132200-45.2008	2ª VT Americana
Flint Indústria Têxtil Ltda.	Ação de cumprimento	16/12/2008	225500-61.2008	2ª VT Americana
São José Indústria Textil Limitada EPP	Arresto	04/02/2009	24000-89.2009	1ª VT Americana
São José Indústria Textil Limitada EPP	Arresto	27/05/2009	144600-57.2009	2ª VT Americana
Ana Maria Alves da Rocha Tecidos ME	Ação de cumprimento	11/12/2009	304600-16.2009	1ª VT Americana
A M J B Textil Ltda. ME	Arresto	11/12/2009	303000-72.2009	2ª VT Americana
Fábrica de Tecidos Nella Ltda.	Arresto	18/06/2010	1095-71.2010	2ª VT Americana
Novacor Textil Ltda.	Arresto	10/12/2010	2098-46.2010	1ª VT Americana
Distral Limitada	Arresto	16/12/2010	2156-49.2010	1ª VT Americana
Texfibra Textil Ltda. e Vicunha Têxtil S/A	Arresto	25/08/2011	1545-62.2011	1ª VT Americana
Texfibpolyera Textil Ltda.	Ação coletiva	28/09/2011	1782-96.2011	1ª VT Americana
Texfibra Textil Ltda. e Vicunha Têxtil S/A	Arresto	16/01/2012	75-59.2012	1ª VT Americana
Novacor Textil Ltda.	Arresto	06/06/2013	11190-43.2013	2ª VT Americana
Indústria Têxtil Poles Ltda.	Ação coletiva	14/10/2014	12134-26.2014	2ª VT Americana
Nilit Americana Fibras de Poliamida Ltda.	Ação coletiva	09/06/2015	11334-61.2015	2ª VT Americana
Têxtil Tabacow S/A e outros	Arresto	20/07/2015	11675-87.2015	2ª VT Americana
Topack do Brasil Ltda.	Ação de cumprimento	04/09/2015	12085-48.2015	2ª VT Americana
Cermatex Indústria de Tecidos Ltda.	Arresto	29/09/2015	12309-83.2015	2ª VT Americana
Topack do Brasil Ltda. e outros	Arresto	27/01/2016	10219-68.2016	2ª VT Americana

Fonte: BRASIL, 2016.

Nos tópicos seguintes, adotando, por amostragem, um processo de cada espécie de demanda judicial, analisaremos os fatos sociais que desencadearam a propositura de ação coletiva pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana na condição de substituto processual.

4.1.1 Processo nº 23/1964 do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região: dissídio coletivo de natureza jurídica

Uma das medidas processuais adotadas pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana se refere ao dissídio de natureza jurídica.

Os dissídios são ações propostas para, através de uma sentença normativa, criar ou modificar as condições de trabalho para a categoria, ou interpretar as normas coletivas vigentes (MARTINS FILHO, 1996, p. 55). São legitimados para propor dissídio, os Sindicatos da categoria econômica e profissional, com poderes subsidiários para a federação e confederação (art. 857, CLT).

Para litigar em juízo a entidade sindical deve ter o competente registro no respectivo cadastro do Ministério do Trabalho. Nesse sentido, a orientação contida no Precedente Jurisprudencial nº 15, do TST, *verbis*:

> 15. SINDICATO. LEGITIMIDADE AD PROCESSUM. IMPRESCINDIBILIDADE DO REGISTRO NO MINISTÉRIO DO TRABALHO. A comprovação da legitimidade 'ad processum' da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988.

Na instauração do dissídio, as partes devem demonstrar que não foi possível, através de negociação coletiva, obter a composição do conflito (SUSSEKIND, 2005b, p. 1478). O Sindicato obreiro não pode, por exemplo, chegada a data-base, se socorrer diretamente do Poder Judiciário. Deverá buscar a negociação prévia com as empresas ou sindicato patronal, e, apenas após a recusa, ajuizar a demanda. A recusa deve ser expressa. Apenas é admitida a recusa tácita, se a empresa ou sindicato patronal se fazer ausente em mesa de negociação na Delegacia Regional do Trabalho (MARTINS FILHO, 1996, p. 99).

Antes da Emenda Constitucional nº 45, a redação do art. 114, §§ 1º e 2º da Constituição Federal continha os seguintes termos:

> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:
> [...]
> § 1º: Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.
> § 2º: Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho.

A Emenda Constitucional nº 45 alterou diversos aspectos da competência da Justiça do Trabalho. Além de expandir sua competência, alterou substancialmente o dissídio coletivo, passando a tratá-lo em três parágrafos distintos do mesmo artigo 114 (SANTOS, R., 2012, p. 315). Ao mesmo tempo em que pacificou algumas questões trabalhistas como o dano moral, o direito de greve, entre outras, trouxe também pontos controversos. O § 1º do art. 114 da Constituição foi mantido, porém, o § 2º do mesmo dispositivo foi alterado substancialmente, passando a dispor que:

> Art. 114. [...]
> I – [...]
> § 1º [...]
> § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

O § 2º do art. 114 da Constituição, no lugar da antiga redação que continha a expressão "podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições", passou a constar "podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito." Depreende-se que o poder

normativo da Justiça do Trabalho foi mantido, criando ainda preceitos jurídicos anteriormente inexistentes (NASCIMENTO, 2012, p. 919).

A exigência constitucional de fracasso da negociação coletiva é pressuposto de ingresso da ação coletiva, configurando condição específica da ação (MARTINS FILHO, 1996, p. 98). Não obtido êxito na negociação para formulação da convenção coletiva de trabalho ou do acordo coletivo de trabalho (art. 611, caput e § 1º, da CLT), é necessária a prova do fracasso da negociação para ingressar em Juízo (GIGLIO, 2007, p. 416).

A grande inovação, no entanto, diz respeito à exigência de uma nova situação para o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica: o "comum acordo" entre as partes envolvidas. Delgado (2014, p. 39) entende que é inusitada a pactuação de acordo comum para ingresso no Poder Judiciário, vez que, no plano prático, naturalmente houve dissenso em celebrar um documento normativo negociado, assertiva que torna difícil o consenso quanto a propositura da ação coletiva. Nascimento (2012, p. 305) entende que o dissídio coletivo foi transformado em arbitragem facultativa.

O Tribunal Superior do Trabalho, interpretando o § 2º, do art. 114 da Constituição Federal firmou entendimento no sentido de que só se conhece do dissídio coletivo quando demonstrado nos autos, o esgotamento das tratativas negociais prévias e autônomas, visando pôr fim ao conflito coletivo. Entende que a concordância poderá se dar tacitamente, inclusive, se a parte suscitada comparece na audiência de tentativa de conciliação e não atende as reivindicações, manifestando o desacordo, precluindo o direito de não aceitar o ajuizamento da demanda. A interpretação é consonante com a posição doutrinária, para qual nenhuma ação judicial pode estar condicionada à aceitação da parte contrária para propositura, sob pena de suprimir o direito de suscitação de dissídio coletivo (SANTOS, R., 2012, p. 320).

Não se trata, pois, de extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho, mas uma restrição do acesso a ele, concernente à busca

da autocomposição. O comum acordo não necessita ser prévio, ao ajuizamento do dissídio, podendo tal condição ser preenchida no curso do processo, inclusive de forma tácita, pela não oposição do suscitado (SCHIAVI, 2016, p. 1353).

A competência originária para apreciar o dissídio coletivo é do Tribunal Regional do Trabalho, por sua Seção Especializada, nos conflitos que envolvam partes com atuação limitada à sua base territorial. A competência será da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho quando a demanda extrapolar a jurisdição de um Tribunal Regional. Exceção se dá por conta do Estado de São Paulo, no qual, nos casos em que o dissídio envolva apenas a base territorial, compreendendo as jurisdições dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões, a competência não será do Tribunal Superior do Trabalho, mas sim, do Tribunal Regional da 2ª Região, por previsão expressa contida na Lei de criação do TRT da 15ª Região (MARTINS FILHO, 1996, p. 81). As Varas do Trabalho poderão praticar alguns atos processuais, como instruir o processo por delegação do Tribunal (SCHIAVI, 2016, p. 1365).

O Ministério Público do Trabalho detém legitimidade exclusivamente para ingressar com o dissídio coletivo de greve em atividade essencial (SCHIAVI, 2016, p. 1.366).

O art. 216 do Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho apresenta cinco hipóteses de dissídio coletivo: a) dissídio de natureza econômica; b) dissídio de natureza jurídica; c) dissídio originário; d) dissídio de revisão; e) dissídio de greve.

Por intermédio do dissídio coletivo de natureza econômica criam-se normas e condições para serem observadas nas relações individuais de trabalho (SANTOS, R., 2012, p. 576). Os trabalhadores reivindicam novas e melhores condições de trabalho (NASCIMENTO, 2012, p. 913). São exemplos: a cláusula que concede reajuste salarial e a que garante estabilidade provisória ao aposentando.

O dissídio de natureza jurídica consiste numa ação declaratória cujo objeto consiste na interpretação de normas coletivas específicas das categorias envolvidas. Não há criação de

condições de trabalho, mas o esclarecimento de desinteligência em torno do alcance de condição preexistente (SUSSEKIND, 2005b, p. 1479). Busca-se a exata interpretação de cláusula normativa existente, e não a instituição de nova condição ou benefício (MARTINS FILHO, 1996, p. 56). Não é válida a utilização de dissídio coletivo para interpretação de norma legal de caráter geral para toda classe trabalhadora (SANTOS, R., 2012, p. 324). Neste sentido é a Orientação Jurisprudencial nº 7 da SDC.[16] Em sentido contrário, Martins Filho (1996, p. 56) entende que um diploma legal também pode ser objeto do dissídio coletivo de natureza jurídica.

Por sua vez, o dissídio coletivo originário se caracteriza pela instauração da instância judicial quando inexistente norma coletiva anterior [acordo, convenção coletiva ou sentença normativa] para as categorias ou coletividades representadas (SANTOS, R., 2012, p. 326). Trata-se da primeira vez em que a categoria profissional litiga contra a categoria econômica (MARTINS FILHO, 1996, p. 58).

O dissídio coletivo de revisão tem como objeto a reavaliação das normas e condições coletivas de trabalho fixadas em sentença normativa, quando se tiverem modificado as circunstâncias que as ditaram, de modo que tais condições se hajam tornado injustas ou inaplicáveis (SUSSEKIND, 2005b, p. 1481).

O dissídio coletivo de greve é suscitado na iminência de um movimento paredista ou no período de duração deste, tendo por objeto a apreciação de controvérsias sobre a regularidade da greve (NASCIMENTO, 2012, p. 945). O Tribunal Regional do Trabalho ou o Tribunal Superior do Trabalho, observada a competência, julga as matérias correlacionadas com o movimento grevista, como a manutenção dos serviços essenciais ou inadiáveis da comunidade, a continuidade dos serviços cuja paralisação acarrete prejuízos irreversíveis ao empregador, entre outros (SANTOS, R., 2012, p. 330).

---

[16] DISSÍDIO COLETIVO. NATUREZA JURÍDICA. INTERPRETAÇÃO DE NORMA DE CARÁTER GENÉRICO. INVIABILIDADE. Não se presta o dissídio coletivo de natureza jurídica à interpretação de normas de caráter genérico, a teor do disposto no art. 313, II, do RITST.

No processo ora em estudo (Processo nº 23/1964), o Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana ajuizou dissídio coletivo de natureza jurídica. Conforme se verificará, uma das questões centrais do processo é justamente a natureza da demanda proposta.

De acordo com a petição inicial do Processo nº 23/1964, a Fábrica de Tecidos Carioba, que na época contava com mais de mil operários, atrasava reiteradamente o pagamento dos salários, assertiva que motivou o movimento paredista. No dia 6 de janeiro de 1964, os trabalhadores entraram em greve devido ao não pagamento dos seus salários há mais de um mês e do décimo terceiro salário referente ao ano de 1963. A medida processual foi proposta para que o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região declarasse que os dias de suspensão do trabalho, em razão da mora salarial, deveriam ser pagos.

A demanda foi ajuizada pela Federação dos Trabalhadores Têxteis na Indústria de Fiação e Tecelagem do Estado de São Paulo, no dia 20, de janeiro de 1964. A titularidade processual gerou discussões no feito, em razão do município de Americana possuir Sindicato representativo da categoria. Contudo, o Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana ratificou todos os atos praticados pela Federação, afastando a preliminar de ilegitimidade ativa suscitada pela empresa.

De acordo com a exordial, tão somente reclamar na Justiça do Trabalho os salários atrasados não resolveria a situação dos operários, em razão da morosidade do Poder Judiciário:

> [...] reclamar simplesmente o pagamento dos salários na Justiça do Trabalho não resolve, porque as audiências são tardias e as possibilidades de recurso tão extensas que a própria empresa inadimplente passaria a se valer da reclamação para mais procrastinar o pagamento do artigo 467 da CLT, porque não se trata de rescisão. E por fim, se o empregador, na audiência inicial, purgar a mora, não haverá sanção alguma e há quem acredite que nem possibilidade de denúncia do contrato haverá (BRASIL, 1964).

Vê-se a consciência de classe manifestada na petição inicial do processo, na qual o Sindicato destaca a necessidade da postulação coletiva.

A Federação comprovou a tentativa prévia de negociação, juntando ata de reunião na Delegacia Regional do Trabalho. Conforme se verifica do aludido documento, no dia 16 de janeiro de 1964, a empresa propôs o pagamento do décimo terceiro salário no prazo de setenta e duas horas contadas a partir do momento em que os trabalhadores retornassem ao trabalho. Além disso, o pagamento referente ao mês de dezembro de 1963 seria feito após o décimo dia útil de trabalho efetivo. A empresa se comprometia a honrar de imediato o pagamento do salário do mês de novembro.

O representante do movimento grevista discordou da proposta patronal e reivindicou o pagamento do décimo terceiro salário para o dia 20 do mês de janeiro, e, ainda, exigiu que o salário relativo ao mês de dezembro fosse pago integralmente de uma só vez no dia 30 do mesmo mês. A produção só seria reiniciada no dia 17, ou seja, no dia seguinte às 13horas. Caso a volta ao trabalho não acontecesse, por culpa dos operários, no dia estabelecido, os prazos teriam que ser prorrogados por mais um dia. Mas se o motivo retardador viesse da empresa, teria que pagar o dia de serviço. Por fim, os trabalhadores pediram a não punição dos grevistas e o pagamento dos dias de paralisação.

Em resposta, a empresa reafirmou a proposta inicial e aceitou acrescentar a cláusula da não punição dos empregados em greve.

Ante o impasse, foi convocado o Delegado do Trabalho para participar da conciliação com o objetivo de acalmar as negociações. Por fim, foram acertados os seguintes termos: o pagamento do mês de novembro seria feito no dia seguinte; os trabalhadores iriam receber 50% (cinquenta por cento) dos salários referentes aos dias parados. O restante da proposta seria analisada pela diretoria até o dia seguinte.

Na audiência designada para o dia 23 de janeiro de 1964, a empresa não compareceu. O presidente do TRT determinou que a empresa fosse notificada por oficial de justiça.

Na audiência designada para o dia 24 de janeiro de 1964, presentes as partes, a empresa aduziu que estava em dia com os pagamentos dos trabalhadores, exceto o décimo terceiro salário. No entanto, conforme manifestou, tinham ocorrido discussões entre a empresa e o Sindicato, resultando na decisão (sem o consentimento dos operários) de que o pagamento seria feito no prazo de até dez ou vinte dias. A empresa solicitou aos operários que voltassem ao trabalho, não sendo atendida. Fixou-se no pátio da fábrica, um aviso para os trabalhadores retornarem as suas atividades, aguardando a solução do impasse. Os trabalhadores resolveram não ceder à proposta patronal e mantiveram a paralisação.

O Juiz Presidente, esclarecendo que o dissídio era de natureza jurídica, lançou a seguinte proposta: o pagamento da metade dos salários do período de greve. Os salários de novembro, dezembro e do abono de Natal seriam pagos após cinco dias do retorno ao trabalho. A empresa requereu prazo para manifestação sobre a proposta, o que foi deferido.

Na audiência designada para o dia 27 de janeiro de 1964, a empresa aduziu que o dissídio não era de natureza jurídica, mas mera cobrança de salário. Alegou que a greve foi precipitada, pois até o governo federal ainda não havia quitado o abono de Natal. Relatou que era a primeira greve eclodida na Fábrica Carioba, no qual existem boas relações entre patrões e empregados. Argumentou que o pagamento dos dias parados poderia ser interpretado como um incentivo a novos movimentos. Assim, lançou mais uma proposta: o pagamento de 20% (vinte por cento) dos dias de greve, a ser realizado em fevereiro; o abono de Natal seria pago em duas prestações iguais, sendo a primeira após dez dias úteis de trabalho e a segunda em fevereiro; consequentemente o salário do mês de dezembro também seria quitado após o decimo dia trabalhado. Por fim, afirmou que não havia atraso referente ao pagamento dos salários do mês de novembro. Assegurando, ademais que, não haveria punição para os trabalhadores e nem o desconto do período de paralisação no cálculo das ferias e do

pagamento do abono de Natal. Os empregados pediram mais um dia para se manifestar.

Na audiência designada para o dia 28 de janeiro de 1964, a Federação relatou que, em assembleia, os trabalhadores deliberaram por aceitar a proposta da empresa, com a ressalva de o pagamento do abono fosse feito de uma só vez e que os salários do mês de dezembro fossem pagos no dia 7 de fevereiro e não no décimo dia útil trabalhado. Como o representante patronal não possuía poderes para deliberar sobre as novas exigências, foram encerradas as tratativas de conciliação.

Esgotadas as tentativas de conciliação, o processo foi encaminhado para a Procuradoria Regional do Trabalho emitir parecer.

A Procuradoria Regional do Trabalho manifestou entendimento de que o processo era típico dissídio individual, razão pela qual deveria seguir o trâmite de tal estirpe. Quanto ao movimento paredista, manifestou pela sua legalidade.

Previamente ao julgamento, a empresa noticiou que havia pactuado acordo com o sindicato perante a Junta de Conciliação e Julgamento de Americana, requerendo a extinção do feito. Na Junta de Conciliação e Julgamento de Americana foi pactuado que os substituídos receberiam a gratificação natalina no dia de 10 de fevereiro. O salário relativo ao mês de dezembro seria pago no dia 22 do mesmo mês. A empregadora se comprometia a arcar com uma multa de até 20% (vinte por cento), caso não cumprisse o acordo. Os trabalhadores decidiram, então, voltar ao trabalho no dia 5 de fevereiro de 1964.

Ante a comunicação patronal, o TRT adiou o julgamento e intimou a Federação dos Trabalhadores para manifestação sobre o noticiado acordo.

A Federação dos Trabalhadores se opôs à extinção do feito, aduzindo que o objeto do dissídio coletivo era diverso do dissídio individual. Alegou que no dissídio individual plúrimo, os trabalhadores pleiteavam o pagamento dos salários e do abono de

Natal atrasados, e, no dissídio coletivo, o pagamento dos dias paralisados, questão não contemplada no acordo. Protestando, assim, pelo julgamento do dissídio.

Em resposta, a empresa protocolizou petição aduzindo que a Federação dos Trabalhadores não possuía legitimidade ativa para representação dos trabalhadores da categoria, em razão da existência de Sindicato regular na cidade de Americana, a quem competiria o ajuizamento da demanda. Aduzindo que:

> [...] as Federações, situadas em locais distantes, criadas para a realização dos objetivos gerais classistas, não poderia mesmo ser concedido poder para suscitar dissídios apenas referentes aos interesses peculiares dos empregados desta ou daquela empresa. Se isto fosse permitido, deixariam as Federações de ser órgãos de segunda categoria para retorno à situação dos de primeira, com evidente invasão do campo de ação que, por lei, é reservado expressamente aos Sindicatos. E da bivalência de atribuições e poderes, entre Sindicato e Federações, nada mais poderia resultar sendo tumultos, confusões, em prejuízo dos trabalhadores que, destarte, seriam presas indefesas da politicalha e dos jogos de interesses pessoais notoriamente existentes entre as Federações e os Sindicatos.

No dia 19 de fevereiro de 1964, o TRT proferiu acórdão decidindo, por unanimidade, indeferir o pedido de arquivamento do dissídio; por maioria de votos, rejeitar a preliminar de ilegitimidade ativa da Federação; e, no mérito, também por maioria de votos, acolher o pedido como dissídio coletivo e julgá-lo procedente.

O Juiz, Dr. Roberto Barreto Prado, proferiu voto destacando a legalidade do movimento grevista:

> Foi a reclamada responsável pela paralização coletiva do trabalho, determinada pelo reiterado e injustificável atraso no pagamento dos salários e da gratificação de Natal. Não apresentou a empregadora qualquer justificativa para esse procedimento, nem mesmo dificuldade irremovível de ordem financeira (BRASIL, 1964).

A empresa interpôs recurso ordinário para o Colendo TST, que acolheu a preliminar aduzida na peça processual e reconheceu a incompetência do TRT para tratar da matéria por versar sobre dissidio individual.

A Federação dos Trabalhadores interpôs recurso extraordinário, que teve seu seguimento negado pelo Colendo TST. Da decisão, a Federação interpôs agravo de instrumento, que não foi acolhido.

4.1.2 Processo nº 190/1967 do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região: dissídio coletivo de natureza econômica

Conforme aduzido no tópico anterior, o dissídio coletivo de natureza econômica tem por escopo a criação de normas e condições para serem observadas nas relações individuais de trabalho (SANTOS, R., 2012, p. 576).

O Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana ajuizou dissídio coletivo de natureza econômica, em litisconsórcio ativo com a Federação dos Trabalhadores Têxteis na Indústria de Fiação e Tecelagem do Estado de São Paulo e demais sindicatos de base do Estado de São Paulo.

De acordo com a petição inicial do Processo nº 190/1967, distribuída em 01 de novembro de 1967; no dia 25 de novembro de 1967 venceria o prazo de duração da última sentença normativa da categoria, sendo que os sindicatos patronais foram instados a negociação, contudo, não aceitaram as bases propostas. Como prova documental da tentativa de negociação prévia, o Sindicato juntou ofícios trocados entre as partes e ata de reunião realizada na Delegacia Regional do Trabalho. Após transcrever a sentença normativa vigente, o Sindicato narrou que realizou assembleias com a categoria e discorreu sobre as propostas aprovadas que estavam circunscritas, basicamente, no reajuste salarial e na fixação de piso normativo.

De acordo com a ata da reunião realizada na Delegacia Regional do Trabalho em 31 de outubro de 1967, após amplo debate, as partes ratificaram a posição externada no ofício quanto à impossibilidade de pactuarem acordo.

O TRT recebeu a ação e determinou que fosse procedido o levantamento do salário real médio da categoria nos últimos 24 (vinte e quatro) meses, designando-se, a seguir, audiência de instrução e conciliação.

Após o levantamento da evolução salarial, foi designada audiência para o dia 09 de novembro de 1967. Sem acordo volitivo, o Presidente fez proposta de conciliação, a qual foi rejeitada, sendo designado julgamento para o dia 21 de novembro de 1967, após prévio parecer da Procuradoria Regional do Trabalho.

A Procuradoria Regional do Trabalho opinou pela concessão do aumento de 21,20% (vinte e um, vinte por cento), devido a partir do dia 26 de novembro de 1967, com vigência de um ano, abrangendo inclusive os empregados admitidos após a data base.

Em 21 de novembro de 1967 o TRT proferiu acórdão, decidindo, por maioria de votos, conceder o reajustamento salarial de 26% (vinte e seis por cento) calculado sobre os salários percebidos pelos empregados na data base, ou seja, 26 de novembro de 1966, já acrescidos pelo último reajustamento salarial. Por unanimidade deliberou pela compensação de todos os aumentos concedidos após a data base, salvo os decorrentes de promoção, transferência, aquisição de maioridade e equiparação. Por maioria de votos deliberou conceder o reajuste a partir de 26 de novembro de 1966, com o prazo de duração de um ano, sendo que os empregados admitidos após a data base fariam jus ao aumento proporcional na base de 1/12 (um, doze avos) por mês de serviço. Por unanimidade, manteve o critério de remuneração dos que exerçam funções de mestre e contra-mestre, que assegurava 30% (trinta por cento) e 25% (vinte e cinco por cento) respectivamente, sobre a média de remuneração de 1/3 (um terço) dos subordinados melhor remunerados.

O Sindicato patronal se insurgiu em face do v. acórdão, interpondo Recurso Ordinário para o Colendo TST. Argumentando, em síntese, que o percentual de reajuste deferido viola os critérios legais e jurisprudenciais, notadamente por contrariar o cálculo da Secretaria do TRT. Pugnando, de tal maneira, pela reforma parcial da sentença com a fixação do reajuste de 21,20% (vinte e um e vinte por cento).

A Procuradoria Regional do Trabalho também recorreu, aduzindo que o reajuste deve ser reduzido para o índice indicado pela Secretaria do TRT. Argumentando que o reajuste deferido impacta a conjuntura inflacionária:

> 5) No caso, aliás, a legislação de que se trata é imprescindível no combate à inflação e defesa da estabilidade monetária. Prejudiciais aos trabalhadores, via de consequência, os julgados e os acordos que desatendendo-lhes os preceitos imperativos, tendem a agravar a conjuntura inflacionária, acelerando o poder de compra, sem a correspondente aceleração do mercado de produção, e sendo destinados, por isso, a reacender a inflação com todos os seus desastrosos efeitos que afligiam a reafligiriam mais duramente toda a nação e maiormente a classe assalariada (BRASIL, 1967).

Vê-se, pois, que a Procuradoria Regional do Trabalho, em prol da contenção da inflação, recorreu em desfavor dos trabalhadores e, o Sindicato dos trabalhadores recorreu pretendendo a majoração do reajuste concedido.

O Colendo TST deu provimento parcial ao recurso patronal e da Procuradoria para reduzir o percentual de aumento para 25% (vinte e cinco por cento).

4.1.3 Processo nº 119600-55.2000 da 1ª Vara do Trabalho de Americana e processo nº 12085-48.2015 da 2ª Vara do Trabalho de Americana: ação de cumprimento

A ação de cumprimento consiste no meio processual pelo qual o Sindicato, na condição de substituto processual, busca a satisfação

de direitos previstos em instrumentos normativos (sentença normativa, convenções e acordos coletivos) quanto descumpridos pelos empregadores (SANTOS, R., 2012, p. 383). Trata-se de ação de conhecimento e não de execução, que visa o cumprimento de norma jurídica oriunda do Poder Judiciário ou da vontade das partes (MARTINS FILHO, 1996, p. 190-191) e tem por objetivo condenar o empregador a pagar ou a fazer, nos termos da sentença normativa que não cumpriu espontaneamente (NASCIMENTO, 2012, p. 952).

Originariamente prevista no art. 872 da CLT,[17] a ação de descumprimento era proposta nas hipóteses de descumprimento das obrigações estipuladas em acordo celebrado em dissídio coletivo ou à sentença normativa (SANTOS, R., 2012, p. 383).

Com o advento da Lei nº 8.984/95, que estendeu a competência da Justiça do Trabalho para "conciliar e julgar os dissídios que tenham origem no cumprimento de convenções coletivas de trabalho ou acordos coletivos de trabalho, mesmo quando ocorram entre sindicatos ou entre sindicato de trabalhadores e empregador", a ação de cumprimento passou a ser admitida para cumprimento das cláusulas de acordos ou convenções coletivas, sendo desnecessária a homologação de tais instrumentos num processo de dissídio coletivo (SANTOS, R., 2012, p. 383). O Colendo TST pacificou o entendimento na Súmula nº 286, que prevê:

> Súmula nº 286 do TST - SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVOS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A legitimidade do sindicato para propor ação de cumprimento estende-se também à observância de acordo ou de convenção coletivos.

A ação de cumprimento está circunscrita à tutela de direitos previstos em instrumentos normativos (sentença normativa,

[17] Art. 872. Celebrado o acordo, ou transitada em julgado a decisão, seguir-se-á o seu cumprimento, sob as penas estabelecidas neste Título.

convenções e acordos coletivos). Se o direito a ser tutelado possuir previsão em norma jurídica diversa, é incabível a ação de cumprimento, podendo ser ajuizada ação coletiva (SANTOS, R., 2012, p. 384).

A competência para julgamento não pertence aos Tribunais, mas às Varas do Trabalho, tal como ocorre no descumprimento da lei trabalhista em geral, ainda que proferida pelo TST (MARTINS FILHO, 1996, p. 190).

Por tratar-se de típica ação coletiva para defesa de interesses individuais homogêneos, não há que se falar em autorização e identificação dos substituídos, até porque o empregador conhece perfeitamente seus empregados, inclusive, anualmente, está obrigado a relacioná-los nas Relações Anuais de Informações Sociais (RAIS) (AROUCA, 2003, p. 781). Todavia, em sentido contrário, Martins Filho (1996, p. 191) entende que a demanda não depende da outorga de poderes pelos empregados substituídos "mas se faz necessária a nomeação e qualificação dos trabalhadores que estão sendo representados."

A natureza executiva da ação de cumprimento permite a sua propositura independentemente do trânsito em julgado da sentença normativa do dissídio coletivo, por força da Lei nº 7.701/1988. A sentença normativa poderá ser objeto de ação de cumprimento a partir do 20º (vigésimo) dia subsequente ao do julgamento, salvo se concedido efeito suspensivo pelo presidente do Tribunal Superior do Trabalho (Lei nº 7.701/88, art. 7º, § 6º).

Conforme entendimento pacificado na Súmula nº 350 do Colendo TST, o prazo de prescrição com relação à ação de cumprimento de decisão normativa flui apenas da data de seu trânsito em julgado.[18] Em sentido contrário, Martins Filho (1996, p. 191) entende que a contagem do prazo prescricional tem início "a

[18] Súmula 350 do TST - PRESCRIÇÃO. TERMO INICIAL. AÇÃO DE CUMPRIMENTO. SENTENÇA NORMATIVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O prazo de prescrição com relação à ação de cumprimento de decisão normativa flui apenas da data de seu trânsito em julgado.

contar do descumprimento da sentença normativa, mesmo que ainda pendente de recurso ordinário perante o TST."

O Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana, até setembro de 2015, havia ajuizado ação de cumprimento exclusivamente para cobrança de contribuições assistenciais e confederativas, do que se deflui que, até então, as empresas têxteis de Americana cumpriam as sentenças normativas, convenções e acordos coletivos. Considerando que a ação proposta em setembro de 2015 está na fase de instrução, analisaremos, na sequência ação de cumprimento de cobrança de contribuições com trânsito em julgado.

O Processo nº 12085-48.2015 da 2ª Vara do Trabalho de Americana versa sobre ação de cumprimento ajuizada em 04 de setembro de 2015 pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana para cobrança da participação nos lucros e resultados estabelecida na cláusula quinta da convenção coletiva vigente de 01 de novembro de 2014 a 31 de outubro de 2015, bem como a respectiva multa por descumprimento do instrumento normativo.

Em defesa, a empresa alegou que efetuou o pagamento da verba postulada ainda que intempestivamente, razão pela qual a ação deveria ser extinta sem julgamento de mérito por perda de objeto.

Na audiência realizada em 14 de março de 2016, foi concedido prazo para o Sindicato apresentar manifestação em face da contestação.

Ante a manifestação do Sindicato, o Juízo determinou que a empresa juntasse os recibos de pagamento da participação nos lucros e resultados.

O processo está pendente de julgamento.

Por sua vez, o Processo nº 119600-55.2000 da 1ª Vara do Trabalho de Americana versa sobre ação de cumprimento ajuizada pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana para cobrança das contribuições assistenciais pactuadas nas cláusulas 18ª e 20ª das convenções coletivas vigentes nos períodos de 1998/1999

e 1999/2000, acrescidas das multas por descumprimento previstas nas cláusulas 36ª e 38ª.

Na audiência realizada em 06 de novembro de 2000, a empresa apresentou contestação alegando preliminar de ilegitimidade ativa, e, no mérito, aduziu que as contribuições são devidas exclusivamente pelos trabalhadores associados, sendo que, destes, havia efetuado o desconto e recolhido para a entidade. Juntou cartas de oposição manuscritas pelos empregados.

A sentença acolheu em parte os pedidos, condenando a empresa a adimplir as contribuições assistenciais e multas convencionais, com exceção dos trabalhadores não filiados a entidade sindical. Entendeu o Juízo que a oposição manifestada pelo trabalhador em face da empresa [e não diretamente ao sindicato] não tem validade.

Da sentença proferida, ambas as partes recorreram: o Sindicato, pugnando pela reforma da sentença que excluiu os trabalhadores não associados do pagamento da contribuição assistencial e a empresa, requerendo a reforma da decisão, sustentando que a contribuição foi regularmente recolhida e que apenas foi respeitado o direito de oposição dos trabalhadores, sendo que todas as contribuições descontadas dos trabalhadores foram regularmente repassadas.

O Egrégio TRT 15ª negou provimento ao recurso do Sindicato e deu provimento integral ao recurso da empresa para julgar totalmente improcedente a ação. O acórdão está fulcrado no entendimento de que a contribuição assistencial é indevida pelos não associados e que é válida a oposição do trabalhador ao desconto:

> É sabido que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º, inciso V, adota o princípio da liberdade sindical, que se traduz no direito dos trabalhadores e dos empregadores aderirem, de se filiarem ou de saírem livremente do sindicato. Implica ainda na possibilidade de livre criação de sindicato e, no mais, na liberdade de auto-organização sindical, sem qualquer ingerência governamental. Além disso, o inciso XX do artigo 5º/CF preceitua

que ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado.

[...]

Não pode, outrossim, ser cobrada dos não sócios que, destarte, não estão obrigados ao pagamento de qualquer contribuição consensual. Estas só podem ser dirigidas aos filiados. Entender o contrário, seria compelir à sindicalização estes trabalhadores, em afronta ao princípio constitucional da liberdade de associação e de sindicalização. Neste sentido a Orientação Jurisprudencial TST/SDC no. 17 "As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados".

O argumento de que os trabalhadores não filiados têm garantido direitos na convenção coletiva no mesmo patamar que os associados não convence. É atribuição constitucional das entidades sindicais a defesa dos interesses e direitos individuais e coletivos da categoria que representam e, para tal, já contam com os recursos oriundos da contribuição legal. Mantém-se.

[...]

O direito de se opor ao seu recolhimento tem lastro, igualmente, no mesmo artigo 545/CLT que obriga os empregadores a descontarem na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições devidas ao sindicato, desde que por eles devidamente autorizados.

[...]

Entendo que, indiferentemente, na empresa, sindicato ou em Juízo, o que importa é não autorizar o desconto, situação suficiente para desobrigar a empresa a empreendê-lo. Esta é a dicção do artigo 545 da CLT: os empregadores só são obrigados a proceder o desconto, desde que autorizados pelos empregados. Havendo oposição (ainda que em local diverso do que previsto na norma coletiva) não pode e não deve procedê-lo.

Nas declarações de vontade deve se atender à verdadeira intenção do sujeito em detrimento às formas eventualmente previstas para sua manifestação. O derespeito à forma, como se sabe, só nulifica o ato quando exigida ou não prescrita em lei (art. 82 do Código Civil Brasileiro), o que não é a situação vertente. A validade das declarações de vontade, ao seu turno, não dependerá de forma

> especial, senão quando a lei expressamente assim o exigir (art. 129 do mesmo Diploma Legal), o que também não é a situação em exame.
> Neste trilhar, entendo que a reclamada não estava mesmo obrigada a descontar e recolher estas contribuições, por força do direito de oposição livremente exercido por boa parte de seus empregados, devidamente comprovado no processo (fls. 101 e seguintes). Por outra, as guias de recolhimento constantes nos autos (e não impugnadas pelo sindicato) evidenciam que todas as contribuições descontadas foram regularmente repassadas à entidade sindical, não tendo o sindicato demonstrado nenhuma incorreção neste repasse (a não ser a que alusiva aos que exerceram a oposição e que, de resto, não foram mesmo descontadas, nem repassadas) (BRASIL, 2015).

Do acórdão, a empresa opôs embargos de declaração para sanar a omissão concernente no requerimento de aplicação de multa por litigância de má-fé ao Sindicato, o que não foi acolhido.

No processo está consagrado o princípio da liberdade de associação e a facultatividade das contribuições assistenciais.

4.1.4 Processo nº 164200-20.2007 da 1ª Vara do Trabalho de Americana: arresto

A ação cautelar de arresto é de extrema valia para se assegurar a efetividade dos créditos trabalhistas. Até a completa satisfação do direito deduzido em juízo, seja antes mesmo da sua instauração ou durante o seu curso, podem surgir "situações fáticas e jurídicas que coloquem em risco o objeto da demanda, o resultado útil do processo ou a própria relação jurídica processual, exigindo a tomada de medidas urgentes para o processo judicial." (SANTOS, R., 2012, p. 575).

Para resguardar a garantia do resultado útil do processo, o principal instrumento é a tutela cautelar na qual se assegura a proteção e/ou conservação do estado de pessoas, coisas e provas (SANTOS, R., 2012, p. 575), que Não se destina a satisfação do direito, mas sim à sua conservação (SCHIAVI, 2016, p. 1.397).

O arresto é típica tutela de urgência de natureza cautelar que visa garantir futura execução. Previsto no art. 813 do CPC/1973,[19] o arresto, como os demais procedimentos cautelares, foi aglutinado no CPC/2015 como tutela de urgência prevista no art. 300[20] (NERY JUNIOR, 2015, p. 837). Consiste na apreensão judicial de bens indeterminados do patrimônio do devedor, quando verificada o risco ao resultado útil do processo.

Ronaldo Santos (2012, p. 585) relata episódio clássico de utilização da tutela de urgência de natureza cautelar de arresto:

> Nas hipóteses em que o empregador inadimplente, que encerrou suas atividades com a dispensa coletiva de seus empregados, sem o pagamento das respectivas verbas rescisórias, aliena ou tenta alienar bens da empresa, contrai ou tenta contrair dívidas extraordinárias, pretende colocar os seus bens em nome de terceiros ('laranjas'), fraudar a execução de sentença coletiva ou, nas demais hipóteses do art. 813 do CPC, será cabível a ação cautelar de arresto, ainda que a sentença, líquida ou ilíquida, esteja pendente de recurso, caso em que se equipara à prova literal da dívida líquida e certa (parágrafo único do art. 814 CPC).

O Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana ajuizou várias cautelares de arresto intentando garantir a satisfação de créditos trabalhistas dos substituídos.

---

[19] Art. 813. O arresto tem lugar: I - quando o devedor sem domicílio certo intenta ausentar-se ou alienar os bens que possui, ou deixa de pagar a obrigação no prazo estipulado; II - quando o devedor, que tem domicílio: a) se ausenta ou tenta ausentar-se furtivamente; b) caindo em insolvência, aliena ou tenta alienar bens que possui; contrai ou tenta contrair dívidas extraordinárias; põe ou tenta pôr os seus bens em nome de terceiros; ou comete outro qualquer artifício fraudulento, a fim de frustrar a execução ou lesar credores; III - quando o devedor, que possui bens de raiz, intenta aliená-los, hipotecá-los ou dá-los em anticrese, sem ficar com algum ou alguns, livres e desembargados, equivalentes às dívidas; IV - nos demais casos expressos em lei.

[20] Art. 300. A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo. § 1º Para a concessão da tutela de urgência, o juiz pode, conforme o caso, exigir caução real ou fidejussória idônea para ressarcir os danos que a outra parte possa vir a sofrer, podendo a caução ser dispensada se a parte economicamente hipossuficiente não puder oferecê-la. § 2º A tutela de urgência pode ser concedida liminarmente ou após justificação prévia. § 3º A tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão.

O Processo nº 164200-20.2007 da 1ª Vara do Trabalho de Americana foi ajuizado para garantir o adimplemento de verbas rescisórias e salariais em decorrência do encerramento das atividades da empresa.

De acordo com a inicial, a empresa possuía em torno de cinquenta empregados quando encerrou as atividades abruptamente e não pagou as verbas rescisórias; o salário de julho/2007 e o FGTS dos últimos meses. As rescisões contratuais foram homologadas exclusivamente para saque do FGTS eventualmente depositado e habilitação no seguro desemprego. O Sindicato juntou os Termos de Rescisão homologados como prova da dívida líquida e certa.

Em 13 de setembro de 2007 a 1ª Vara do Trabalho de Americana concedeu a tutela, deferindo a indisponibilidade de todos os bens da empresa.

A empresa apresentou contestação aduzindo que, em razão da grave crise econômica decorrente da importação de produtos têxteis da Ásia, encerrou as atividades e dispensou os trabalhadores. Noticiando, ainda, que protocolizou pedido de autofalência na Vara Cível.

Sobreveio aos autos a notícia da decretação da falência da empresa, razão pela qual o síndico foi cientificado da existência do processo.

Ante a decretação da falência da empresa, o feito foi extinto sem julgamento de mérito, sendo que os créditos trabalhistas apurados nas ações individuais deveriam ser habilitados no Juízo Universal.

4.1.5 Processo nº 1782-96.2011 da 1ª Vara do Trabalho de Americana: ação coletiva

Em que pese a expressão "ação coletiva" seja comumentemente utilizada para designar o conjunto de ações judiciais para a tutela de interesses transindividuais (difusos,

coletivos e individuais homogêneos), como o dissídio coletivo e a ação de cumprimento, em sentido estrito, é empregada para designar a ação coletiva para a tutela de interesses individuais homogêneos do Código de Defesa do Consumidor (SANTOS, R., 2012, p. 490).

Tem por escopo a reparação de lesão a interesses individuais e homogêneos, sendo que a sentença proferida em tal feito tem cunho condenatório (SANTOS, R., 2012, p. 490).

Difere da ação de cumprimento, pois, muito embora, ambas visem à defesa de interesses individuais homogêneos, naquela o objeto está circunscrito aos direitos previstos em normas coletivas (acordos coletivos, sentenças normativas e convenções coletivas), ao passo que as ações coletivas: "[...] estão aptas à proteção de direitos individuais homogêneos de qualquer natureza, e previstos em qualquer dispositivo legal ou normativo. Desse modo, observa-se que a ação coletiva possui objeto e hipóteses de cabimento mais amplos que os da ação de cumprimento." (SANTOS, R., 2012, p. 495).

Assim, a ação coletiva tutela todos os interesses individuais homogêneos dos trabalhadores, independentemente de sua fonte normativa. O objeto não está limitado ao cumprimento dos instrumentos normativos, mas a qualquer dispositivo legal.

O Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana ajuizou o Processo nº 1782-96.2011 para manter o plano de assistência médica aos dependentes dos trabalhadores. De acordo com a inicial, os trabalhadores possuíam o benefício da assistência médica gratuita extensiva aos dependentes, sendo que a empresa, unilateralmente, decidiu ceifar o benefício, afrontando o art. 468 da CLT[21] e a Súmula nº 51 do Colendo TST.[22] O Sindicato discorreu que

---

[21] Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

[22] NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e

a supressão unilateral do benefício ofende ao princípio da dignidade da pessoa humana e atenta contra a função social do estabelecimento empresarial.

A liminar pleiteada foi indeferida, pois, no entendimento do Juízo, os documentos juntados não demonstravam a transferência do ônus do pagamento do benefício.

Ante o indeferimento da pretensão liminar, o Sindicato requereu a reconsideração da decisão, juntando prova documental complementar. Juntou comunicado emitido pela empresa em 15 de setembro de 2011 justificando a revisão da política de benefícios em razão da crise do mercado têxtil nacional e notícia jornalística sobre a paralisação dos trabalhadores por três horas como protesto pelo fim do benefício.

Com fundamento nos novos documentos juntados pelo Sindicato, o Juízo concedeu a liminar nos seguintes termos:

> Face aos documentos juntados pelo requerente que comprova a suspensão do convênio médico aos dependentes, face ao princípio da alteridade que determina que os riscos do empreendimento correm por conta do empregador, reconsidero a decisão anterior, recebo a presente cautelar incidental nos termos do artigo 273 parágrafo sétimo do CPC e concedo a liminar requerida determinando a manutenção do plano de assistência médica aos dependentes dos empregados, sob pena de multa diária de R$ 50,00 por empregado, limitada ao valor total de R$ 1.000,00 por empregado. Designo audiência para o dia 24/10/2011 às 12h35 oportunidade na qual a reclamada poderá apresentar, querendo, sua defesa. Intimem-se com urgência a requerida bem como a empresa São Lucas Saúde, por oficial de justiça. Cumpra-se com urgência (BRASIL, 2011).

25.04.2005 - I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973); II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

Na audiência realizada em 24 de outubro de 2011, foi recebida a defesa da empresa e designada nova audiência para o dia 09 de novembro de 2011, em razão da possibilidade de acordo. Em defesa, a empresa alegou, preliminarmente, que o Sindicato não estava legitimado a representar a categoria, vez que não juntou o rol de substituídos ou procuração outorgada pelos mesmos. No mérito, aduziu que havia negociação para ceifar o benefício "em razão da exacerbada quantia que esta sendo arcada exclusivamente pela reclamada, e que pode vir a prejudicar reais empregos, e consequentemente as famílias" (BRASIL, 2011). Argumentando, ainda, que as ações sindicais estariam tumultuando o ambiente de trabalho, desestimulando os trabalhadores com a consequente queda na produtividade. Por fim, aduziu que não estava obrigada a fornecer assistência médica aos dependentes dos trabalhadores.

Em 09 de novembro de 2011, rejeitada a conciliação, o Sindicato apresentou réplica escrita, juntando edital de convocação e ata da assembleia realizada previamente a audiência para consulta da categoria sobre a possibilidade de acordo. De acordo com a ata da assembleia realizada em 27 de outubro de 2011, os trabalhadores deliberaram pela manutenção da ação, descartando a possibilidade de acordo.

A ação foi julgada procedente em parte, condenando a empresa a restabelecer o plano de saúde dos dependentes dos trabalhadores, nos seguintes termos:

> A reclamada, ao conceder o referido plano de saúde, independentemente de negociação coletiva, concedeu, via transversa, aumento salarial, que integrou ao salário de todos os empregados.
> Na forma do art. 458, da CLT, o benefício é salário e como tal incorporou-se definitivamente nos contratos de trabalho de todos os beneficiários.
> Consoante disposto no art. 7º, VI, da CF/88, o salário é irredutível, salvo convenção ou acordo coletivo. Este Juízo realizou duas audiências para tentar aproximar as partes, para que facilitasse eventual acordo, mas as tentativas restaram infrutíferas.

> Dessa forma, procede o pedido de manutenção do plano de saúde, com todos os benefícios que perduram por todo o contrato de trabalho.
> Este Juízo ainda adverte a reclamada que eventual acordo individual com os trabalhadores é nulo de pleno direito por caracterizar renúncia e estará sujeito às penalidades pelo descumprimento da presente decisão. A única forma de modificar a situação é por meio de acordo com os Sindicatos (BRASIL, 2011).

Transitada em julgado a sentença, o Sindicato comunicou que a empresa não cumpriu a determinação judicial, requerendo a aplicação da multa fixada.

Designada audiência de conciliação para o dia 19 de junho de 2012, as partes não se conciliaram.

O Sindicato apresentou cálculos liquidando a multa arbitrada pelo Juízo.

Em nova audiência de conciliação realizada em 09 de abril de 2013, as partes não se conciliaram, sendo nomeada perita contábil para liquidar os valores devidos, ante a disparidade dos valores apresentados pelas partes.

Considerando que foi decretada a falência da empresa, após a homologação dos cálculos no montante de R$ 4.128.667,94 (quatro milhões, cento e vinte e oito mil e seiscentos e sessenta e sete reais e noventa e quatro centavos) válido para 17 de janeiro de 2014), foi expedida certidão de crédito para habilitação no Juízo falimentar.

4.2 Nivelamento das relações empregatícias à luz do art. 7º da Constituição Federal: negociação coletiva

A negociação coletiva é forma de pacificação dos conflitos coletivos do trabalho através do diálogo, buscando a convivência harmônica na luta entre o capital e o trabalho. Busca a harmonização entre os interesses contrapostos dos trabalhadores e os dos empregadores, evitando a greve e o recurso ao órgão jurisdicional (NASCIMENTO, 2009, p. 484). Visa dar efetividade ao

Estado Democrático de Direito, com o equilíbrio entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (AROUCA, 2003, p. 803).

Para Misailidis (2001, p. 20):

> Todavia, na evolução do Direito do Trabalho, podemos verificar que a fonte mais dinâmica de seu desenvolvimento decorre da negociação direta entre os sindicatos profissionais e os representantes patronais, em que o Estado cumpre um papel limitado de controle da legalidade dos referidos pactos. Apesar de suas instituições emergirem do sistema de produção capitalista, o que determina seus limites, trata-se de um ramo do Direito que não é resultado das concessões das classes e setores dominantes, mas das conquistas e reinvindicações obtidas pelas constantes lutas do operariado.

Revela-se, assim, com um dos principais instrumentos de solução dos conflitos coletivos, na forma autocompositiva, no qual as próprias partes, diretamente, o solucionam (NASCIMENTO, 2009, p. 433).

A função regulamentar ou negocial constitui a principal função do Sindicato. Tem amplitude maior nos sistemas em que a lei ocupa menor espaço, sobressaindo a autonomia coletiva. A Organização Internacional do Trabalho, por intermédio da Convenção nº 98, incentiva a atuação negocial dos Sindicatos, considerando-a instrumento de paz social, permitindo as próprias partes de uma disputa trabalhista, a escolha das normas a serem observadas para a composição dos seus conflitos (NASCIMENTO, 2009, p. 344-345).

As garantias mínimas dos trabalhadores advêm dos textos legislativos. As demais devem ser objetos da negociação coletiva, que facilita a própria executoriedade por não ter o timbre de ordem pública. A rigidez da lei cede espaço à convergência de vontades dos atores sociais (SUSSEKIND, 2005b, p. 1184).

No esteio da autonomia sindical, a Constituição Federal de 1988 outorgou ao Sindicato liberdade para produção normativa privada decorrente da negociação entre o sindicato dos empregados e o

sindicato patronal ou entre o sindicato dos empregados e a própria empresa. A negociação coletiva tem previsão no art. 8º da Constituição Federal, que estabelece, no inciso VI: "é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho." De um lado tem-se a força do capital, o poder econômico, de outro, apenas a força de trabalho, razão pela qual a igualdade entre os polos demanda a participação sindical dos trabalhadores (AROUCA, 2003, p. 802).

A Constituição menciona expressamente o instituto da negociação coletiva no artigo 7º, incisos VI, XIII, XIV; artigo 8º, inciso VI, artigo 114, §§ 1º e 2º, além de proclamar expressamente o "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho" (artigo 7º, inciso XXVI)[23] (ROMITA, 2014, p. 386). Os direitos atrelados a negociação sindical representam a pilastra do vínculo empregatício: salário e jornada de trabalho.

A participação da entidade sindical patronal na negociação coletiva é desnecessária, sendo válida a negociação coletiva direta entre os empregadores e o sindicato dos trabalhadores. Delgado (2014, p. 61) destaca que a participação do sindicato dos trabalhadores visa equilibrar a relação laboral, razão pela qual os empregadores não demandam tal representatividade:

> Em primeiro lugar, de fato, os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho têm a mesma natureza, são todos seres coletivos. Há, como visto, o empregador, que, isoladamente, já é um ser coletivo, por seu próprio caráter, independentemente de se agrupar em

[23] Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;Art. 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;Art. 114 - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros; § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente (BRASIL, 1988).

> alguma associação sindical. É claro que pode também atuar por sua entidade representativa; contudo, mesmo atuando de forma isolada, terá natureza e agirá como ser coletivo. No que tange aos trabalhadores, sua face coletiva institucionalizada surge por intermédio de seus entes associativos; no caso brasileiro, os sindicatos.

A negociação coletiva sobrepõe inclusive o Texto Constitucional quando estende os direitos trabalhistas constitucionalizados, com espeque no princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Se, por exemplo, via negociação coletiva se convenciona o pagamento de horas extras com adicional superior a 50% (cinquenta por cento) (art. 7º, inciso XVI), se aplica o instrumento normativo em detrimento do próprio texto constitucional. O critério hierárquico rígido e inflexível do Direito Comum é inaplicável no Direito do Trabalho, o qual prioriza a norma mais favorável ao trabalhador (DELGADO, 2014, p. 174-175).

A liberdade de negociação coletiva possui limites impostos pela própria norma constitucional. Os instrumentos normativos advindos da negociação coletiva devem ser analisados tendo por paradigmas o texto constitucional e as demais normais jurídicas em vigor. Delgado (2014, p. 67) destaca que os limites jurídicos da negociação coletiva estão adstritos ao princípio da adequação setorial negociada.

Por tal princípio, no dilema entre normas trabalhistas negociadas e a normatividade heterônoma do Estado, as normas coletivas prevalecem, desde que respeitados dois critérios autorizativos:

> a) quanto as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta) (DELGADO, 2014, p. 68).

As normas coletivas devem acrescer direitos àqueles previstos na legislação estatal ou relativizar apenas parcelas de

indisponibilidade relativa, seja pela própria natureza do direito, como a modalidade de pagamento salarial, ou em razão do permissivo legal, como a redução salarial (art. 7º, VI, da CF) ou a jornada de trabalho (art. 7º, XIII e XIV, da CF). Direitos revestidos de indisponibilidade absoluta, como a anotação da CTPS, pagamento do salário mínimo, normas de saúde e segurança no ambiente de trabalho, não são transacionáveis, pois constituem um patamar civilizatório mínimo (DELGADO, 2014, p. 68-69).

Para Nascimento (2009, p. 497), as estipulações *in pejus* de direitos assegurados por lei, quando autorizadas pela própria lei, são admitidas. As vantagens conseguidas pelos trabalhadores pela negociação coletiva e que não tenham previsão legal, podem ser reduzidas ou suprimidas pela mesma via.

A renúncia unilateral de direitos, que difere da transação por não corresponder contrapartida ao transacionado, não se insere no poder negocial (DELGADO, 2014, p. 68).

Prosperando as negociações, as partes celebram acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho, conforme a amplitude da relação negocial. Contudo, se infrutíferas as negociações, as partes podem se socorrer de um arbitro ou buscar a intervenção estatal, via Justiça do Trabalho (MISAILIDIS, 2001, p. 80).

A convenção coletiva de trabalho é definida pelo art. 611 da CLT como sendo "o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho."

Do dispositivo *retro* sobressai que a convenção coletiva resulta de negociações coletivas entabuladas por entidades sindicais, tendo efeito normativo sobre todos os empregados e empregadores da categoria, independentemente de serem associados ou não às entidades sindicais que os representaram e firmaram as normas coletivas (DELGADO, 2014, p. 158).

O acordo coletivo está previsto no § 1º do art. 611, o qual estabelece que "é facultado aos Sindicatos representativos de

categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho."

Ao contrário da convenção coletiva, o acordo coletivo regerá as condições de trabalho aplicáveis aos empregados no âmbito das empresas acordantes, e não de toda a categoria. É adequado sempre que for necessário atender a peculiaridades do relacionamento da empresa e o seu pessoal (NASCIMENTO, 2009, p. 521).

Inexiste hierarquia entre as regras da convenção coletiva e do acordo coletivo. Ainda que as regras do acordo coletivo sejam especiais, o que poderia levar a sua prevalência, a ordem justrabalhista impõe que se aplique o princípio da norma mais favorável ao trabalhador (DELGADO, 2014, p. 178-179).

As convenções e acordos coletivos deverão conter obrigatoriamente: designação dos Sindicatos convenentes ou dos sindicatos e empresas acordantes; prazo de vigência; categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos; condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência; normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos; disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos; direitos e deveres dos empregados e empresas; penalidades para os sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos (art. 613, CLT). Os dois diplomas negociais não podem ter duração superior a dois anos, nos termos do art. 614, § 3º, da CLT.

Com esteio na limitação temporal bienal, profunda celeuma se criou quanto à eficácia das convenções e acordos coletivos de trabalho após o prazo de sua vigência. A discussão está circunscrita à chamada ultratividade da norma coletiva, ou seja, se após o prazo de validade de tal instrumento os direitos conquistados incorporariam ou não os contratos individuais de trabalho.

A posição do Colendo TST mudou após 27 de setembro de 2012. Até aludida data, a redação da Súmula nº 277 era clara no sentido de que os direitos conquistados não incorporavam os contratos individuais de trabalho.[24] Na nova redação foi excluída a expressão "não", alterando completamente o entendimento.[25] Em despacho de 14/10/2016,[26] proferido na Medida Cautelar na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323, o Ministro Gilmar Mendes deferiu a suspensão de todos os processos em curso e dos efeitos de decisões judiciais proferidas no âmbito da Justiça do Trabalho que versem sobre a aplicação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas, sem prejuízo do término de sua fase instrutória, bem como das execuções já iniciadas.

Delgado (2014, p. 181) realça que a atual posição do Colendo TST atende aos objetivos do Direito Coletivo do Trabalho:

> Tal posição é tecnicamente mais correta, por se estar tratando de norma jurídica – e norma provisória é, regra geral, uma excepcionalidade. Doutrinariamente é também mais sábia, por ser mais harmônica aos objetivos do Direito Coletivo do Trabalho, que são buscar a paz social, aperfeiçoar as condições laborativas e promover a adequação setorial justrabalhista. Ora, a provisoriedade conspira contra esses objetivos, ao passo que o critério da aderência por revogação instaura natural incentivo à negociação.

Em sentido contrário, Nascimento (2009, p. 495) pactua do entendimento de que deve ser perquirida a natureza da cláusula

---

[24] Súmula nº 277 - Sentença normativa. Convenção ou acordo coletivos. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho: I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

[25] Súmula nº 277 - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

[26] DJE nº 222, divulgado em 18/10/2016.

para se concluir pela incorporação ou não nos contratos individuais de trabalho:

> A minha opinião é que as cláusulas de natureza obrigacional não se incorporam nos contratos individuais de trabalho porque não têm essa finalidade, e, dentre as cláusulas normativas, há que se distinguir, em razão do prazo estabelecido e da natureza da cláusula, aquelas que sobrevivem e as que desaparecem. Um adicional por tempo de serviço é, por sua natureza, algo que se insere nos contratos individuais de trabalho, se as partes não estipularam condições ou limitações à sua vigência. Um adicional de horas extraordinárias é obrigação que, tendo em vista a sua natureza, vigora pelo prazo em que a convenção coletiva perdurou. Desse modo, a resposta depende da verificação, em cada caso concreto, da cláusula em questão.

Os Sindicatos só poderão celebrar convenções ou acordos coletivos de trabalho por deliberação da assembleia geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos estatutos. É a assembleia que aperfeiçoa a autonomia privada coletiva num procedimento democrático (AROUCA, 2003, p. 800). O quórum instituído pelo art. 612 da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal, a qual veda a interferência e a intervenção estatal no sindicato. Assim, é válida a exigência de aprovação assemblear do acordo ou convenção, sendo que o quórum será definido no estatuto do próprio sindicato (SUSSEKIND, 2005b, p. 1213).

Os impactos da globalização são sentidos diretamente na negociação coletiva. O crescimento do desemprego e da introspecção do trabalhador no intento de garantir o próprio emprego, acabam gerando enfraquecimento do poder negocial do sindicato. As negociações coletivas passam a ter maior enfoque nas condições sociais e na manutenção de empregos, em detrimento de novas conquistas.

A pressão por novos referenciais advindos da globalização econômica perpassa pelo discurso liberal da "democratização" das relações de trabalho, no qual o negociado sobressai ao texto legal. Tão logo assumiu como presidente em setembro/2016, Michel Temer

discorreu sobre a necessidade de modernizar as relações de trabalho, fazendo com que o negociado prevaleça sobre os dispositivos legais. Tal discurso não é inédito, pois, em outubro/2001, também com a doutrina liberal ditando o governo, a Presidência da República enviou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 5.483/2001 para alterar o art. 618 da CLT, com o objetivo de flexibilizar as relações trabalhistas com a prevalência dos instrumentos negociados sobre a legislação infraconstitucional. O dispositivo normativo passaria a ter a seguinte redação: "art. 618. As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho."

Com a eleição do governo representante dos trabalhadores, o Projeto foi arquivado. Para Arouca (2003, p. 803):

> Não pode passar despercebido que a negociação coletiva constitui instrumento do sistema capitalista que rege a ordem econômica e que conjuga a valoração do trabalho para a disciplinação da ordem social. A convenção, portanto, presta-se para aperfeiçoar o contrato individual de trabalho, diante das concessões que o capital entende possíveis. [...] Em suma, negociações coletivas de trabalho supõe avanço da classe trabalhadora, muito ao contrário do que se quer, com a prevalência do negociado sobre o legislado como forma de flexibilização de direitos.

Na tendência e perspectiva de que o pleito empresarial de flexibilização das normas seja legitimado, a ampliação da autonomia privada coletiva requer sindicatos fortes, para buscar o equilíbrio entre o capital e o trabalho.

Suplantados na prévia construção constitucional, legal e doutrinária sobre a negociação coletiva, analisaremos se o Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana, impactado diretamente pela globalização econômica, impediu o retrocesso das conquistas e avançou em novas. Imbuídos deste objeto, analisaremos o instrumento normativo vigente de 01de novembro de 1989 a 31 de outubro de 1990, ano da abertura econômica, o instrumento vigente

de 01 de novembro de 1995 a 31 de outubro de 1996, período em que os efeitos da abertura econômica já eram sentidos, e, finalmente, o atual instrumento vigente de 01 de novembro de 2015 a 31 de outubro de 2017 (Tabela 8).

A análise está circunscrita às cláusulas que contenham efetividade, excluindo-se aquelas de eficácia contida, na qual a implementação do direito é mera faculdade do empregador.

Da mesma forma, as cláusulas que apenas repetem o texto legal não serão objeto de análise, vez que prescindível sua inclusão no instrumento normativo.

Tabela 8 - Comparativo entre os principais direitos trabalhistas previstos nas convenções coletivas de trabalho vigentes de 01/11/1989 a 31/10/1990, 01/11/1995 a 31/10/1996 e de 01/11/2015 a 31/10/2017

	CCT vigente de 01/11/1989 a 31/10/1990	CCT vigente de 01/11/1995 a 31/10/1996	CCT vigente de 01/11/2015 a 31/10/2017
Cláusulas econômicas	- Hora extra: 50%, 70% e 100%; - Reajuste salarial: 1.444,16%; - Piso salarial: NCz$ 1.161,60; - Reajustes mensais aplicando IPC.	- Hora extra: 60%, 80% e 115%; - Reajuste salarial: 26,79%; - Piso salarial: R$ 245,00; - Adicional noturno: 30%.	- Hora extra: 50%, 60% e 100%; - Reajuste salarial: 7,5%; - Piso salarial: R$ 1.008,42; - Adicional noturno: 25%.
Cláusulas sociais	- Estabilidade adicional de 30 dias para a gestante; - Descanso remunerado de 04 semanas na hipótese de aborto; - Estabilidade de 60 dias após o desligamento do serviço militar; - Estabilidade de 180 dias para o acidentado com sequelas e 90 dias sem sequelas; - Abono faltas para estudante prestar vestibular; - Estabilidade pré-aposentadoria; - Abono salarial aos aposentados; - Indenização por morte; - Licença para casamento de 05 dias úteis; - Uniforme; - Auxílio creche;	- Descanso remunerado de 04 semanas na hipótese de aborto; - Estabilidade de 60 dias após o desligamento do serviço militar; - Estabilidade acidentária de acordo com a Lei nº 8.213/91; - Abono faltas para estudante prestar vestibular; - Estabilidade pré-aposentadoria; - Abono salarial aos aposentados; - Indenização por morte; - Licença para casamento de 05 dias úteis; - Licença para empregada adotante de 07 dias; - Uniforme; - Auxílio creche;	- Descanso remunerado de 04 semanas na hipótese de aborto; - Estabilidade de 60 dias após o desligamento do serviço militar; - Estabilidade acidentária de acordo com a Lei nº 8.213/91; - Estabilidade gestante de 06 meses; - Abono faltas para estudante prestar vestibular e manutenção horário de trabalho; - Estabilidade pré-aposentadoria; - Abono salarial aos aposentados; - Indenização por morte; - Licença para casamento de 03 dias úteis; - Licença para empregada

	- Complementação do 13º salário considerando o benefício previdenciário.	- Complementação do auxílio doença; - Complementação do 13º salário considerando o benefício previdenciário.	adotante de 120 dias; - Uniforme; - Seguro de vida em grupo; - Auxílio creche ou babá; - Complementação do auxílio doença, incluindo 13º salário.
Condições ambientais, de saúde e segurança no trabalho	- Fornecimento obrigatório de EPI´s; - Água potável; - Serviço de enfermagem no período noturno; - Fornecimento de absorventes higiênicos paras as mulheres; - CIPA.	- Fornecimento obrigatório de EPI´s; - Água potável; - Serviço de enfermagem no período noturno; - Fornecimento de absorventes higiênicos paras as mulheres; - CIPA.	- Fornecimento obrigatório de EPI´s e treinamento; - Medidas de proteção de origem coletiva;
Relações de trabalho	- Regula o recrutamento interno para preservar empregos; - Exigência de 10% do quadro de empregados ter idade superior a 35 anos; - Livre utilização dos banheiros, sendo abolido os chapinhas.	- Regula o recrutamento interno para preservar empregos; - Exigência de 10% do quadro de empregados ter idade superior a 35 anos; - Livre utilização dos banheiros, sendo abolido os chapinhas.	- Critérios de dispensa coletiva; - Proibição da terceirização da atividade fim.
Direitos sindicais	- Afastamento dos dirigentes sindicais não liberados por até 05 dias por ano; - Contribuições assistenciais.	- Afastamento dos dirigentes sindicais não liberados por até 05 dias por ano; - Contribuições assistenciais; - Criação da Câmara de Entendimento Privado para mediação e solução de pendências trabalhistas.	- Afastamento dos dirigentes sindicais não liberados por até 10 dias por ano; - Contribuições assistenciais.
Flexibilização do contrato, da jornada de trabalho e salarial	- Proibição de utilização de trabalho temporário superior a 90 dias.	- Proibição de utilização de trabalho temporário superior a 90 dias; - Redução do intervalo intrajornada.	- Participação nos lucros e resultados; - Flexibilização das férias; - Comissões de conciliação prévia; - Negociações diretas.

Fonte: Elaborado pelo autor

Muito embora nos anos de 1995 e 1996 a globalização econômica já produzisse efeitos nos trabalhadores têxteis de Americana, da análise conjugada das convenções coletivas vigentes de 01 de novembro de 1989 a 31 de outubro de 1990 e de 01 de

novembro de 1995 a 31 de outubro de 1996, verifica-se que o Sindicato adotou uma postura de manutenção dos direitos trabalhistas, tendo avançado pouco na obtenção de novos direitos. Destacam-se as seguintes conquistas obtidas no período:

a) Majoração dos percentuais de remuneração das horas extras de 50% (cinquenta por cento), 70% (setenta por cento) e 100% (cem por cento) para 60% (sessenta por cento), 80% (oitenta por cento) e 115% (cento e quinze por cento), sendo o primeiro índice aplicável para as primeiras 02 (duas) horas extras diárias, o segundo para aquelas horas que excederem as primeiras 02 (duas) horas extras diárias e o terceiro índice para o labor extraordinário em feriados, domingos, folgas ou dias já compensados. Importante observar que a CCT previu um acréscimo maior a partir da terceira hora extraordinária, todavia, conforme o caput do art. 59 da CLT, "a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas)";
b) Majoração do adicional noturno legal de 20% (vinte por cento) para 30% (trinta por cento). Na Convenção Coletiva de 1989/1990 não havia previsão relativa ao adicional noturno, razão pela qual era aplicável o percentual legal previsto no art. 73 da CLT equivalente a 20% (vinte por cento). Com a convenção coletiva de 1995/1996, os trabalhadores conquistaram percentual superior ao legal;
c) Complementação do benefício previdenciário auxílio-doença. Na convenção coletiva de 1989/1990 não havia previsão de tal benefício, uma vez que a complementação prevista estava circunscrita ao décimo terceiro salário. Com a convenção coletiva de 1995/1996, foi mantida a complementação do décimo terceiro salário e adicionada a complementação do benefício previdenciário auxílio-doença;
d) Licença de 07 (sete) dias para a empregada adotante.

Importante destacar que, muito embora o reajuste salarial tenha sido infinitamente inferior - de 1.444,16% (um mil, quatrocentos e quarenta e quatro, dezesseis por cento) para 26,79% (vinte e seis, setenta e nove por cento)- tal representa a estabilidade monetária do período. Também a estabilidade acidentária refletiu a mudança legislativa advinda da Lei nº 8.213/1991, que instituiu o

período estável de 12 (doze) meses, ao invés de 180 (cento e oitenta) dias ou 90 (noventa) dias da convenção coletiva de 1989/1990.

Destaca-se o retrocesso quanto à estabilidade da gestante. A estabilidade suplementar de 30 (trinta) dias prevista na cláusula 9 da Convenção Coletiva de 1989/1990 foi suprimida na cláusula 44 da Convenção Coletiva de 1995/1996.

Medida de cunho nitidamente flexibilizante se extrai da cláusula 67, na qual há permissivo para a redução do intervalo intrajornada.

A Convenção Coletiva de 1995/1996 criou a Câmara de Entendimento Privado, sob a justificativa de buscar a conciliação extrajudicial em face da morosidade da Justiça do Trabalho. Tal projeto não foi mantido na convenção coletiva de 2015/2017.

A Convenção Coletiva vigente de 01 de novembro de 2015 a 31 de outubro de 2017 reflete com clareza o impacto da flexibilização dos direitos trabalhistas em decorrência da globalização econômica.

Conforme analisamos no item 3.1, a instituição da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) materializa a política de flexibilização salarial, exigindo a versatilidade do empregado, lhe impondo, de certo modo, os riscos da atividade econômica. A convenção de 2015/2017 prevê tal benefício na cláusula décima segunda.

A cláusula quadragésima terceira prevê a possibilidade de flexibilização das férias coletivas para atender as empresas que "comprovadamente se encontrarem em dificuldades econômico/financeiras".

As demais políticas flexibilizantes, notadamente a implantação da jornada flexível de trabalho via banco de horas, redução do intervalo intrajornada e contrato a prazo determinado, estão previstas na cláusula quinquagésima quarta, com a exigência de pactuação de acordo coletivo:

> CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - NEGOCIAÇÕES DIRETAS DE ACORDOS PELAS EMPRESAS E SINDICATOS

> As empresas poderão efetuar negociações coletivas diretamente com os Sindicatos Profissionais, visando à homologação sindical para implantação dos seguintes acordos coletivos:
> a. Implantação de jornada flexível de trabalho, controlada pelo Sistema de Créditos e Débitos – Banco de Horas, nos termos da Lei 9.601/98;
> b. Implantação da redução do intervalo para refeição e descanso;
> c. Contrato a prazo determinado (Lei 9.601/98);
> d. Acordo para compensação de horários em dias de feriados pontes;
> e. Contratações de empregados de "primeiro emprego";
> f. Dificuldades financeiras, nos termos do art. 502 da C.L.T.;
> g. Quaisquer acordos individuais entre empresas e Sindicatos Profissionais, com o objetivo de melhor interação das relações de trabalho.

Afora a inserção de métodos da doutrina toyotista, da análise conjugada da convenção coletiva 2015/2017 com as convenções coletivas de 1989/1990 e de 1995/1996, se extraem os seguintes retrocessos:

a) Os percentuais de remuneração das horas extras, que na convenção coletiva de 1989/1990 eram de 50% (cinquenta por cento), 70% (setenta por cento) e 100% (cem por cento), e, na convenção coletiva de 1995/1996 eram de 60% (sessenta por cento), 80% (oitenta por cento) e 115% (cento e quinze por cento), foram reduzidos para 50% (cinquenta por cento), 60% (sessenta por cento) e 100% (cem por cento);
b) O percentual de remuneração do adicional noturno foi reduzido de 30% (trinta por cento) para 25% (vinte e cinco por cento).

Em contrapartida, foram acrescidos os seguintes direitos:

a) Seguro de vida em grupo, previsto na cláusula décima quarta;
b) Gestantes reconquistaram o direito a estabilidade especial de 06 (seis) meses, ou seja, acréscimo de 01 (um) mês na estabilidade legal.

Como resposta ao capital, a cláusula vigésima sexta estabelece critérios de dispensa coletiva, visando à manutenção do emprego, nos seguintes termos:

> CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CRITÉRIOS DE DISPENSA COLETIVA
> Na ocorrência de dispensa coletiva, as empresas preferencialmente observarão os seguintes critérios:
> a. inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, prefiram a dispensa;
> b. em segundo lugar, os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria concedidos pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;
> c. seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares.
> Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa. Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência de Lei.

No item 3.1 analisamos, ainda, que o governo brasileiro denunciou a Convenção 158 da OIT (Decreto nº 2.100/1996), que versa sobre a dispensa coletiva. Tão somente 10 (dez) meses após a ratificação, foi denunciada. Aludida Convenção dispõe, no art. 13, que havendo dispensas coletivas por motivos econômicos, técnicos, estruturais ou análogos, o empregador deverá informar oportunamente à representação dos trabalhadores, manter negociações com essa representação e notificar a autoridade competente, cientificando-a da sua pretensão, dos motivos da dispensa, do número de trabalhadores atingidos e do período durante o qual as dispensas ocorrerão.

A legislação brasileira é omissa quanto a proteção específica em face da demissão em massa, razão pela qual as dispensas coletivas são semelhantes as individuais: o empregador manifesta a vontade unilateral e potestativa de rescindir os contratos de trabalho

e o trabalhador saca os depósitos de FGTS acrescidos da multa de 40% (quarenta por cento).

Na dispensa coletiva, a repercussão extrapola os limites dos autores da relação empregatícia, desencadeando efeitos na própria sociedade. Produzirá efeitos no trabalhador e em sua família, e, também, em toda a comunidade que depende economicamente dos frutos das relações empregatícias.

A cláusula vigésima sexta é inspirada em tal Convenção, impondo critérios para a dispensa coletiva.

Outro embate com o capital se materializa na cláusula trigésima terceira, na qual é vedada a terceirização de mão de obra para as atividades fins, em especial nos setores de produção, exceto nos casos previstos na Lei nº 6.019/74.

O diagnóstico que se faz da negociação coletiva engendrada pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana no período em análise, é que a reação às transformações sistêmicas que atingiram a categoria não foi suficiente para manter a ação sindical no viés de novas conquistas. À inserção da flexibilização da legislação trabalhista nos instrumentos normativos e a dificuldade na luta pela manutenção dos direitos historicamente conquistados, são os vetores da conclusão de que a ação sindical foi minorada.

A reestruturação produtiva e a inserção da atividade têxtil, na cadeia produtiva internacional, representou obstáculos intransponíveis para que a entidade sindical avançasse nas negociações coletivas. O enfraquecimento da posição sindical tem um caráter conjuntural, decorrente do desmonte da indústria têxtil na cidade de Americana. A extinção de inúmeros postos de trabalho implode a combustão do movimento sindical.

O arrefecimento é uma tendência inexorável da perda do poder de barganha da entidade sindical num cenário generalizado de globalização da produção e de reestruturação produtiva. O desemprego influencia negativamente os trabalhadores, constituindo um obstáculo ao trabalho sindical, na medida em que sem o apoio de uma parte importante de sua base de sustentação, o

Sindicato acaba mantendo uma luta defensiva para manter cláusulas econômicas e sociais no lugar de ampliá-las.

4.3 Nivelamento das relações empregatícias à luz do art. 9º da Constituição Federal: greve

A greve é o mais importante instrumento de luta da classe trabalhadora, notadamente porque ataca diretamente a força motriz do capital, que é a produção de riqueza, e rompe temporariamente o sistema da mais valia. É instrumento politicamente legítimo e juridicamente válido para buscar um relativo equilíbrio entre o capital e o trabalho (DELGADO, 2014, p. 202). Tende a restituir a parte mais fraca, o trabalhador, uma posição de igualdade com a parte economicamente mais forte, o empregador (NASCIMENTO, 2009, p. 587).

Naomi Klein narra, no documentário *Doutrina do Choque* (2009), a importância dos movimentos grevistas no governo de Franklin D. Roosevelt. Quando visitado por algum sindicato propondo uma nova política, ouvia suas ideias e dizia: "agora saiam, e me obriguem a fazê-lo." Durante esse período, nos Estados Unidos, contabilizaram-se 4.740 greves, e no ano 2007, somente 21 greves (2009, 1h16min20s).

Conforme analisamos, a conquista dos direitos trabalhistas e da própria organização como entidade sindical, adveio dos movimentos de solidariedade paredistas que permearam a história mundial, nacional e do próprio Sindicado dos Trabalhadores Têxteis de Americana.

A simbiose dos trabalhadores em face das péssimas condições de trabalho e da precarização dos direitos trabalhistas, levou a movimentos de solidariedade que foram o estopim para o reconhecimento de direitos individuais e coletivos trabalhistas. Para Carvalho (2013, p. 504-505):

> A origem do direito do trabalho se associa à indignação e ao comportamento reativo dos operários que resolveram, em dado momento histórico, desafiar o poder do capital. Antes em estado de absoluta letargia no âmbito da empresa que se disseminava como nova forma de organização, a revolta ante a injustiça e indignidade das primeiras condições de trabalho arrebatou esses homens para lançá-los contra a opressão que inevitavelmente viria, porque a liberdade de expropriar a energia de trabalho se inseria no amplo espectro de liberdade que a classe burguesa havia conquistado.

Historicamente, a consagração e a evolução da greve como direito sindical possui peculiaridades próprias. No ponto inicial de sua trajetória, era tida como um delito, até evoluir para sua caracterização como ilícito civil, depois reformulada para direito individual, e, finalmente, ser consagrada como direito fundamental constitucional (KAUFMANN, 2005, p. 295).

A primeira menção legislativa à greve foi inserida no Código Penal, de 11 de outubro de 1890 (Decreto nº 847), que definia como crime os atos que visassem causar ou provocar cessação ou supressão de trabalho por meio de ameaças ou violência, para impor aos operários ou patrões aumento ou diminuição de salário ou serviço (SUSSEKIND, 2005b, p. 1251). Contudo, como o princípio político era o liberal, o Decreto nº 1.162, de 12 de dezembro de 1890, passou a punir apenas a violência no exercício da greve (NASCIMENTO, 2009, p. 600).

A Constituição Federal de 1934 não se referiu a greve, embora fosse diploma de índole relativamente democrática (DELGADO, 2014, p. 228). A Constituição Federal de 1937 proibia a greve, ao mencionar no art. 139 que a greve e o *lockout* são declarados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses de produção nacional (SUSSEKIND, 2005b, p. 1251). A Constituição Federal de 1946, em seu art. 158, confirmou a greve como direito trabalhista. O Decreto-lei nº 9.070, de 1946, disciplinou a matéria, definiu greve, permitindo-a nas atividades acessórias (NASCIMENTO, 2009, p. 602).

A Lei nº 4.330, de 1º de junho de 1964, no viés da ditadura militar, regulou a greve, mas com severas restrições. Proibia movimentos que não tivessem fins estritamente trabalhistas, vedava a estratégia ocupacional do estabelecimento nas greves e instituiu rito de cumprimento considerado inviável pelos sindicalistas (DELGADO, 2014, p. 229). A constitucionalidade de tal instrumento normativo é duvidosa, pois estabelecia condições para a greve em atividades essenciais que a Constituição Federal vigente não previa (NASCIMENTO, 2009, p. 604).

Pela Constituição Federal de 1967 acentuou-se a restrição aos movimentos paredistas, proibindo-os nos serviços públicos e nas atividades essenciais. O Ato Institucional nº 5 de dezembro de 1968 inviabilizou qualquer tentativa de paralisação trabalhista (DELGADO, 2014, p. 229). Posteriormente, o Decreto-Lei nº 1.632, de 4/8/1978 definiu e aumentou a relação das atividades essenciais com relação aos serviços públicos (SUSSEKIND, 2005b, p. 1251).

A Constituição Federal de 1988 é o principal instrumento normativo de reconhecimento do direito de greve no país (DELGADO, 2014, p. 229). Tal direito foi erigido a direito fundamental, inserido no Título II *Dos Direitos e Garantias Fundamentais* da Constituição Federal 1988. O art. 9º dispõe que é assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender, competindo a lei definir os serviços ou atividades essenciais e dispor sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, sendo que eventuais abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Em verdade, e tendo por respaldo a construção histórica do Capítulo I, a greve "nunca pediu licença à ciência jurídica, sendo alçada à categoria de direito a reboque dos fenômenos que já se disseminavam, no mundo do trabalho, como um fato social aparentemente irrefreável." (CARVALHO, 2013, p. 508). A constitucionalização representa o reconhecimento formal das conquistas advindas da luta dos trabalhadores.

Para Romita (2014, p. 393), a inserção do direito à greve na Constituição Federal de 1988 é fruto das mudanças ocorridas no final da década de 70, notadamente o fortalecimento dos movimentos sindicais:

> Sensível às mudanças verificas no País a partir de 1978-1979, e refletindo o clima de certa liberdade que – apesar dos pesares – passou a caracterizar as relações coletivas de trabalho (criação das centrais sindicais, afrouxamento na repressão às greves etc., sem embargo de uma ou outra "recaída" na tradicional atitude intolerante e autoritária), a Constituição de 1988 emprestou ao instituto da greve uma regulação moderna e condizente com o regime preconizado por seu art. 1º, em cujos termos o Brasil se constitui em Estado democrático de direito.

Os atos grevistas são destinatários de práticas antissindicais. Apartado da repressão violenta direta característica do período ditatorial, a doutrina liberal age sutilmente contra os movimentos grevistas, confeccionando listas negras de pessoas que tenham participado de greves, transferindo dirigentes sindicais, retendo dolosamente os salários com o corte de ponto, dentre outras (KAUFMANN, 2005, p. 298-299). A mídia é utilizada como instrumento de contraposição da população a greve, divulgando dados distorcidos e realçando incidentes isolados ocorridos no movimento.

A Constituição Federal não condiciona o exercício do direito de greve a regulamentação infraconstitucional, razão pela tal direito é tido como norma constitucional de eficácia plena.

No setor privado – que interessa ao presente trabalho – a regulamentação do direito de greve advém da Lei nº 7.783/89. O art. 2º dispõe que greve é a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços ao empregador. A autotutela paredista somente será considerada abusiva quando deflagrada sem a observância das normais legais, se mantida após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho e se deflagrada na vigência de acordo, convenção

ou sentença normativa, salvo se tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição e se for motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação e trabalho (art. 14 e parágrafo único da Lei nº 7.783/89).

Para deflagração da greve, de acordo com o art. 3º, é necessária a frustração da negociação ou a impossibilidade de recursos via arbitral, devendo a entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação (art. 3º da Lei nº 7.783/89). Na hipótese de greve nas atividades essenciais especificadas no art. 10 do mesmo dispositivo normativo, as entidades sindicais ou os trabalhadores devem comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação (art. 13 da Lei nº 7.783/89). O § 3º do art. 114 da Constituição Federal faculta ao Ministério Público do Trabalho ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito, em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público.

O movimento paredista não está circunscrito a relação empregado e empregador, podendo ser instada pelos trabalhadores em face da tomadora de serviços, fenômeno clássico da globalização concernente na terceirização (DELGADO, 2014, p. 201).

Solitariamente, o empregado não pode deflagrar a greve. Ao Sindicato cabe a convocação dos trabalhadores para esse fim, a deliberação sobre o início da greve e acerca dos meios a serem utilizados, bem assim sobre a terminação do movimento. Apenas na falta de entidade sindical, o § 2º do art. 4º da Lei nº 7.783/89 dispõe que a deliberação se dará pela assembleia geral dos trabalhadores interessados (CARVALHO, 2013, p. 495). Ainda que tenha caráter coletivo, pode ser total ou parcial, englobando todo o conjunto da empresa ou apenas um ou alguns de seus estabelecimentos (DELGADO, 2014, p. 200).

A greve sofre restrições face aos direitos alheios para que não haja abusos por parte daqueles que o exercem. Não comporta atos de violência contra o empregador nem atos de lesão aos bens que integram a empresa. O art. 6º da Lei nº 7.783/89[27] congrega vedações como forma de proteger Direitos Fundamentais alheios que podem eventualmente serem desrespeitados com o movimento.

A partir da deflagração da greve, a lei estabelece que os contratos se suspendem e "é vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos", exceto para a manutenção de máquinas e equipamentos – a ser ajustada com o comando da greve – ou quando a greve é exercida de modo abusivo. O empresário deve preservar os postos de trabalho sem a substituição dos grevistas, assertiva permitida apenas na hipótese de não haver acordo para assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.[28]

Romita (2014, p. 444) faz interessante prospecto sobre a intervenção do Estado, quando chamado a intervir nos conflitos entre empregados e empregadores:

> Outro mito que é preciso desmontar é o que alude à pretensa intervenção do Estado a favor das classes trabalhadoras. Sempre

---

[27] Art. 6º. São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos: [...] § 1º Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem. § 2º É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento. § 3º As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

[28] Art. 9º- Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento. Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo (BRASIL, 1989).

> que os governos decidiram intervir nos conflitos entre empregadores e empregados, eles o fizeram em detrimento dos últimos. Os governos sempre desempenham papel decisivo no fracasso das greves, muitas vezes valendo-se do próprio Estado e usando a violência direta. Argumentam com o respeito à lei, com o interesse público, com a preservação de ordem, etc. e embora não declarem um apoio direto aos empregadores, o certo é que a intervenção não é menos útil para estes [...]. Eles intervêm no conflito como uma parte que se diz neutra, independente, procurando obter não a derrota pura e simples de um dos contendores, mas um acordo entre eles, ou então impondo-lhes uma decisão judicial (caso do Brasil), teoricamente imparcial. Sempre que o Estado se interpõe entre os antagonistas sociais, ele o faz como parte interessada, nunca como árbitro neutro e imparcial.

O Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana fomentou inúmeros movimentos grevistas. A dificuldade para desenvolvimento da pesquisa é que tais movimentos não foram objeto de registro por parte da entidade sindical. A amostragem que lastreia a pesquisa foi fornecida pela assessoria de imprensa do Sindicato.

O histórico e principal movimento grevista ocorreu no início de 1964. A Fábrica de Tecidos Carioba, que na época contava com mais de um mil operários, atrasava reiteradamente o pagamento dos salários, assertiva que motivou o movimento paredista. No dia 6 de janeiro de 1964, os trabalhadores entraram em greve devido ao não pagamento dos seus salários há mais de um mês e do décimo terceiro salário referente ao ano de 1963. Conforme analisamos, a celeuma motivou a propositura de demanda judicial. A questão foi resolvida em 04 de fevereiro de 1964, com a pactuação de acordo na Junta de Conciliação e Julgamento de Americana, nos seguintes termos:

> 1- A reclamada pagará aos reclamantes a gratificação natalina referente ao ano de 1963 até o dia 10 do corrente, inclusive; -2) A reclamada pagará ainda aos reclamantes o salário de dezembro de

> 1963 até o dia 22 do corrente; -3) Os pagamentos serão efetuados no estabelecimento da reclamada, comprometendo-se esta a juntar nos autos comprovantes de ambos os pagamentos até o quinto dia após o pagamento do salário de dezembro; -4) Pelo inadimplemento das obrigações ora assumidas, a reclamada se sujeitará, na data em que for citada, a cumprir o acordado com a multa de 20%; -5) Os reclamantes concordaram com as cláusulas supras especificadas, assumindo por sua vez a obrigação de voltar ao trabalho, no horário normal, amanhã, dia 5 de fevereiro de 1964.

Em 01 de agosto de 1966, novo movimento grevista foi instaurado na Cia. Brasileira de Produção e Empreendimentos (CIBRAPE), nova denominação da Fábrica de Tecidos Carioba. No dia 16 de julho de 1966, na sede social do Sindicato, os trabalhadores, em Assembleia, deliberaram pelo movimento grevista em razão do inadimplemento do 13º (décimo terceiro) salário de 1965; das férias vencidas e dos salários dos meses de abril, maio e junho de 1966. Por maioria dos votos (516 favoráveis, 01 contrário e 06 brancos) foi decretado o movimento a partir de 01 de agosto de 2016.

Em 1996, desencadeou-se um movimento grevista na empresa Polyenka S/A. O motivo principal da greve foi que a empresa pretendia alterar unilateralmente o horário de trabalho, deixando de praticar o turno de 06h00 (seis horas) diárias para labor em 08h00 (oito horas) diárias. Também, a empresa pretendia cessar o subsídio de farmácia para os trabalhadores e dependentes, alterar de forma prejudicial o convênio médico e por fim a folga nos finais de semana. O movimento grevista durou cerca de 15 (quinze dias) dias, com trabalhadores concentrados na porta da fábrica.

Por fim, em 28 de maio de 2016, os trabalhadores da empresa Topack do Brasil Ltda. iniciaram movimento paredista em função de atrasos no pagamento de salário; 13º (décimo terceiro) salário; supressão da cesta básica e Participação nos Lucros e Resultados. Como o movimento ocorreu espontaneamente pelos trabalhadores e sem notificação prévia, o sindicato os orientou a voltarem ao trabalho para que os trâmites legais fossem cumpridos.

Com esteio nos movimentos grevistas relatados como amostragem, tem-se que o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Têxteis mobilizou a categoria. Em que pese o presente trabalho revele um incontroverso refluxo do movimento sindical ativo, caracterizado pela modesta evolução dos direitos conquistados, os movimentos grevistas representaram a força reativa. Sensivelmente prejudicados pela reestruturação capitalista que ceifou inúmeros postos de trabalho e fragmentou a categoria, os trabalhadores têxteis mantiveram como estratégia o sistema de lutas por movimentos paredistas.

4.4 Assistencialismo

A efetividade dos direitos fundamentais pelo Sindicato exige que a entidade assuma um caráter assistencial, em razão da omissão do Estado ditado pela doutrina liberal. O Estado se omite na promoção e efetivação dos direitos fundamentais, entregando ao capital a regulação desenfreada das relações sociais.

Ante a fragilidade e a omissão do Estado, desponta a atuação dos Sindicatos na implementação de tais direitos, assumindo um viés assistencialista. Como visto, a globalização econômica impôs uma atuação conservadora dos sindicatos, com especial apego a manutenção dos direitos conquistados, com lampejos de lutas por melhoria de condições.

As críticas ao assistencialismo sindical, fundadas notadamente no desvirtuamento da sua função precípua, cedem espaço para uma reformulação metodológica da atuação sindical em face da globalização econômica (PEGO, 2012, p. 122).

Nascimento (2009, p. 347), muito embora entenda que a função assistencial desvia o Sindicato das suas principais finalidades, reconhece que tal prática é histórica:

> A função assistencial desvia o sindicato das suas principais finalidades. Porém, os sindicatos, desde as suas origens,

> desenvolvem funções assistenciais. Os primeiros entes que precederam os sindicatos foram sociedades de socorros mútuos e de assistência social dos seus associados. O sindicato, em diversos países, tornou-se o animador de grandes obras sociais.

O fenômeno global que impõe a doutrina liberal exige que o Sindicato aja em cooperação com o Estado, buscando suprir a omissão na promoção e efetivação dos direitos fundamentais (PEGO, 2012, p. 122-123).

Misailidis (2001, p. 177) toma, por exemplo, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo, o qual, na década de 90, passou a oferecer novos serviços ao público e não apenas a categoria:

> Os serviços que prestam aos sindicalizados e usuários são: ambulatório médico, saúde e segurança do trabalho, atendimento econômico nas negociações coletivas, clube de campo, colônia de férias, convênios, etc. Além da prestação de serviços, criou, em 1998, o Centro de Solidariedade ao Trabalhador, em parceria com Força Sindical.

O Sindicato deve buscar formas de melhorar não apenas as condições de trabalho, mas também as condições de vida da categoria, propiciando, por exemplo, lazer, educação, cultura, higiene (PEGO, 2012, p. 123).

Pego (2012, p. 124) acresce a possibilidade de promoção do direito de propriedade e habitação, proporcionando aos trabalhadores o acesso à moradia, seja diretamente, com a construção de condomínios, ou indiretamente, através de parcerias para facilitar o acesso por um custo abaixo daquele comumentemente oportunizado pelo mercado.

A ineficiência estatual na promoção da vida e da saúde dos trabalhadores pode ser suprida pelo Sindicato, com a formalização de convênios com empresas do segmento de saúde visando a oportunidade de condições diferenciadas de contratação (PEGO, 2012, p. 124).

Para fazer frente ao desemprego, o Sindicato deve auxiliar os trabalhadores na busca de qualificação profissional, seja ministrando cursos internos ou pactuando com empresas do segmento educacional visando a oportunidade de condições diferenciadas de contratação. Além da qualificação profissional, o Sindicato pode empreender esforços de recolocação dos sindicalizados desempregados, divulgando a categoria as vagas de emprego disponíveis (PEGO, 2012, p. 124). Para Arouca (2003, p. 626):

> O sindicato precisa ter grandeza para defender não só o trabalhador atual, mas o que virá, o menor, o adolescente, a mulher do lar, a viúva, a companheira, a abandonada, separada, sem nada. Quando o mal é o desemprego, não pode desamparar o desempregado, o jovem que quer e precisa ingressar no mercado de trabalho.

A manutenção de serviços de assistência judiciária para os associados é imperativo legal previsto no art. 514, "b" da CLT. Contudo, na prática, a assistência está restrita a seara trabalhista. A ampliação do assessoramento jurídico para áreas diversas, como direito do consumidor, direito de família, entre outras, impingiria ao sindicato nítido aspecto social. Principalmente na seara previdenciária, na qual, as constantes reformas legislativas demandam conhecimento jurídico para sua concretude (PEGO, 2012, p. 125-126). Havendo recursos, a assistência deve ser estendida para questões cíveis e criminais (AROUCA, 2003, p. 624).

No estatuto social do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana[29] tem-se que a função primordial da entidade é a defesa dos direitos e interesses coletivos, sendo que a única prestação assistencial é a manutenção de departamento jurídico para prestação de assistência aos associados.[30]

---

[29] Verificar Anexo D.

[30] Verificar Anexo E.

De acordo com o jornal editado pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana, denominado *O Trabalhador Têxtil*, de outubro/1999, os trabalhadores possuíam os seguintes benefícios assistenciais:

a) Convênios com academias, escolas de informática, relojoarias, postos de combustível e despachante; tratam-se de parcerias que visam conceder ao trabalhador descontos ou pagamento diferenciado;
b) Colônia de férias;
c) Assistência jurídica gratuita, incluindo demandas cíveis, com plantões às terças-feiras das 09h00 às 11h00 e às quintas-feiras das 17h00 às 19h00;
d) Assistência odontológica gratuita com dentistas atendendo no próprio sindicato;
e) Assistência médica gratuita, restrita a quatro médicos das seguintes especialidades: urologista, clínico geral, oftalmologista, cardiologista e ginecologista;
f) Cabeleireiro;
g) Kit de material escolar.

Em 2016, de acordo com a assessoria de imprensa do sindicato, os benefícios são os seguintes:

a) Convênios com vários estabelecimentos que oferecem descontos ou pagamento diferenciado;
b) Colônia de férias em Ubatuba, Praia Grande e Campina do Monte Alegre;
c) Assistência jurídica gratuita exclusivamente para demandas trabalhistas;
d) Assistência odontológica gratuita com dentistas atendendo no próprio sindicato;
e) Assistência médica subsidiada, arcando o trabalhador associado com parte da consulta médica;
f) Cabeleireiro;
g) Kit de material escolar;
h) Auxílio no preenchimento da Declaração do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física.

Ante a globalização econômica e o necessário desemprego que assegura o nível salarial em patamares inferiores, o sindicato não

deve permanecer como mero fiscal da circulação de rendas entre o capital e o trabalho. Deve, através da função assistencial que lhe recai como poder-dever, buscar a efetiva justiça social, ainda que agindo como subsidiário do omisso Estado. Deve agir positivamente buscando a recolocação do trabalhador no mercado de trabalho e prestando serviços assistenciais básicos, como a saúde e a educação, seja diretamente ou articulando com a sociedade a facilitação do acesso do trabalhador a tais direitos elementares. O Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana, muito embora tenha sido impactado diretamente pela globalização econômica com a perda de trabalhadores associados em decorrência do fechamento dos postos de trabalho, manteve uma política de prestação assistencial.

Considerações finais

O Direito do Trabalho é um dos elementos centrais do processo de globalização econômica; notadamente porque o capital vislumbra o custo da mão de obra como o pêndulo para majorar seus lucros.

As entidades sindicais são inseridas na dinâmica do processo de globalização como protagonistas na luta pela efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas. Não é exagero convencionar que o Sindicato representa o produto cultural antagônico ao capitalismo global, lutando para equilibrar o descompasso de forças entre o capital e o trabalho.

Isto se deve ao fato da evolução do Direito do Trabalho estar estreitamente ligada ao desenvolvimento do sindicalismo. As estratégias e ações sindicais de resistência e confronto influenciaram o conteúdo dos direitos trabalhistas inseridos na legislação ou nos instrumentos normativos negociados.

A conquista dos direitos trabalhistas como direitos fundamentais exige uma atuação sindical firme, na busca da sua efetividade. Os direitos trabalhistas fundamentais são imprescindíveis para que se assegure a dignidade do trabalhador, seja durante o vínculo empregatício, ou fora da relação de emprego. Como visto, o trabalho, como direito, se revela como meio de suprir as necessidades de subsistência como, moradia; alimentação; acesso a prestação de serviços de saúde e educacionais de qualidade, entre outras.

A abertura econômica predatória da década de 90 impactou negativamente os trabalhadores têxteis do Município de Americana. A exposição da indústria têxtil ao mercado internacional desencadeou uma profunda alteração nas relações de trabalho. O

ímpeto capitalista de majoração dos lucros levou ao deslocamento da mão-de-obra nacional para países asiáticos, em razão da substituição do processo produtivo interno pela importação de produtos. As empresas que mantiveram processo produtivo próprio investiram em novas tecnologias que elevam a produção e reduzem a necessidade de mão de obra.

A classe dos tecelões e trabalhadores auxiliares, especializados no processo de produção têxtil, anterior a abertura econômica, foi praticamente extinta. As habilidades necessárias para operar o maquinário atual são completamente dispares, vez que o processo exige essencialmente conhecimentos tecnológicos operacionais. O tecelão que perdeu o emprego teve que migrar para outra atividade econômica, formal ou informal, pois os conhecimentos adquiridos no ofício se tornaram desnecessários.

As mudanças decorrentes da globalização, principalmente o desemprego, desencadearam uma reestruturação da relação de poder: o trabalhador, que já sucumbia ao poderio econômico do empregador, se viu diante da necessidade premente de garantir o próprio emprego, ao invés de lutar por novas conquistas. O movimento sindical se retraiu, assumindo um viés de resistência conservadora, em detrimento do ativismo para estender os direitos conquistados.

A doutrina liberal não pactua do principio constitucional de atribuir a empresa uma função social. Quanto o capital exerce uma função social, o faz apenas como discurso retórico de justificativa da própria exploração. A máxima obtenção de lucros é idealizada, independentemente das consequências sociais, notadamente do desemprego e do dano social decorrente.

A potencialidade da eficácia dos direitos fundamentais advinda da previsão legal deve se tornar efetiva. A mera inserção de direitos pela via legislativa não é suficiente para atribuir efetividade, necessitando que os atores sociais digladiem na implementação destes direitos. Neste ponto, destoa o sindicato, buscando soluções

privadas, como as negociações coletivas e os movimentos grevistas, ou provocando a inércia estatal como substituto processual.

A tática adotada pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana para fazer frente à globalização econômica assume quatro vertentes: substituição e representação processual, negociação coletiva, greve e assistencialismo.

A substituição e a representação processual se consubstanciam em poderes-deveres oriundos do Texto Constitucional, na qual o Sindicato aciona o Poder Judiciário titularizando o pólo ativo, em detrimento do trabalhador que, temendo sofrer represálias do empregador ou discriminação na obtenção de novo emprego, vê seus direitos esvaírem. Assumindo tal viés, o Sindicato instrumentaliza demandas na Justiça do Trabalho de trabalhadores empregados, e não apenas de desempregados. Infelizmente, refratário e temeroso por represálias, o trabalhador é tendenciado a acionar o Poder Judiciário apenas após a demissão, dando ensejo a pecha de Justiça dos Desempregados à Justiça do Trabalho. Fulminados pela prescrição, os direitos fundamentais trabalhistas deixam de ser exercidos ou são exercidos tardiamente, quando parte já deixou de ser exigível, fomentando o ímpeto empresarial de sonegar direitos. O Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana ajuizou várias demandas exercendo direitos na vigência do vínculo empregatício ou garantindo o adimplemento dos haveres rescisórios.

A negociação coletiva, fruto da autonomia sindical erigida da Constituição Federal de 1988, foi praticada pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana considerando os percalços advindos da globalização econômica. A Convenção Coletiva vigente de 01/11/2015 a 31/10/2017, tomando por parâmetro àquela pactuada para o biênio 1995/1996, reflete o impacto da flexibilização dos direitos trabalhistas em decorrência da globalização econômica. Foram inseridas medidas de cunho liberal, como a flexibilização salarial mediante a instituição da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e a flexibilização da jornada de trabalho. A

principal conquista está materializada na inclusão da cláusula relativa aos critérios de dispensa coletiva, que visa minorar os efeitos da demissão em massa.

O Sindicato deflagrou vários movimentos grevistas. Em que pese a pesquisa tenha constatado um refluxo do movimento sindical ativo, caracterizado pela modesta evolução dos direitos conquistados, os movimentos grevistas representaram a força reativa.

Por fim, o Sindicato adotou um viés assistencial, com tal desempenho, os benefícios da década de 90 foram mantidos e novos foram acrescidos.

O recorte do objeto de pesquisa quanto a atuação do Sindicato dos Trabalhadores Têxteis de Americana, na fase de consolidação do modelo capitalista global revela que, de fato, a globalização econômica minorou a luta sindical. O desemprego e a precarização do trabalho instrumentalizam o medo da demissão e constituem fator de pressão para que os trabalhadores empregados se submetam ao império do capital sem pestanejar e se afastem do movimento sindical.

Em que pese a existência destas dificuldades estruturais, o Sindicato manteve sua política de luta pelos direitos fundamentais trabalhistas com esteio no protagonismo outorgado pelo Texto Constitucional.

Referências

A DOUTRINA do choque (The Shock Doctrine). Documentário inspirado no livro A Doutrina do Choque - A Ascensão do Capitalismo do Desastre de Naomi Klein. Direção: Michael Winterbottom e Mat Whitecross. Produção: Revolution Films Production, 2009. Documentário, 1h18min37s. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Y4p6MvwpUe0>. Acesso em: 15 nov. 2016.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais.** Tradução Virgílio Afonso da Silva. 2. ed., 4. tiragem, São Paulo: Malheiros, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 11. ed. Campinas: Cortez, 2006.

ARNAUD, André-Jean. **Governar sem fronteiras**: entre globalização e pós-globalização. Crítica da razão jurídica. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007.

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

_____. José Carlos. **O Sindicato em um mundo globalizado.** São Paulo: LTR, 2003.

AZEVEDO, Célia Maria Marinho de. **Onde negra, medo branco:** o negro no imaginário das elites – século XIX**.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

BAEZ, Narciso Leandro Xavier. Impactos sociais da globalização e os direitos humanos. In: CECATO, Maria Aurea Baroni et al., *Estado, Jurisdição e Novos Autores Sociais.* São Paulo: Conceito Editorial, 2010.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Sindicatos, sindicalismo.** São Paulo: LTR, 1992.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. 14. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional.** 28. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

BONAVIDES, Paulo; MIRANDA, Jorge; AGRA, Walber de Moura. **Comentários à Constituição Federal de 1988.** Rio de Janeiro: Forense, 2009.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet; MENDES, Gilmar. **Curso de direito constitucional.** 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

BRASIL. Constituição (1934). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.presidencia.gov.br>. Acesso em: 28 set. 2016.

_____. Decreto nº 1.162, de 12 de dezembro de 1890. Altera a redação dos artigos 205 e 206 do código criminal. 1890. Disponível em: <https://www.presidencia.gov.br>. Acesso em: 28 set. 2016.

_____. Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158 relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Disponível em: <https://www.presidencia.gov.br>. Acesso em: 28 set. 2016.

_____. Decreto nº 847, de 11 de outubro de 1890. Promulga o Código Penal. 1980. Disponível em: <https://www.presidencia.gov.br>. Acesso em: 28 set. 2016.

_____. Decreto-lei nº 1.402 de 5 de julho de 1939. Regula a associação em sindicato. **Coleção das Leis do Brasil**, Brasília, de 1939.

_____. Decreto-Lei nº 1.632 de 4 de agosto de 1979. Regula a associação em sindicato. Dispõe sobre a proibição de greve nos serviços públicos e em atividades essenciais de interesse da segurança nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, de 4 de agosto de 1978.

_____. Decreto-lei nº 9.070, de 15 de março de1946. Dispõe sôbre a suspensão ou abandono coletivo do trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 de mar de 1946.

_____. Lei Complementar nº 96 de 31 de maio de 1999. Disciplina os limites das despesas com pessoal, na forma do art. 169 da Constituição. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1º de junho de 1999.

_____. Lei nº 10.097 de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 10 de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 de dez de 2000.

_____. Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 de dez de 2000.

_____. Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 de dez de 2011.

_____. Lei nº 4.330 de 1º de junho de 1964. Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal. **Diário Oficial da União**, Brasília, de 3 de jun de 1964.

_____. Lei nº 5.107 de 13 de setembro de 1966. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília,14 de set de 1966.

_____. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 4 de jan de 1974.

_____. Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, de 21 de jun de 1983.

_____. Lei nº 7.701 de 21 de dezembro de 1988. Dispõe sobre a especialização de Turmas dos Tribunais do Trabalho em processos coletivos e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, de 22 de dez de 1988.

_____. Lei nº 7.788 de 3 de julho de 1989. Dispõe sobre a política salarial e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 4 de jul de 1989.

_____. Lei nº 8.073 de 30 de julho de 1990. Estabelece a Política Nacional de Salários e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 de jul de 1990.

_____. Lei nº 8.078 de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 12 de set de 1990.

_____. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 de jul de 1991.

_____. Lei nº 8.949 de 9 de dezembro de 1994. Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. **Diário Oficial da União**, Brasília, 12 de dez de 1994.

_____. Lei nº 8.984 de 7 de fevereiro de 1995. Estende a competência da Justiça do Trabalho (art. 114 da Constituição Federal). **Diário Oficial da União**, Brasília, 8 de fev de 1995.

_____. Lei nº 9.601 de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 22 de jan de 1998.

_____. Lei nº 9.801 de 14 de junho de 1999. Dispõe sobre as normas gerais para perda de cargo público por excesso de despesa e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, de 15 de jun de 1999.

_____. Medida provisória nº 1.709 de 6 de agosto de 1998. Dispõe sobre o trabalho a tempo parcial, faculta a extensão do benefício do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT ao trabalhador dispensado e altera dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. **Diário Oficial da União**, Brasília, de 7 de ago de 1998.

_____. Medida provisória nº 1.726 de 3 de novembro de 1998. Insere dispositivos na Consolidação das Leis do Trabalho, para facultar a suspensão do contrato de trabalho para a participação do trabalhador em curso ou programa de qualificação profissional, altera a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, para instituir a bolsa de qualificação profissional e permitir o pagamento de benefício no desemprego de longa duração, altera a Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, e a Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 4 de 11 de 1998.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 2016. **Pesquisa Mensal de Emprego.** Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalho erendimento/pme_nova/>. Acesso em: 28 set. 2016.

_____. **Projeto de Lei nº 4.330 de 2004.** Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <https://www.presidencia.gov.br>. Acesso em: 28 set. 2016.

_____. **Projeto de Lei nº 5.483 de 19 de agosto de 2001**. Altera dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de primeiro de maio de 1943. Disponível em: <https://www.presidencia.gov.br>. Acesso em: 28 set. 2016.

_____. Supremo Tribunal Federal. Agravo Regimental no Recurso Extraordinário nº 189.264-1/ DF. Rel. Min. Ricardo Lewandowski. **Diário de Justiça da União**, Brasília, 23 de fev. de 2007. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarConsolidada.asp?classe=RE&numero=189264&origem=AP>. Acesso em: 28 set. 2016.

_____. Código de Processo Civil. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Institui o Código de Processo Civil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 17 mar. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 28 set. 2016.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 28 set. 2016.

_____. Constituição (1937). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.presidencia.gov.br/ccivil_03/constituicao /constituicao37.htm>. Acesso em: 28 set. 2016.

_____. Constituição (1946). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.presidencia.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>. Acesso em: 28 set. 2016.

_____. Constituição (1967). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.presidencia.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em: 28 set. 2016.

_____. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/>. Acesso em: 28 set. 2016.

_____. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 29 jun. 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm>. Acesso em: 28 set. 2016.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). 1ª Vara do Trabalho de Americana/SP. **Ação de cumprimento nº 119600-55.2000.5.15.0007**. Autor: Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Fiação e Tecelagem em Geral, de Malharias e Meias, Especialidades Têxteis, Cordoalha e Estopa, de Tinturaria e Beneficiamentos de Linhas, de Tecidos, de Não Tecidos e de Fibras Artificiais e Sintéticas de Americana. Ré: Vicunha Têxtil S/A. Americana/SP, 13 de setembro de 2000.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). 2ª Vara do Trabalho de Americana/SP. **Ação de cumprimento nº 12085-48.2015.5.15.0099**. 2015. Autor: Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Fiação e Tecelagem em Geral, de Malharias e Meias, Especialidades Têxteis, Cordoalha e Estopa, de Tinturaria e Beneficiamentos de Linhas, de Tecidos, de Não Tecidos e de Fibras Artificiais e Sintéticas de Americana. Ré: Topack do Brasil S/A. Americana/SP, 04 de setembro de 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). 1ª Vara do Trabalho de Americana/SP. **Arresto nº 164200-20.2007.5.15.0007**. Autor: Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Fiação e Tecelagem em Geral, de Malharias e Meias, Especialidades Têxteis, Cordoalha e Estopa, de Tinturaria e Beneficiamentos de Linhas, de Tecidos, de Não Tecidos e de Fibras Artificiais e Sintéticas de Americana. Ré Anhanguera Beneficiadora de Tecidos Ltda. Americana/SP, 04 de setembro de 2007.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). 1ª Vara do Trabalho de Americana/SP. **Ação coletiva nº 1782-96.2011.5.15.0007**. Autores: Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Fiação e Tecelagem em Geral, de Malharias e Meias, Especialidades Têxteis, Cordoalha e Estopa, de Tinturaria e Beneficiamentos de Linhas, de Tecidos, de Não Tecidos e de Fibras Artificiais e Sintéticas de Americana e Sindicato dos Mestres e Contramestres, Líderes, Supervisores, Pessoal de Escritório e Cargos de Chefia na Indústria e Fiação e Tecelagem, Tinturaria e Estamparia de Tecidos, Malharia e Meias, Cordoalha e Estopa, Fibras Têxteis, Sintéticas, Acabamento de Confecção e Malhas e Especialidades Têxteis no Estado de São Paulo. Ré Texfibra Têxtil Ltda. Americana/SP, 28 de setembro de 2011.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **Dissídio coletivo nº 23/1964**. Suscitante: Federação dos Trabalhadores na Indústria de Fiação e Tecelagem do Estado de São Paulo. Suscitada: Cia. Brasileira de Produção e Empreendimentos – Cibrape. São Paulo, 20 de janeiro de 1964.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **Dissídio coletivo nº 190/1967**. Suscitante: Federação dos Trabalhadores na Indústria de Fiação e Tecelagem do Estado de São Paulo e outros. Suscitado: Sindicato da Indústria de Fiação e Tecelagem em geral no Estado de São Paulo e outros. São Paulo, 1º de novembro de 1967.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho:** curso e discurso**.** Aracaju: Evocati, 2011.

CHARNOVITZ, Edward. Reinventar la OIT. **Revista Internacional del Trabajo**. v. 134, 2015, p. 99-105.

CHESNAIS, François. **A Mundialização do capital**. Tradução Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1996.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso de los "Niños de la Calle" (Villagrán Morales y otros) vs. Guatemala.** 1999. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_63_esp.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo: Ltr, 2011.

_____. **Direito coletivo do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Ltr, 2014.

FARIA, José Eduardo. **O direito na economia globalizada**. 1. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

_____. **Direito e globalização econômica**: implicações e perspectivas. 1. ed. São Paulo: Malheiros, 1998.

GIGLIO, Wagner D. e CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. **Direito processual do trabalho**. 16 ed. rev., ampl., atual. e adaptada. São Paulo: Saraiva, 2007.

GOBBO, C. et al. **Preservando nossa história**. Edição do autor: Americana, 1999.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Das práticas anti-sindicais às práticas anti-representativas.** São Paulo: Ltr, 2005.

KREIN, José Dari. Balanço da reforma trabalhista do governo FHC. In: PRONI, Marcelo W.; ENRIQUE, Wilnês (Orgs.). **Trabalho, mercado e sociedade**: o Brasil nos anos 90. Editora Unesp: Instituto de Economia/Unicamp, 279-322p.

LEÃO XIII, Papa. **Carta Encíclica Rerum Novarum**. Disponível em: <http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_>. Acesso em: 28 set. 2016.

LIMA, Daniela Morelli de. **Americana em um século:** a evolução urbana de uma cidade industrial de porte médio**.** São Paulo: Fapesp, 2002.

LOCKE, John. **Carta acerca da tolerância; Segundo tratado sobre o governo; Ensaio acerca do entendimento humano.** Tradução de Anoar Aiex e E. Jacy Monteiro. 3 ed. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

_____. **Carta sobre a Tolerância.** Organização, tradução e introdução de Ari Ricardo Tank Brito. São Paulo: Hedra, 2010.

_____. **Ensaio acerca do entendimento humano.** Tradução de Anoar Aiex. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Processo coletivo do trabalho**. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 1996.

MARX, Karl. **O capital**: Crítica da Economia Política. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1979. (Livro I).

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto Comunista**. Tradução de Álvaro Pina. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.

MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Claudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**: atualizado de acordo com as últimas normas da ABNT. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MISAILIDIS, Mirta Lerena. Centrais sindicais brasileiras: regulamentação estatal e legitimidade diante das empresas transnacionais. In: CECATO, Maria Aurea Baroni et al., **Estado, Jurisdição e Novos Autores Sociais.** São Paulo: Conceito Editorial, 2010.

_____. **Os desafios do sindicalismo brasileiro diante das atuais tendências**. São Paulo: LTR, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical.** 6. ed. São Paulo: LTR, 2009.

_____. **Curso de direito processual do trabalho.** 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

NERY JÚNIOR, Nelson, NERY, Rosa Maria de Andrade. **Comentários ao Código de Processo Civil**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em: 31 jan. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/>. Acesso em: 28 set. 2016.

_____. **Convenção 87** - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 31 jan. 2016.

_____. **Convenção 98** - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 31 jan. 2016.

_____. **Greves e bloqueios por atividade econômica.** Disponível em: <http://www.ilo.org/ilostat/faces/help_home/data_by_country/country-details/indicator-details?country=BRA&subject=STR&indicator=STR_TSTR_ECO_NB&datasetCode=YI&collectionCode=YI&_afrLoop=618961544935245#%40%3Findicator%3DSTR_TSTR_ECO_NB%26subject%3DSTR%26_afrLoop%3D618961544935245%26datasetCode%3DYI%26collectionCode%3DYI%26country%3DBRA%26_adf.ctrl-state%3Duwr04u0ba_355>. Acesso em: 28 set. 2016.

PEGO, Rafael Foresti. **Fundamentos do direito coletivo do trabalho e o paradigma da estrutura sindical brasileira.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

ROCHA, Antonio Penalves. **Abolicionistas brasileiros e ingleses:** a coligação entre Joaquim Nabuco e a British and Foreign Anti-Slavery (1880-1902)**.** São Paulo: Editora UNESP, 2009.

ROCHA, Luiz Alberto G. S. **Estado, democracia e globalização.** Rio de Janeiro: Forense, 2008.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5. ed. rev. e aumentada. São Paulo: LTr, 2014.

RÜDIGER, Dorothee Susanne. Globalização, justiça social e emancipação: um debate na perspectiva do direito do trabalho. **Revista de Ciências Humanas e Sociais**, vol.14, nº 33, jan./abr. 2003.

SAIFI, Samira El. **Desemprego nos anos 90:** aspectos conceituais e trajetórias dos trabalhadores da indústria têxtil de Americana. 2002. 128 f. Dissertação (Mestrado em Ciência Política) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2002.

SANTOS, Carmil Vieira dos. **Direito sindical francês e brasileiro:** uma história comparada**.** São Paulo: LTR, 2011.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas:** acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais**.** 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

_____. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**. 9. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 11. ed. de acordo com novo CPC. São Paulo: LTR, 2016.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

_____. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego:** diagnóstico e alternativas. 8 ed. São Paulo: Contexto, 2014.

STOCK, Suzete de Cássia Volpato. **Benamata: um lugar, uma herança**. 2009. 284 f. Tese (Doutorado em educação) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2009.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. atual. por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho,Vol. I. São Paulo: LTR, 2005a.

_____. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed. atual. por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho,Vol. II. São Paulo: LTR, 2005b.

TEMER, Michel. **Elementos de Direito Constitucional**. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

ZOLA, Émile. **Germinal**. São Paulo: Martin Claret, 2006.