

**DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: ATUAÇÃO SINDICAL NO CENÁRIO
PANDÊMICO**

COLLECTIVE LABOR LAW: UNION PERFORMANCE IN PANDEMIC SCENARIO

Bernardo Gomes Barbosa Nogueira*
Islane Archanjo Rocha Martins**
Juliana Araújo Alves***

Resumo

Quando a pandemia do coronavírus eclodiu no Brasil e no mundo, os sindicatos se viram diante de óbices significativos para sua concreta atuação, mais especificamente, os sindicatos que representam os profissionais da saúde. Posto isso, a presente pesquisa visa investigar os problemas objetivos que envolvem a atuação sindical na pandemia. Objetivo: Identificar os principais impasses pragmáticos que influíram no exercício do direito sindical na pandemia. Metodologia: Realização de pesquisa qualitativa por meio de análise bibliográfica e documental, com método hipotético-dedutivo do material designado. Resultados: Após os estudos realizados, tem-se que a Constituição Federal de 1988 representou um significativo avanço para o direito sindical, principalmente no que diz respeito à liberdade de tais entidades, apesar dos precedentes históricos. Nesse sentido, diante de todas as dificuldades trazidas pela pandemia, destacam-se como principais objeções para a atuação sindical dos representantes dos trabalhadores, em âmbito sanitário, a evidente necessidade de laboração desses profissionais, bem como a falta de informações seguras e precisas sobre as reais condições de trabalho no cenário pandêmico. Conclusão: Dessarte, conclui-se que tais impasses afetam diretamente a atuação do exercício sindical, de forma que os profissionais da saúde se encontram prejudicados nesse sentido, uma vez que a representação sindical encontra tais impasses para a efetiva atuação prática.

Palavras-chave: Direito sindical. Pandemia. Atuação sindical.

Abstract

When the coronavirus pandemic broke out in Brazil and worldwide, unions have faced significant obstacles to their concrete action, more specifically, the unions that represent health professionals. Having said that, this research aims to investigate the objective problems that involve union action in the pandemic context. Objective: To identify the main pragmatic impasses that influence the exercise of trade union law in the pandemic

* Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gérias com estágio de Doutorado na Universidade de Coimbra. Atualmente é professor do curso de Direito e do Programa de Pós-Graduação em Gestão Integrada do Território da Universidade do Vale do Rio Doce - UNIVALE. Professor da Faculdade de Direito Milton Campos. Professor do Instituto de Mediação Aplicada - IMA. Professor do SUPREMO. Mediador credenciado pelo TJMG. Membro Honorário da Rede Brasileira de Direito e Literatura – RDL.

** Mestre em Gestão Integrada do Território - UNIVALE. Professora do Curso de Direito da Universidade Vale do Rio Doce.

*** Graduanda do Curso de Direito da Universidade Vale do Rio Doce - UNIVALE.

context. Methodology: Qualitative research through bibliographic and documentary analysis, with hypothetical-deductive method of the designated material. Results: After the studies conducted, it is found that the Federal Constitution of 1988 represented a significant advance for union law, especially with regard to the freedom of such entities, despite historical precedents. In this sense, in view of all the difficulties brought by the pandemic, the main objections to the union action of workers' health workers stand out, the evident need for the work of these professionals, as well as the lack of safe and accurate information about the real working conditions in the pandemic scenario. Conclusion: Thus, it is concluded that such impasses directly affect the performance of the union exercise, so that health professionals are impaired in this sense, since union representation encounters such impasses for effective practical action.

Keywords: Trade union law. Pandemic. Union action.

Sumário

Introdução. 1. Considerações gerais sobre o Direito do Trabalho. 1.1. Evolução histórica do Direito Coletivo do Trabalho. 1.2. Legislação aplicável ao exercício sindical. 2. Organização e custeio do ente sindical. 3. Liberdade sindical frente à convenção 87 da OIT. 4. Atuação dos sindicatos dos trabalhadores da saúde na pandemia: análise de atuação jurídica dos sindicatos. 5. Impasses para o exercício do direito sindical: sindicatos de serviços em saúde. Considerações finais. Referências.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende, do ponto de vista do Direito Coletivo do Trabalho, analisar os principais aspectos que envolvem a atuação dos sindicatos no momento pandêmico. Mais especificamente, é objeto desta pesquisa discorrer sobre os impasses para o exercício do Direito Sindical de serviços em saúde diante da pandemia ocasionada pelo COVID-19.

O mencionado tema de estudo ganha relevância à medida que as relações de trabalho sofreram alterações com a pandemia, o que fez com que grande parte dos trabalhadores realizassem suas atividades remotamente, o que não foi possível para os profissionais da saúde. Diante disso, o Direito Coletivo do Trabalho representado pelos Sindicatos possui um importante papel na defesa dos interesses dos trabalhadores em tal contexto adverso, sendo válida a análise das questões que envolvem o tema.

Diante do exposto, os direitos trabalhistas esbarram em condições pragmáticas incomuns em tal momento. Nesse viés, a questão problema que orienta esta pesquisa é a seguinte: quais foram os principais impasses para o exercício do direito sindical dos serviços sanitários na pandemia? Dessa forma, o estudo parte da hipótese de que a

necessidade de profissionais na área da saúde dificultou o exercício correto do direito sindical nesta área.

Isso posto, tem-se como objetivo geral deste trabalho analisar os principais aspectos que abrangem o direito, bem como identificar os substanciais problemas hodiernos para o exercício do direito sindical em serviços sanitários. De maneira mais específica, cumpre investigar a legislação e jurisprudência que tratam do tema a fim de encontrar maior amparo teórico sobre a questão.

A metodologia utilizada no presente trabalho foi a pesquisa qualitativa mediante procedimento bibliográfico, análise documental e jurisprudencial, bem como uso do método hipotético-dedutivo de análise do material selecionado. Como referencial teórico, a pesquisa buscou a investigação do Direito Coletivo do Trabalho, passando brevemente sobre os aspectos gerais e históricos, e se aprofundando nos impasses atuais ao exercício do direito sindical dos trabalhadores do segmento sanitário em face da pandemia.

Vale mencionar que o texto se encontra dividido em 4 partes além desta introdução. A primeira parte trata dos elementos gerais do Direito Sindical, que aborda a evolução histórica do Direito Coletivo do Trabalho, a definição dos termos em pesquisa e a legislação aplicável ao objeto de estudo. A segunda parte trata dos elementos específicos do Direito Sindical, investigando o funcionamento da organização e custeio sindical. A terceira parte, por sua vez, traz os fundamentos capazes de responder ao questionamento inicial ao abordar a liberdade sindical e jurisprudência sobre o exercício do direito sindical durante a pandemia. Por fim, a quarta parte traz a conclusão da pesquisa e apresenta os resultados encontrados.

1 CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE O DIREITO DO TRABALHO

Diante das necessidades apresentadas pela sociedade hodierna, o Direito do Trabalho surgiu com o fito de regular as relações jurídicas entre empregados e empregadores, sendo este ramo do direito dividido entre individual e coletivo. Tais segmentos se diferenciam principalmente quanto às partes envolvidas na relação empregatícia, de forma que no direito individual do trabalho é regulado apenas o vínculo entre empregado e empregador, enquanto no direito coletivo regulam-se as relações laborais coletivas, ou seja, trata-se do liame entre empregador e empregados, sendo estes representados por organizações específicas.

Como bem pondera Maurício Delgado no artigo intitulado “Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores” (2020), a estrutura normativa do Direito Individual do Trabalho baseia-se na verificação das diferenças sociais, econômicas e políticas existentes entre empregados e empregadores. Nessa perspectiva, o empregador age como um agente coletivo na medida em que desenvolve atividades socioeconômicas que afetam, mesmo que indiretamente, todo o corpo social, enquanto o empregado encontra-se na relação de forma individual e isolada, não sendo capaz de gerar impacto social nesse contexto. O que o autor quer dizer com este raciocínio é que existe uma desproporção de condições gerais entre as partes envolvidas na relação empregatícia, tornando necessária a intervenção jurídica que regule tal vínculo com fundamento na equidade.

Ainda nesse viés, o autor aduz que o Direito Coletivo do Trabalho, de maneira diversa, foi constituído por meio de uma relação entre agentes tidos como proporcionais, sendo ambos considerados a partir de uma coletividade. Ou seja, de um lado da relação o empregador, considerado como ente coletivo conforme já mencionado e, do outro, os empregados, sendo representados por organizações sindicais.

Por fim, apesar de serem segmentos distintos de um mesmo ramo do direito, o Direito Individual e Coletivo do Trabalho possui perspectivas diferentes quanto à aplicabilidade, conteúdo normativo e bens tutelados, sendo conveniente para a presente pesquisa analisar somente o Direito Coletivo do Trabalho, a fim de alcançar os resultados do estudo de forma mais satisfatória e direcionada.

1.1 Evolução Histórica do Direito Coletivo do Trabalho

Conforme investigação realizada, dentre os fatores históricos determinantes para o surgimento do Direito Coletivo do Trabalho como mecanismo de tutela jurídica destaca-se o exercício de atividade comum. Conforme pontuado por Segadas Vianna (1991), tal fator é capaz de criar os laços mais profundos entre as pessoas, sendo inclusive, mais fortes que os vínculos territoriais ou de parentesco, pontuando ainda que o exercício de uma profissão pode criar particularidades que passam de geração para geração. Isso pode ser ratificado com uma breve análise histórica ao observar que, desde o período primitivo até o pós-moderno, os indivíduos se unem em grupos ou castas relacionados a seu ofício, como guerreiros, sacerdotes e camponeses, por exemplo.

Nesse sentido, o estudo mencionado aponta para diversos episódios que confirmam a afirmação inicial: o êxodo rural das áreas dominadas pelos senhores feudais, os arranjos sociais dos trabalhadores na antiguidade greco-romana, a união dos trabalhadores em corporações de ofício, a luta dos empregados por condições melhores pós-revolução industrial. Posto isso, os exemplos citados demonstram que, ao longo da história, a necessidade de defesa diante dos impasses comuns uniu os trabalhadores de um mesmo âmbito.

Ainda nesse viés, ao reportar-se a tal estudo em análise própria do tema, o doutrinador Luciano Martinez (2020) observa que tais acontecimentos se deram em um tempo de evolução e transformação política, econômica e social, com base em um desejo de igualdade e liberdade, de forma que as relações laborais passavam também por muitas mudanças.

Martinez segue pontuando que um dos marcos para o Direito Coletivo do Trabalho foi o processo revolucionário industrial no século XVIII, onde os artesãos encontravam-se diante das novidades fabris. Diante disso, a competição entre estes era impossível devido a produção em larga escala com o auxílio de maquinários e tecnologias mais avançadas, fazendo com que muitos trabalhadores abandonassem a profissão liberal para ingressar nas indústrias em constante expansão.

Nesse contexto, o autor aduz que tais circunstâncias deram origem ao fenômeno da urbanização social, caracterizada pela concentração da população operária às margens das indústrias, ocasionando uma nova forma de vida coletivizada. Ou seja, as circunstâncias de vida e trabalho comuns, levou a uma certa união entre os trabalhadores que se encontravam diante das mesmas condições e problemas.

Diante de tal cenário, o sindicalismo surge como representante da luta individual dos operários na Inglaterra, influenciado pelos ideais socialistas de divisão de classes. A partir daí, o trabalhador passa a ter maior voz ativa no que diz respeito à relação laboral, reivindicando que direitos fossem estabelecidos pelo Estado. Martinez expõe no livro “Curso de Direito do Trabalho” (2020) tabelas que exemplificam a evolução do Direito Coletivo do trabalho em ordem cronológica, citando alguns acontecimentos mundiais de grande importância, que vale ser inserida no presente trabalho:

Surgimento e evolução universal

EPISÓDIO	DATA
Surgimento e desenvolvimento das corporações de ofício.	Idade Média até fins da Idade Moderna.
Criação da máquina a vapor.	1712, Inglaterra.
Mestres-alfaiates dirigem-se ao Parlamento britânico, mediante associação, pleiteando maiores salários e menores jornadas.	1720, Inglaterra.

Fonte: MARTINEZ, 2020

Fase da proibição sindical

Abolição das corporações de ofício - <i>Lei Le Chapelier</i> .	1791, França.
Interdição das associações sindicais de trabalhadores livres - <i>Combination Act</i> .	1799, Inglaterra.
Criminalização das coalizões operárias - <i>Código Penal Napoleônico</i> .	1810, França.
Sindicalismo enquadrado como crime de sedição ou conspiração - <i>Sedition Meeting Act</i> .	1817, Inglaterra

Fonte: MARTINEZ, 2020

Fase da tolerância jurídica

Descriminalização do delito de coalização de trabalhadores, embora com previsão de punição contra a violência e atos de intimidação que acompanhassem o movimento grevista.	1824/1825, Inglaterra.
Reconhecimento do direito à associação sindical na Inglaterra.	1825/1826, Inglaterra.

Fonte: MARTINEZ, 2020

Fase da afirmação sindical

Reconhecimento do direito à livre associação sindical.	1869, Alemanha; 1874, Dinamarca; 1884, França; 1887, Espanha e Portugal; 1889, Itália; 1898, Bélgica.
Tratado de Versalhes, Criação da OIT.	1919, França.
Constitucionalização social.	1917/1919, México e Weimar.

Sindicalismo no Brasil

EPISÓDIO	DATA
Abolição das corporações de ofício Reconhecimento da liberdade de trabalho Constituição de 1824.	1824
Derrogação da tipificação da greve como ilícito penal, mantida a criminalização dos atos de violência praticados no desenrolar do movimento Decreto n. 1.162, de 1890.	1890
Garantia dos direitos de reunião e de associação Constituição da República, 1891.	1891
Facultada a criação de sindicatos rurais Decreto n. 979, de 1903.	1903
Extensão da faculdade de criação de sindicatos nas áreas urbanas Decreto-Legislativo n. 1.637, de 1907.	1907
Criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.	1930
Criação de Estrutura Sindical Oficial Corporativista. Decreto n. 19.770, de 1931.	1931
Catálogo de Direitos Sociais Garantia de liberdade e de autonomia sindicais Instituição da Justiça do Trabalho Constituição, 1934.	1934
Eliminação dos focos de resistência à estratégia político jurídica vigente no Estado de sítio, 1935.	1935
Vinculação do sindicato ao reconhecimento estatal (art. 138) Ressalvas ao direito de associação (art. 129, 9) Instituição da competência federal para legislar sobre direito do trabalho Constituição, 1937.	1937
Reunião do modelo justralhista em um único diploma normativo, a CLT.	1943
Inserção da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário (art. 94, V) Liberdade de associação com o corporativismo (art. 159) Constituição de 1946 Direito de greve com restrições (art. 159) Constituição de 1967.	1946
Liberdade sindical com algumas restrições Constituição de 1988.	1988 em diante.

Fonte: MARTINEZ, 2020

Sobre o Direito Coletivo do Trabalho no Brasil, o autor Rafael Pego (2012) pondera que as primeiras organizações surgiram no século XIX, por meio das ligas
V. 08, N. 1, Jan.-Dez., 2022.

operárias e sociedades de socorros mútuos criadas pelos trabalhadores urbanos que possuíam melhor qualificação, considerando que a Constituição de 1824 proibia qualquer forma de organização sindical em seu artigo 179. Também é importante destacar que, embora a nomenclatura indique profissões e ofícios, tais associações abriram para a participação popular, o que o referido autor considera ter prejudicado o espírito corporativo causado pelos já mencionados, problemas em comum.

Um pouco mais tarde, com a Constituição de 1891, as questões sociais relativas à regulação do trabalho não eram observadas, apesar de a liberdade sindical já ser uma realidade na Europa neste mesmo período. Além disso, foi também neste tempo que começaram as imigrações para o Brasil, repercutindo na organização dos trabalhadores.

Diante do mencionado contexto, foi somente no final do século XIX que foram criadas associações dedicadas à ação sindical. O autor lembra ainda, que também foi nessa época que, apesar de proibidas, foram realizadas algumas greves no país, sendo consideradas inevitáveis devido à situação de ausência de proteção legal sobre as condições de trabalho.

É válido destacar que os primeiros diplomas legais que regulamentaram os sindicatos foram o Decreto nº 979, de 1903, e o Decreto nº 1637 de 1907, que asseguravam a intervenção estatal e prevalência dos interesses patronais como o primeiro passo do sindicalismo brasileiro. Importante mencionar que apesar de parecer atraso do Brasil em relação ao tema, uma vez que a Europa já havia normatização de tal matéria desde cem anos antes, deve-se considerar que quando o Brasil começou a ser explorado pelos portugueses e a população nativa a ter contato com elementos sociais, econômicos e políticos da civilização europeia, esta já era muito bem consolidada e estabelecida, de forma que os aspectos temporais de evolução do país também devem ser ponderados.

Isso posto, foi só a partir de 1919 que o Estado se manifestou de forma mais concreta no que se refere ao desenvolvimento social trabalhista, assinando o Tratado de Versalhes e se filiando a Organização Internacional do Trabalho, assumindo o dever de seguir as orientações quanto a defesa e proteção dos trabalhadores. Entretanto, foi o Governo Vargas, a partir de 1930, que trouxe uma normatização legislativa mais intensa para o âmbito trabalhista, regulando, inclusive, matéria sindical. Apesar das lacunas existentes neste governo, foi ele quem apresentou um sistema trabalhista organizado, criando o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e regulamentando a

sindicalização das classes patronais e operárias por meio do Decreto nº 19.770, tido como marco inicial da organização sindical no Brasil, apesar das críticas.

Nesse contexto, Maurício Delgado (2020) observa que, em razão do contexto autoritário do país no século XX, a instauração do Direito Coletivo como instituto sólido foi comprometida de forma significativa. O autor menciona que o modelo justralhista vigente nas décadas de 1930 e 40 não era dotado dos princípios essenciais que sustentassem a existência deste próprio segmento jurídico, de forma que as concepções jurídicas de liberdade e autonomia sindical foram inibidas pela lei durante todo esse período histórico.

Nessa perspectiva, é possível interpretar que o pensamento de Delgado tanto sobre o autoritarismo brasileiro, como sobre a falta de liberdade e autonomia se refere, respectivamente, ao longo período ditatorial da república velha até o Governo Vargas, do qual faz menção, e ao derivado intervencionismo exacerbado.

Ainda nesse viés, é importante observar que vários autores afirmam que o regime da unicidade sindical adotado pelo Brasil na Constituição de 1937 teve seu texto transcrito da *Carta del Lavoro*, documento criado pelo Partido Nacional Fascista de Bento Mussolini na Itália. Rafael Pego (2012), e.g., afirma que o modelo sindical brasileiro foi inspirado no sistema fascista. Algo contestado, dentre outros, por Bercovi (2015, p. 282).

Tal afirmação de Pego é feita com base nas concessões mínimas do Estado tido como paternalista aos trabalhadores. O autor observa que o sindicato era considerado livre, mas somente eram sindicatos aqueles reconhecidos pelo próprio Estado, que estabelecia intensos mecanismos de intervenção. Para ele, não houve sindicalismo de fato neste período, uma vez que não havia, ou não tinham expressão significativa, nem indústria, nem massa operária.

Por fim, foi somente com a Constituição de 1988 que o Direito do Trabalho obteve real segurança quanto a sua regulamentação ao ser incluído no hall dos direitos fundamentais nos artigos de 7º ao 11 da Carta Magna. Ademais, a vigente Constituição conferiu autonomia administrativa e organizacional aos sindicatos, assegurando ampla liberdade na tomada de decisões e nos atos de execução, uma vez que a constituição veda expressamente a interferência estatal na organização sindical.

Portanto, o Brasil possui uma longa jornada até o Direito Coletivo do Trabalho atual, de forma que os fenômenos sócio-políticos tiveram imprescindível influência na evolução histórica deste instituto, sendo tal explanação extremamente necessária para a

compreensão do sindicalismo tal como é hoje, sendo os aspectos gerais e específicos deste abordados nos tópicos subsequentes.

1.2 Legislação Aplicável ao Exercício Sindical

O Direito Coletivo do Trabalho possui uma ampla regulamentação legislativa, presentes tanto na Constituição Federal como em diplomas infraconstitucionais. Dessa forma, realizar-se-á uma breve análise dos dispositivos considerados de maior importância para esta pesquisa no presente tópico.

É válido iniciar a exposição do item começando pelos dispositivos constitucionais que tratam do tema. A Constituição Federal de 1988 tratou do Direito Coletivo do Trabalho, mais especificamente dos sindicatos, em alguns dispositivos que devem ser analisados. Após anos de autoritarismo brasileiro e do demasiado intervencionismo estatal no Direito do Trabalho, a Carta Magna de 1988 modificou positivamente a questão, mas ainda existem críticas quanto ao seu conteúdo.

O autor Rafael Pego (2012) observou que as esperanças dos trabalhadores brasileiros com o advento da nova Constituição foram frustradas em parte, ao notar que o art. 8º da carta realizou uma espécie de manutenção do sistema corporativista considerado como sindicalismo estatal. Ou seja, apesar de tornar desnecessária a chancela estatal para a criação dos sindicatos, manteve o regime de unicidade e a contribuição sindical compulsória.

Nesse sentido, apesar de o referido artigo estabelecer em seu caput que as associações profissionais ou sindicais são livres, seus incisos impõem a unicidade sindical por categoria, assim como permitem as contribuições obrigatórias. Vale mencionar, conforme também pontuado por Pego, que a *unicidade* sindical não se confunde com *unidade*, enquanto que a primeira está relacionada à limitação de um sindicato por categoria com base territorial mínima (município), conforme previsão do art. 516 da CLT e do art. 8º, II da CF/88, na segunda o monopólio sindical ocorre devido a decisão dos trabalhadores de manter um único sindicato que os represente.

Além disso, a constituição também passou a assegurar, como mencionado brevemente no tópico anterior, a autonomia e liberdade administrativa aos sindicatos ao vedar expressamente a interferência estatal na organização sindical.

Posto isso, é válido destacar que a principal inovação legislativa relativa ao direito coletivo do trabalho e à organização sindical foi a Lei nº 11.648 de 31 de março de 2008, que reconheceu as centrais sindicais.

Antes da promulgação da referida lei, tais entidades eram consideradas associações civis, com fundamento no art.5º, XVII e XXI da constituição, apesar de serem as principais articuladoras de ações sindicais, conforme alega Renan Kalil (2013).

Ademais, os dispositivos legais que estipulam as normas para o exercício sindical estão, em sua maioria, presentes na Consolidação das Leis do Trabalho, onde estão definidas as normas sobre a organização sindical (art.511 a 610).

2 ORGANIZAÇÃO E CUSTEIO DO ENTE SINDICAL

Para iniciar a exposição sobre a organização sindical brasileira, vale mencionar a priori que, em suma, o sindicato pode ser definido como a entidade de Direito privado composta por trabalhadores que visam a defesa de seus interesses trabalhistas, devendo ser observado o registro no respectivo órgão competente para que seja assegurada a personalidade sindical.

Nesse sentido, Amauri M. Nascimento (2007) define sindicato como uma organização social fundamentada em um princípio de autonomia privada coletiva com o fito de defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas. Já Roberto Prado (1991) define sindicato como associação que visa representar e defender os interesses gerais das categorias profissionais correspondentes, e de forma subsidiária, os interesses individuais de seus membros.

Além dos doutrinadores mencionados, muitos outros definem sindicato nesta mesma perspectiva: entidade representativa de defesa dos interesses trabalhistas de seus membros. A partir deste conceito é que a organização sindical nacional pode ser explicada.

Posto isso, a estrutura sindical brasileira apresenta traços de um sistema livre e, ao mesmo tempo, corporativista. Isso é, como já mencionado no tópico anterior, liberdade e intervenção estatal simultâneas. Diante dessa constatação fática, a doutrina classifica a estrutura sindical brasileira como híbrida, sendo que tal conjunto é composto por graus de representação, mais especificamente por três ramificações, denominado de sistema piramidal, conforme expõe Welington C. Garcia (2014).

Nesse viés, Garcia segue explicando que os sindicatos estão na base da pirâmide como entidade representativa. No grau intermediário encontram-se as federações, sendo um grupo de, no mínimo, cinco sindicatos que representam maioria absoluta de um determinado grupo com atividades ou ofícios conexos ou similares, de forma que sua atuação é limitada ao âmbito estadual, com possibilidade de extensão conforme art.534 da CLT. Por fim, no topo da pirâmide estão as confederações, sendo exigida a formação mínima de três federações de desempenho nacional (art. 535, CLT).

Sobre a liberdade de criação, vale destacar que o Código Civil estabelece que as pessoas jurídicas comuns de direito privado adquirem personalidade a partir do registro de seus atos constitutivos no respectivo Cartório ou Junta Comercial e, em alguns casos, necessitam de autorização do Poder Executivo.

Dito isso, as organizações sindicais não precisam de autorização para serem criadas diante da vedação da interferência estatal na criação e funcionamento dessas entidades prevista pela Constituição. Entretanto, a existência formal depende da aquisição da personalidade sindical, adquirida somente por meio do devido depósito dos estatutos junto ao órgão competente, o Ministério do Trabalho e Emprego, conforme interpretação extensiva do art. 8º, I, da Constituição, como preconiza Garcia (2014). Dessa forma, trata-se de ato vinculado e não discricionário.

Adquirida a personalidade sindical, a entidade se torna apta ao exercício dos fins aos quais se destina: a defesa dos interesses trabalhistas coletivos e individuais de determinado grupo. Dessa forma, existem certas prerrogativas que devem ser observadas. Nessa perspectiva, as principais funções das organizações sindicais encontram-se previstas, principalmente, nos artigos 513 e 514 da CLT, sendo elas a representativa, regulamentar, arrecadatória e assistencial.

A função representativa, prevista no art.513, alínea a da CLT, diz respeito à defesa de diferentes setores das relações coletivas. Em sequência, a função regulamentar ou negocial consiste na criação de normas coletivas que disciplinam as relações trabalhistas individuais por meio das negociações coletivas, gerando, dessa forma, as convenções ou acordos coletivos de trabalho, dos quais terão seu conteúdo integrado aos respectivos contratos, como pontuado por Garcia. Ainda nesse viés, a função assistencial diz respeito à prestação de serviços aos membros, sendo alguns destes previstos pela CLT, como, por exemplo, os serviços de saúde e educação.

Por fim, a função arrecadatória diz respeito ao custeio do ente sindical. Guillermo Cabanellas atribui a tal função o fito de servir como sustento da entidade. Tal prerrogativa consiste na produção das receitas do órgão sindical por meio das contribuições impostas aos membros das respectivas categorias representadas. Essa imposição se traduz na contribuição sindical, contribuição confederativa, contribuição assistencial e mensalidade sindical.

A contribuição sindical encontra-se prevista nos artigos 578 a 610 da CLT, bem como no art. 8º, IV, da Constituição Federal, podendo ser definida como cobrança anual equivalente a remuneração de um dia de trabalho quando realizada por empregados e conforme o capital social da empresa para os empregadores. Vale ponderar que tal cobrança é feita a todos os membros da categoria profissional e econômica, bem como aos trabalhadores liberais. Além disso, Garcia (2014) pontua que a disposição legal de tal instituto lhe confere natureza de tributo, sendo, por consequência, dotada de obrigatoriedade.

Em sequência, a contribuição confederativa destina-se a manutenção do sistema confederativo em geral, abrangendo sindicatos, federações e confederações, conforme sugere a nomenclatura. Diferentemente da contribuição sindical, a contribuição confederativa é uma contribuição consensual, ou seja, precisa da manifestação de vontade das partes, além de vincular somente os indivíduos devidamente filiados à entidade.

Já a contribuição assistencial ou taxa de reforço sindical é realizada mediante convenção das partes e pode ser cobrada apenas aos empregados sindicalizados, conforme previsão do art. 513 da CLT. Dito isso, a autorização para tal cobrança decorre de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

É válido mencionar que o Supremo Tribunal Federal editou a súmula nº 666, bem como o Tribunal Superior do Trabalho estabeleceu o precedente normativo nº 119, que dispõe sobre a desnecessidade do pagamento às categorias econômicas e profissionais pelos pertencentes, mas não sindicalizados.

Por fim, pondera-se que os estatutos sindicais têm legitimidade para dispor sobre o recolhimento da mensalidade sindical, que será reservada a manutenção dos serviços oferecidos, bem como paga somente por associados.

Portanto, a legislação estabelece normas específicas quanto a organização e custeio sindical, de forma que tais conceitos são de suma importância para o objeto do presente trabalho.

3 LIBERDADE SINDICAL FRENTE À CONVENÇÃO 87 DA OIT

Como exórdio ao presente tópico, vale pontuar a conceituação da liberdade sindical antes de maiores aprofundamentos nas questões que envolvem o tema. À luz de Amauri Mascaro Nascimento (2008), a liberdade sindical pode ser entendida sob duas perspectivas: A primeira é a metodológica, a qual expõe o direito sindical enquanto fenômeno histórico, sendo, aqui, a liberdade sindical entendida como método epistemológico de caráter didático e expositivo dos institutos do Direito sindical. A segunda, entendida sob a ótica conceitual, que determina o conteúdo, as manifestações e as garantias a serem estabelecidas a fim de que os sindicatos possam cumprir suas finalidades.

Já Alain Supiot (2004) entende a liberdade sindical como uma espécie de liberdade individual que se manifesta de forma coletiva. Nesse sentido, Cássio Mesquita de Barros conceitua o tema a partir de uma análise principiológica dos instrumentos internacionais, como a Convenção 87 da OIT e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, e conclui que a liberdade sindical deve ser analisada sob os aspectos coletivo, individual e da autonomia.

Dessa forma, pode-se constatar que a liberdade sindical, de forma ampla, consiste no direito dos trabalhadores e empregadores de se organizarem e constituírem associações de forma livre sem interferência estatal. Como já mencionado, a Constituição Federal de 1988 trouxe uma certa liberdade e autonomia nesse sentido, entretanto, o cerne da questão paira sobre a Convenção 87 da OIT.

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou em 1948 na Trigésima Primeira Reunião da Conferência Internacional do Trabalho realizada em São Francisco, a Convenção 87, que consagra os princípios de liberdade sindical.

A convenção foi enviada ao Congresso Nacional em 1949 com a diligência de inserção dos princípios por ela estabelecidos no ordenamento jurídico brasileiro e foi transformada em projeto de Decreto Legislativo e não foi ratificada pelo Brasil.

Em suma, a Convenção 87 da OIT estabelece a liberdade sindical como questão de direitos humanos, abordando a questão como promoção da dignidade humana do trabalhador. Além disso, a convenção confere liberdade individual e coletiva de criação, administração e organização aos sindicatos.

Dessa forma, a Convenção 87 da OIT prevê um modelo de liberdade sindical extremamente amplo e sem quaisquer restrições, de forma que, apesar de a liberdade de criação e organização sindical, bem como a não interferência estatal, serem garantidas pela Constituição de 1988, existem alguns mecanismos legais de controle, como a exigência de inscrição da entidade no respectivo registro para aquisição da personalidade sindical, por exemplo.

Para corrente doutrinária majoritária, bem como para Alice Sirangelo (2017), o exercício da liberdade sindical plena esbarra no art. 8º, II, da Constituição de 1988, que veda a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, que represente categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, de forma que não pode ser inferior à área do Município, contrariando assim, as orientações da OIT.

Apesar do exposto, o Brasil ratificou a Convenção nº 98, que define a proteção contra todo ato discriminatório que reduza a liberdade sindical e a promoção da negociação coletiva, além da Convenção nº 135 que trata da representação dos trabalhadores da empresa.

Nesse sentido, Maristela Basso (2012) e Fabrício Polido (2012) aludem que a não ratificação da Convenção 87 da OIT pelo Brasil implica em risco até mesmo em sua participação como membro da Organização, de acordo com o disposto na Declaração da OIT acerca dos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

Ainda nesse viés, os autores observam que conforme estabelece o art. 5º da CF em seu parágrafo 3º, após o devido processo legislativo, os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos terão força de emenda constitucional. Partindo dessa premissa, Basso e Polido concluem que, independentemente de ratificação, os tratados e convenções internacionais são acolhidos pelo ordenamento jurídico brasileiro, modificando somente o status a ser adquirido.

Dessa forma, a jurisprudência internacional consagra a superioridade do tratado diante das normas de Direito Interno, tendo como fundamento a noção de unidade e solidariedade. Isso posto, Sirangelo (2017) aduz que a Convenção 87 da OIT, enquanto tratado internacional de direitos humanos fundamentais, constitui por si só documento apto acerca da liberdade sindical.

Em suma, doutrina majoritária, em concordância com os autores citados, conclui que aludir que a Convenção 87 é incompatível com o art. 8º da CF não se mostra suficiente para negar a ratificação dela, visto que, diante da interpretação do art. 5º da Carta Magna,

a observância das normas internacionais de direitos humanos é vinculada, não oferecendo margem para discricionariedade.

Vale destacar que tal entendimento é consolidado também no art. 27 da Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados, que refuta a possibilidade de um Estado-membro negar a aplicação de um Tratado sob alegação de incompatibilidade com o Direito interno.

Portanto, apesar da convenção 87 da OIT prever ampla liberdade sindical, o Brasil não a ratificou e segue com herança legislativa do Estado Novo, o qual limita a liberdade de atuação desses institutos.

4 ATUAÇÃO DOS SINDICATOS DOS TRABALHADORES DA SAÚDE NA PANDEMIA: ANÁLISE DA ATUAÇÃO JURÍDICA DOS SINDICATOS

Neste capítulo, cabe analisar de forma sucinta os desafios para a atuação dos sindicatos de serviços em saúde no momento pandêmico. É válido mencionar que os profissionais da saúde se encontravam em situação atípica e seguiram cumprindo seu ofício apesar dos riscos e das condições oferecidas.

É válido ressaltar que, apesar das garantias legais relativas ao direito do trabalho já existentes, a pesquisadora da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca (ENSP/FIOCRUZ), Maria Helena Machado (2020), observa que a insegurança e a falta de informação são tidas como fatores que devem ser encarados como prioridade, ponderando ainda que há uma diferença entre os profissionais no âmbito da saúde que estavam em linha de frente no tratamento da COVID-19 e os demais. A pesquisadora aponta ainda que os trabalhadores, muitas vezes, não possuíam as condições necessárias para trabalharem de forma segura e nem os materiais de proteção adequados.

Já o diretor de Políticas de Saúde do Trabalhador do Sindicato dos Servidores Municipais de São Paulo (Sindsep) e integrante da Comissão Intersetorial de Saúde do Trabalhador (CIST) do Conselho Nacional de Saúde (CNS), Roberto Alves da Silva (2020), ponderou que era extremamente dificultoso contabilizar os materiais em falta nos hospitais, atividade que foi realizada pelos sindicatos.

Diante do cenário, os trabalhadores de saúde, assim como os demais, foram submetidos às medidas provisórias que tratam da flexibilização das condições e normas de trabalho. Dentre elas, pode-se destacar a MP 927/2020, que flexibilizou o regime de

horas extras, bem como a suspensão de exigências administrativas no âmbito da segurança e saúde no trabalho, bem como a MP 936/2020, que estabeleceu a possibilidade de redução salarial por meio de negociação individual.

Isso posto, os sindicatos dos trabalhadores buscaram atuar na defesa e representatividade de seus membros com o fito de assegurar melhores condições de trabalho. A jurisprudência brasileira ratificou tal assertiva, conforme demonstrado a seguir.

Nesse sentido, o Sindicato dos Médicos do Estado do Rio de Janeiro divulgou carta aberta com pedido de medidas com maior eficácia no combate ao vírus com o fito de assegurar melhores condições de trabalho aos profissionais de saúde. No referido documento, o sindicato alegou a falta de equipamentos de proteção individual como principal impasse. Além disso, o sindicato estabeleceu algumas exigências, como o fim dos atrasos salariais e insegurança jurídica, a garantia de condições de trabalho adequadas com os devidos equipamentos de proteção individual e medicamentos, o fechamento das cidades para controlar a contaminação em massa, a fila única nos leitos, o início imediato da vacinação, a garantia de insalubridade em grau máximo para todos os trabalhadores que atuam em atendimento público na pandemia, a ampliação de benefícios para os trabalhadores informais e a prorrogação da renda emergencial básica até o fim da pandemia.

Diante de tal manifestação do Sindicato, o governador do estado do Rio de Janeiro se manifestou alegando que os salários dos funcionários públicos de saúde não se encontravam atrasados, e que não adquiriria a vacina, afirmando que tal medida seria realizada pelo governo federal.

É válido mencionar ainda que, em abril de 2020 o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3 - Minas Gerais) proferiu decisão por meio do Desembargador Fernando Luiz Gonçalves Rios Neto, que atendeu ao pedido do Sindicato dos Médicos do Estado de Minas Gerais, determinando que os hospitais, clínicas e centros de saúde privados do estado que prestam atendimentos ou assistência a pacientes com suspeita ou com COVID-19 oferecessem os equipamentos de proteção individual necessários aos médicos representados pelo sindicato até maio de 2020, de forma que o descumprimento da medida acarretaria na multa diária de R\$30.000,00 (trinta mil reais).

Nesse mesmo viés, a Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministra Maria Cristina Peduzzi, negou provimento ao pedido do Município do Rio de Janeiro e da

Empresa Pública de Saúde de suspensão da medida liminar que impunha o fornecimento prioritário de testes para identificação do coronavírus para enfermeiros e outros profissionais das unidades de saúde do município.

Além disso, a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região negou provimento em maio de 2021, por unanimidade de votos, ao recurso que pedia adicional de insalubridade aos enfermeiros, sob alegação de profissão com atividades que implicam o contato direto com doenças infectocontagiosas, como o COVID-19, arguindo pelo adicional em grau máximo nos termos da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho.

Houve dificuldade em encontrar maior material jurisprudencial sobre a atuação dos sindicatos de serviços em saúde na pandemia até o encerramento da presente pesquisa. Muito da atuação se deu na via extrajudicial, nem sempre chegando ao Judiciário.

5 IMPASSES PARA O EXERCÍCIO DO DIREITO SINDICAL: SINDICATOS DE SERVIÇOS EM SAÚDE

Desde o início da pandemia ocasionada pelo COVID-19 no Brasil, todos os setores profissionais foram diretamente afetados tanto pelos danos concretos da crise sanitária, econômica e de gestão, como pelos elementos que influem nas condições e meios de trabalho. Isso é, desde março de 2020, as relações laborais estavam sujeitas a constantes alterações trabalhistas com o fito de adequar as atividades profissionais ao momento.

Nesse sentido, o afastamento dos trabalhadores inseridos no grupo de risco das atividades de forma presencial, adaptação das funções para exercício remoto, medidas de segurança pessoal como o uso de máscaras, álcool em gel e redução ou revezamento do quadro de funcionários para respeitar o distanciamento social são exemplos das providências tomadas no âmbito trabalhista desde 2020.

Dessa forma, apesar de a maioria das atividades profissionais permitirem o remanejamento das atividades para a forma remota, em sua grande maioria, os profissionais da saúde não possuem tal oportunidade. Enquanto profissionais de praticamente todas as áreas laborais foram afastados, os profissionais da saúde foram requisitados a trabalhar mais e em maior quantidade de trabalhadores.

Diante do exposto, pode-se destacar como principal impasse enfrentado por tais profissionais e, conseqüentemente, pelos Sindicatos que os representam, a iminente necessidade de atuação de tal classe. Ou seja, os profissionais da saúde não podem ser dispensados ou afastados de suas atividades em uma crise sanitária por serem eles os agentes competentes para enfrentá-la, juntamente com as demais responsabilidades estatais, conforme expõe Schwartz, King e Yen (2020).

Sendo assim, além de precisarem trabalhar mais, tais profissionais encontravam-se diretamente expostos ao risco de contaminação do coronavírus, de forma que medidas de proteção e defesa de seus interesses se tornaram necessárias, entrando justamente nesse ponto a atuação sindical nesse sentido.

Ou seja, os sindicatos dos serviços de saúde se defrontavam com a indispensabilidade de atuação da classe profissional, de forma que a tentativa de defesa de seus interesses se tornou mais dificultosa.

Ainda nessa perspectiva, outro impasse que influenciou diretamente na atuação dos sindicatos que representam os profissionais da saúde foi a falta de informações precisas sobre os problemas enfrentados por tal categoria. Ou seja, a dificuldade de investigação para ter acesso às informações concretas e seguras afetou de forma pragmática a atuação sindical, conforme Helioferio, Lopes, Souza et al (2020).

Nesse sentido, as informações quanto à quantidade de profissionais infectados pelo vírus, as reais condições de trabalho, higiene e segurança, quais foram os materiais que estavam em falta e a quantidade destes, todos esses dados não chegaram aos sindicatos de maneira precisa e segura, de forma que sem as informações corretas a defesa dos interesses trabalhistas se mostrou dificultosa.

Portanto, os sindicatos se encontram diante desses e outros impasses que prejudicaram uma atuação sólida e eficaz com o fito de defender os interesses dos profissionais do âmbito da saúde, profissionais estes que são essenciais para o enfrentamento da doença, estando diretamente expostos ao risco de contágio, de forma que a atuação sindical prejudicada afetou de forma geral toda a gestão da crise sanitária.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De todo o exposto, pode-se concluir que, muito embora a Constituição Federal de 1988 tenha significado um avanço para o direito sindical no ordenamento jurídico

brasileiro, principalmente no que se refere a liberdade de tais entidades, muitos impasses para sua eficaz atuação ainda subsistem.

Nesse viés, a pesquisa demonstra que, apesar de toda a segurança jurídica proporcionada aos Sindicatos, estes encontram óbices para sua atuação pragmática, mais especificamente, os sindicatos de serviços em saúde, sendo tal ramificação o objeto de estudo da presente pesquisa.

Portanto, diante da pandemia ocasionada pelo COVID-19 e de todas as dificuldades enfrentadas mundialmente por tal fenômeno, os trabalhadores de todos os setores e a atuação sindical encontraram-se impactados diretamente pela crise pandêmica.

Conforme constatação da presente pesquisa, a iminente necessidade de atuação dos profissionais da saúde na crise sanitária e a falta de informações precisas e seguras que servissem de base para a defesa sindical dos interesses de tais trabalhadores manifestaram-se como os principais empecilhos para a atuação sindical.

Posto isso, fazia-se necessária uma melhor gestão tanto estatal, como hospitalar interna, a fim de que fossem garantidas as condições dignas de higiene e segurança do trabalho para os profissionais da saúde, bem como fossem públicas as informações necessárias à defesa dos interesses de tal grupo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria Eduarda Heinze. *Liberdade sindical e a Convenção nº 87 da OIT no Ordenamento Brasileiro*. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis: 2016.

BARROS, Cássio Mesquita. Liberdade sindical. In: JÚNIOR, Juraci Galvão; AZEVEDO, Gelson de (Orgs.). *As convenções e outros instrumentos da OIT sobre liberdade sindical, mecanismos de promoção e controle, direitos sindicais e liberdades civis: estudos de direito do trabalho e processo do trabalho em homenagem a J. L Ferreira Prunes*, São Paulo: LTR, 1988.

BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. A convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948: Recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 78, no 3, jul./set. 2012.

BERCOVICI, Gilberto. O Estado Integral e a Simetrização das Classes Sociais em Pontes de Miranda: O Debate dos Anos 1930. *Revista Direito e Práxis*, v. 6, n. 2, p. 272-293, jun. 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília*, v.6 7, nº2. 2001.

GARCIA, Welington Castilho. *Análise Crítica da Organização sindical brasileira à luz dos princípios de liberdade sindical da OIT*. 2014. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo. São Paulo: 2014.

HELIOTERIO, Margarete Costa et al. Covid-19: Por que a proteção de trabalhadores e trabalhadoras da saúde é prioritária no combate à pandemia? *Trabalho, Educação e Saúde* [online]. 2020, v. 18, n. 3 [Acessado 7 Junho 2021] , e00289121. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00289>>. Epub 31 Jul 2020. ISSN 1981-7746. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00289>.

KALIL, Renan Bernardi. Avanços e perspectivas do direito constitucional do trabalho: uma análise sob a ótica do direito coletivo do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 183-213, out./dez. 2013.

MACHACZEK, Maria Cristina Cintra. *Liberdade sindical no Brasil: a Convenção 87 da OIT e a Constituição de 1988*. 2009. Dissertação (Mestrado em Direito, área de concentração: Direito do Estado, subárea: Direito Constitucional) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5. ed. São Paulo: LTR, 2008.

PEGO, Rafael Foresti. *Fundamentos Do Direito Coletivo Do Trabalho E O Paradigma Da Estrutura Sindical Brasileira*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

PRADO, Roberto Barreto. *Curso de direito sindical*. São Paulo: LTr, 1991.

SIRANGELO, Alice Berthier. *Análise do Princípio da liberdade sindical e a ausência de ratificação pelo Brasil da convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Trabalho de Conclusão de curso. Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: 2017.

SUPIOT, Alain. *Le droit du travail*. Paris: Presses Universitaires de France, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 1991.

SCHWARTZ, Jonathan; KING, Chwan-Chuen; YEN, Muh-Yong. Protecting healthcare workers during the coronavirus disease 2019 (COVID19) outbreak: lessons from Taiwan's Severe Acute Respiratory Syndrome Response. *Clinical Infectious Diseases*, New York, ciaa255, p. 1-3, 2020. DOI: 10.1093/cid/ciaa255.

TAVARES, Viviane. *Covid-19: A saúde dos que estão na linha de frente*. EPSJV-FIOCRUZ. 2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. *Recurso Ordinário Trabalhista: ROT 0020199-61.2020.5.04.0404*.

Submetido em 7 de fevereiro de 2022.

Aprovado para publicação em 31 de dezembro de 2023.

