



“O estabelecimento de um número máximo de horas de labor consiste em uma importante conquista histórica e em um dos mais relevantes direitos humanos trabalhistas, estando



intimamente relacionada à viabilização do pleno desenvolvimento das potencialidades e dos projetos de vida das pessoas cuja sobrevivência digna depende do oferecimento no mercado de sua força de trabalho”.

Rodolfo Pamplona
Filho; Leandro
Fernandez, p. 15.

Segunda Classe, 1933, óleo sobre tela 1,10 x 1,51 cm - Tarsila do Amaral (1886-1973)



Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília - IESB

R454

Revista de Direito Humanos: [online]/ Curso de Direito,
Centro Universitário IESB. – v.09, n.09 (jan./jun.2021) -
Brasília: IESB, 2021.

Semestral

ISSN: 2448-2374

Disponível em: iesb.br/revistadedireito/

1.Direitos humanos. 2.Observatório. 3.Sociedade.
4.Democracia. I. Departamento de Direito. II. Centro
Universitário IESB. IV. Título.

CDU 340(05)



AVISO IMPORTANTE
PUBLICAÇÃO CONTÍNUA DE ARTIGOS

3

A partir de 2019 as revistas do Curso de Direito do Centro Universitário IESB passaram a adotar o sistema de submissão e publicação contínuas de artigos.

Recomendado pela Scielo como sendo uma possibilidade inovadora de publicação, esse sistema não exige a espera no fechamento completo das edições.

Espera-se com essa modalidade promove rapidez no processo de comunicação e disponibilização das pesquisas dos discentes e docentes do Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios (PPG-MPDS).

Os editores



EXPEDIENTE

Reitor

Luís Cláudio Costa

Vice-Reitor

Pró-Reitora Acadêmica

Coordenadora dos cursos de Graduação e Pós-Graduação em Direito

Any Ávila Assunção

Editores

Any Ávila Assunção

Miguel Ivân Mendonça Carneiro

Conselho Editorial

Alexandre de Souza Agra Belmonte - IESB

Arnaldo Sampaio de Moraes Godoy - IESB

Augusto César Leite de Carvalho - IESB

André Luiz Santa Cruz Ramos - IESB

Diogo Palau Flores dos Santos - IESB

Douglas Alencar Rodrigues – IESB

Neide Terezinha Malard – IESB

Paulo José Leite de Farias – IESB

Ulisses Borges de Resende - IESB

Conselho Consultivo Nacional

Alex Calheiros - UnB

Eduardo Gonçalves Rocha - UFG

Sílvio Rosa Filho – UNIFESP

Conselho Consultivo Internacional

Fabio Petrucci - Università degli Studi di Roma "*La Sapienza*".

Giorgio Sandulli - Università degli Studi di Roma "*La Sapienza*".

Guilherme Dray – Universidade Nacional de Lisboa.

Joaquín Perez Rey - Universidad de Castilla lá Mancha.



SUMÁRIO

PANDEMIA DO COVID-19 E A VULNERABILIDADE DE GÊNERO: OS IMPACTOS NA VIDA E NO TRABALHO DA MULHER

Leonides Laine Baião Pires, p. 6.

O SISTEMA SINDICAL BRASILEIRO A LUZ DA TEORIA DE JEAN-JACQUES ROUSSEAU

Thiago Augusto Brandão Nunes Ribeiro, p. 22.



PANDEMIA DO COVID-19 E A VULNERABILIDADE DE GÊNERO: OS IMPACTOS NA VIDA E NO TRABALHO DA MULHER

COVID-19 PANDEMIC AND GENDER VULNERABILITY: THE IMPACTS ON WOMEN'S LIFE AND WORK

Leonides Laine Baião Pires

6

Mestranda em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios pelo IESB, Advogada, Contadora, Pós Graduada em Coordenação Pedagógica e Administração Escolar, Titular da Comissão de LGPD – Leis Geral de Proteção de Dados do Instituto de Assistência à Saúde dos Servidores do Governo do Distrito Federal.

RESUMO

A vulnerabilidade de gênero é um fator que afeta a vida de milhares de pessoas, provocando uma desigualdade social, econômica e política em âmbito mundial. Trata-se de estudo exploratório, apoiado no referencial teórico da hermenêutica crítica, desenvolvido com base na análise de documentos e dados, que tem como objetivo analisar a relação entre a pandemia do COVID-19 e a vulnerabilidade de gênero, e seus impactos na vida e no trabalho da mulher, desde a sobrecarga invisível de trabalho, à crescente violência doméstica acentuada neste período de isolamento social provocada pelo coronavírus. Por fim, apresentar algumas recomendações de instituições que buscam combater essa desigualdade entre os gêneros e dar subsídios para a mulher atuar em pé de igualdade com os homens.

Palavras-chaves: Isolamento social. Vulnerabilidade de Gênero. Mulher, COVID-19. Pandemia. Impacto. Trabalho, Teletrabalho. Home Office.

ABSTRACT



Gender vulnerability is a factor that affects the lives of other peoples, causing global social, economic and political inequality. This is an exploratory study, supported by the theoretical framework of critical hermeneutics, developed based on the analysis of documents and data, which aims to analyze the relationship between a COVID-19 pandemic and gender vulnerability, and its impacts on life and in women's work, from the invisible work overload, to the growing domestic violence accentuated in this period of social isolation caused by the coronavirus. Finally, they present some recommendations from institutions that seek to combat this inequality between genders and provide subsidies for women to act on an equal footing with men.

Words Keys: Social isolation. Gender Vulnerability. Woman, COVID-19. Pandemic. Impact. Work, Telework. Home Office.

SUMÁRIO

1 Introdução. 2 Covid-19: Vulnerabilidade e a feminização da pobreza. 3 Trabalho x Economia do cuidado, uma sobrecarga para a mulher. 4 Violência contra mulher na Pandemia. 5 Mulheres se destacam no enfrentamento à pandemia do coronavírus. 6. Considerações Finais. 7 Referências Bibliográficas.

1. Introdução

A Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou, em 11 de março de 2020, que a contaminação com o coronavírus causador da covid-19 caracterizava uma pandemia. Considerando a necessidade de se evitar contaminações em grande escala, diversos Países, Estados e Municípios optaram pelo distanciamento social, no início através de lockdowns, levando milhares de trabalhadores e trabalhadoras a realizarem suas atividades em forma de teletrabalho ou *home office*. É visível o efeito provocado pela presença do COVID-19 em diversos setores da sociedade, Revista do Observatório de Direitos Humanos do Curso de Direito IESB: Brasília, v.09, n.09, jan./jun., 2021.



com diferentes dimensões, abrangendo desde a saúde e educação ao ônus do trabalho não remunerado e à violência de gênero.

A desigualdade social, política, econômica e principalmente de gênero está enraizada nas diversas sociedades mundo afora e no Brasil não é diferente, já que viemos de uma sociedade escravagista, que apresenta um machismo e a violência contra a mulher de maneira estrutural, e por séculos subjugou a mulher privando-a dos mais diversos direitos. Com a pandemia do COVID-19, toda essa dicotomia tornou-se mais acentuada, afetando ainda mais a mulher, principalmente mulheres com baixa escolaridade, pobres e negras. Por outro lado, as mulheres também desempenham um papel de extrema importância para mitigar os impactos da crise sobre os mais vulneráveis, dado o papel que desempenham em suas famílias e comunidades, como aponta o documento "Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women" (2020), elaborado pelas Nações Unidas: "Women will be the hardest hit by this pandemic but they will also be the backbone of recovery in communities. Every policy response that recognizes this will be the more impactful for it"¹

Após um ano do surto de coronavírus, as consequências sociais e econômicas podem ter um impacto de longo prazo na igualdade de gênero, ameaçando o progresso feito e potencialmente empurrando mais 47 milhões de mulheres e meninas abaixo da linha de pobreza em todo o mundo. Em 2020, a Declaração de Pequim adotada pela quarta conferência Mundial sobre as mulheres: Ação para igualdade, Desenvolvimento e paz da ONU - Organização das Nações Unidas, que objetiva o avanço das mulheres em todo o mundo, completou seu 25º aniversário, coincidindo com o início da pandemia, esta última vem em sentido contrário causando o retrocesso e elevando a dificuldade em alcançar a igualdade de gênero.

¹ "As mulheres serão as mais atingidas por esta pandemia, mas também serão a espinha dorsal da recuperação nas comunidades. Cada resposta política que reconhece isso terá mais impacto para ela" (Livre tradução da autora)



Este trabalho objetiva discutir e refletir sobre a desigualdade de gênero, a pobreza, a violência contra as mulheres e divisão sexual, antes e durante a pandemia do coronavírus do COVID-19, além da importância e atuação da mulher no combate ao vírus. Para tanto, lançaremos mão do recurso a dados estatísticos já disponíveis sobre essa realidade até o presente momento, além de possibilitar seu desvelamento à luz do debate teórico e crítico em torno dessas categorias.

2. Covid-19: Vulnerabilidade e a feminização da pobreza

A crise provocada pelo coronavírus em 2020 é sem precedentes, pois a globalização, a facilidade de locomoção que as pessoas possuem hoje, a falta de barreiras sanitárias, o negacionismo por parte de alguns governos, é notório que foram fatores de grande contribuição para proliferação do vírus em todo o mundo, criando esse caos pandêmico. A pandemia não é apenas um problema sanitário ou que afeta apenas a saúde global, mas também uma crise econômica global devastadora que afeta principalmente os países periféricos e/ou em desenvolvimento. Este fator, segundo a Cepal², tem acentuado as desigualdades de gênero e tem gerado um retrocesso de mais de uma década em termos da participação das mulheres no mercado de trabalho, um aprofundamento da feminização da pobreza e aumento da carga de trabalho como cuidadoras e trabalhos domésticos desenvolvidos pelas mulheres também triplicou nos países da América Latina, em relação ao período pandêmico.

O termo feminização da pobreza foi cunhado pela primeira vez por Diane Pearce, em 1978, para se reportar à realidade de mulheres responsáveis, sozinhas, pela manutenção financeira do lar e dos filhos, as chamadas mulheres chefes de família. O conceito passou a ser utilizado, também, para indicar as condições de

² Cepal – Comissão Econômica para América Latina e o Caribe
Revista do Observatório de Direitos Humanos do Curso de Direito IESB: Brasília, v.09, n.09, jan./jun., 2021.



vulnerabilidade que afetam as mulheres no mundo do trabalho. Este fenômeno representa a tendência do aumento da desigualdade nos padrões entre homens e mulheres devido ao aumento da diferença de gênero na pobreza, relacionando-se amplamente à forma como as mulheres e crianças são desproporcionalmente representadas na comunidade de menor status socioeconômico em comparação com os homens no mesmo status socioeconômico.

As causas da feminização da pobreza incluem a estrutura familiar e doméstica, emprego, violência sexual, educação, alterações climáticas, femonomia e saúde. Os estereótipos tradicionais das mulheres permanecem incorporados em muitas culturas, restringindo as oportunidades de renda e o envolvimento comunitário para muitas mulheres. Combinado com uma renda básica baixa, isso pode se manifestar em um ciclo de pobreza e, portanto, em uma questão intergeracional.

De acordo com Janice Peterson, esse termo se originou nos Estados Unidos, no final do século XX e mantém destaque como um fenômeno internacional contestado. Alguns pesquisadores descrevem essas questões como proeminentes em alguns países da Ásia, África e áreas da Europa. As mulheres nesses países são tipicamente privadas de renda, oportunidades de emprego e ajuda física e emocional, o que as coloca em maior risco de pobreza. Este fenômeno também difere entre grupos religiosos, dependendo do enfoque colocado nos papéis de gênero e de quão rigorosamente seus respectivos textos religiosos são seguidos.

A feminização da pobreza é medida principalmente por meio de três índices internacionais. Esses índices são o Índice de Desenvolvimento Relacionado ao Gênero, a Medida de Empoderamento de Gênero e o Índice de Pobreza Humana. Esses índices se concentram em questões que não sejam monetárias ou financeiras. Esses índices enfocam as desigualdades de gênero, padrão de vida e destacam a diferença entre pobreza humana e pobreza de renda. Já, Medeiros M, Costa J (2008) descreve o papel crescente que a discriminação de gênero tem na Revista do Observatório de Direitos Humanos do Curso de Direito IESB: Brasília, v.09, n.09, jan./jun., 2021.



determinação da pobreza. Por exemplo, um aumento da [discriminação salarial](#) entre homens e mulheres, o que também pode agravar a pobreza entre mulheres e homens de todos os tipos de famílias. Isso pode ser entendido como uma feminização da pobreza porque denota a relação entre os preconceitos contra as mulheres e o aumento da pobreza. Em muitos casos, essas mudanças nas causas da pobreza resultarão em um dos tipos de feminização da pobreza, ou seja, as mudanças relativas nos níveis de pobreza das mulheres e das famílias chefiadas por mulheres.

Na América Latina, embora se fale pouco sobre este fenômeno, mas ele está aí, incorporado na sociedade, aumentando visivelmente a pobreza de mulheres e meninas de acordo com a ONU Mulheres e a Cepal, uma vez que os fatores que colocam as mulheres em alto risco de pobreza, incluem mudança na estrutura familiar, disparidades salariais de gênero, prevalência das mulheres em ocupações de baixa remuneração, falta de suporte trabalho-família e os desafios envolvidos no acesso a benefícios públicos. Embora a baixa renda seja a principal causa, há muitas facetas inter-relacionadas desse problema. As mães solteiras geralmente correm o maior risco de pobreza extrema porque sua renda é insuficiente para criar os filhos. A imagem de uma mulher "tradicional" e de um papel tradicional ainda influencia muitas culturas no mundo de hoje e ainda não se deu conta de que as mulheres são parte essencial da economia. Além disso, a pobreza de renda diminui as possibilidades de seus filhos para uma boa educação e nutrição. A baixa renda é consequência do preconceito social que as mulheres enfrentam ao tentar obter [um emprego formal](#), levando-as para o trabalho informal que por sua vez aprofunda o [ciclo da pobreza](#). Além da renda, a pobreza se manifesta em outras dimensões, como pobreza de tempo e privações de capacidade. A pobreza é multidimensional e, portanto, os fatores econômicos, demográficos e socioculturais se sobrepõem e contribuem para o estabelecimento da pobreza. É



um fenômeno com múltiplas causas e manifestações que se agravaram ainda mais com o advento da pandemia do COVID-19.

3. Trabalho x Economia do cuidado, uma sobrecarga para a mulher

Em 2021, a Cepal publicou um relatório no qual informa que a crise em decorrência do coronavírus deixará 118 milhões de mulheres latino-americanas na pobreza e a taxa de desocupação alcançará 15,2%, o que corresponde ao aumento de quase seis pontos percentuais em relação ao ano de 2019 (Cepal, 2021). Paralelamente a essa pesquisa, estudo desenvolvido por jornalistas independentes, sob o título *La Investigación – Violencia contra las mujeres: La Pandemia Invisible* (Martínez, 2020), mostrou que o tempo de trabalho não remunerado e doméstico desenvolvido pelas mulheres também triplicou nos países da América Latina, em relação ao período anterior ao pandêmico.

Mesmo em pleno século 21, essa questão é latente, visto que se relaciona com a dicotomia público-privada, além da divisão sexual do trabalho, que se inferem os papéis sociais realizados por homens e mulheres e, consequentemente, suas ocupações. Sabe-se que os homens são responsáveis pelos espaços públicos e trabalhos que exigem tomadas de decisão, com melhores remunerações dentro do sistema econômico capitalista, enquanto que as mulheres geralmente são responsáveis pelas tarefas de cuidados com seus familiares, filhos, cujo trabalho não é remunerado dentro deste sistema econômico. Há séculos, através das lutas feministas, as mulheres lutam para romper tal dicotomia por meio de acesso ao emprego. No entanto, por vivermos ainda em uma estrutura patriarcal, o que se viu na prática foi o aumento da jornada de trabalho para a mulher, que além de trabalhar fora do lar, ainda permaneceu responsável pelo trabalho doméstico.

O trabalho doméstico, em maior escala é realizado pelas mulheres como consta no relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018) em que Revista do Observatório de Direitos Humanos do Curso de Direito IESB: Brasília, v.09, n.09, jan./jun., 2021.



destaca a necessidade de medidas para amenizar a disparidade na distribuição de responsabilidades pelo trabalho de cuidado, visto que os dados globais demonstram que as mulheres são responsáveis por mais três quartos do tempo dedicado ao trabalho não remunerado. No Brasil, essa disparidade está fortemente presente nos dias atuais. Segundo os dados da OIT, 2018 demonstram que:

mulheres trabalhadoras, inseridas nas mais diversas ocupações, dedicavam, em média, 21 horas semanais ao trabalho não remunerado de cuidado, enquanto os homens trabalhadores dedicavam cerca de 11 horas semanais (Ipea, 2018) a este tipo de trabalho, mas não necessariamente em atividades relacionadas ao cuidado direto e indireto de integrantes das famílias. Isso porque há também uma diferença no tipo de tarefa doméstica realizada por mulheres e homens no interior dos domicílios. A elas cabem as tarefas rotineiras, repetitivas, mais consumidoras de tempo e menos optativas (ou seja, com menos possibilidades de serem adiadas), tais como lavar roupas e vasilhas, passar roupas, limpar a casa, cuidar dos filhos, cozinhar. Já aos homens cabem as atividades mais ocasionais e flexíveis, como, por exemplo, a realização de pequenos reparos nas residências, os cuidados com o jardim e os carros e o pagamento de contas ou o lazer com os filhos.³

Toda essa sobrecarga imputada as mulheres, se dá pela ausência de corresponsabilidade de companheiros ou outros habitantes da casa. Esse tempo dispendido pelas mulheres gera custos não apenas para as mulheres, mas também às economias dos países, proporcionando um desperdício da força de trabalho feminina, o que afeta a trajetória de crescimento, tirando-lhes a oportunidade de estudar, se especializar para obter melhores empregos, além da afetação da saúde da mulher.

Nesta crise do coronavírus, todas essas características se agravaram. Observa-se uma elevada carga de trabalho relacionado aos cuidados nos lares, com a suspensão de uma série de serviços como creches, escolas e outras atividades complementares voltadas para crianças, idosos e idosas, afim de evitar

³ OIT 2018

Revista do Observatório de Direitos Humanos do Curso de Direito IESB: Brasília, v.09, n.09, jan./jun., 2021.



proliferação do contágio. Neste contexto, todas as pessoas responsáveis pelo cuidado, o que aumenta o tempo de presença deles e delas em seus lares, somando-se a isso a incapacidade do sistema de saúde de acolher todos os casos de infecção, dando prioridade aos casos mais graves e orientando parte das pessoas infectadas e que apresentam sintomas mais leves a se manterem em casa ao longo do período de recuperação. Dessa forma, o espaço da casa também se transforma em um espaço no qual o cuidado de pessoas doentes é demandado. Em outras palavras, os trabalhos do cuidado assumiram um caráter participativo ainda maior na vida das mulheres, quando observado em comparação aos casos masculinos.

Além do trabalho doméstico demandar significativamente a mulher, ela não tem o seu reconhecimento devido nos trabalhos fora do lar, como constatado por pesquisa do IBGE, que a mulher quando se trata de nível de escolaridade, está a frente do homem, mesmo assim, os cargos de chefias e os salários dos homens são superiores. Para que consiga ter representatividade política, foi necessário criar cotas para que os partidos políticos brasileiros inserissem mais mulheres na política.

De acordo com *Pesquisa do Ipea⁴ que analisou dados da Pnad Contínua de 2012 a 2020* Os indicadores mostraram que as mulheres seguem em desvantagem em relação aos homens. No segundo trimestre de 2019, a taxa de ocupação delas (46,2%) era inferior à do sexo masculino (64,8%). No mesmo período de 2020, houve redução para 39,7% no caso das mulheres e 58,1% para os homens. Mesmo antes da pandemia, as mulheres já possuíam uma maior chance de mudar da situação de ocupada para inativa e também uma menor chance de entrar na condição de ocupada; no entanto, a crise intensificou ainda mais essas probabilidades.

⁴ Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

Revista do Observatório de Direitos Humanos do Curso de Direito IESB: Brasília, v.09, n.09, jan./jun., 2021.



Com a pandemia do COVID-19, os processos de digitalização das economias têm se acelerado em países que ainda enfrentam uma lacuna de gênero significativa em termos de acesso e uso de tecnologias, ainda mais acentuada pelos níveis de renda, já existentes antes da pandemia, tornando-se cada vez mais visível, a discrepante realidade na vulnerabilidade e desigualdade social e de gênero existentes, tendo em vista que somente trabalhadores, estudantes ou consumidores com a infraestrutura e as habilidades adequadas podem se beneficiar das vantagens das ferramentas tecnológicas (OCDE, 2020).

4. Violência contra mulher na Pandemia

As Nações Unidas definem a violência contra as mulheres como "qualquer ato de violência de gênero que resulte ou possa resultar em dano ou sofrimento físico, sexual ou mental às mulheres, incluindo ameaças de tais atos, coerção ou privação arbitrária de liberdade, seja na vida pública ou na vida privada.

Pesquisas em nível populacional com base em relatórios de sobreviventes fornecem as estimativas mais precisas da prevalência de violência praticada pelo parceiro íntimo e violência sexual. Uma análise de 2018 dos dados de prevalência de 2000-2018 em 161 países e áreas, conduzida pela OMS em nome do grupo de trabalho Interagências da ONU sobre violência contra as mulheres, descobriu que, em todo o mundo, quase 1 em cada 3, ou 30%, das mulheres foram submetidas à violência física e / ou sexual por parceiro íntimo, violência sexual não parceira ou ambas.

Mais de um quarto das mulheres de 15 a 49 anos que estiveram em um relacionamento foram submetidas à violência física e / ou sexual por parte de seu parceiro íntimo pelo menos uma vez na vida (desde os 15 anos). As estimativas de prevalência de violência por parceiro íntimo ao longo da vida variam de 20% no Pacífico Ocidental, 22% em países de alta renda e na Europa e 25% nas regiões da



OMS das Américas a 33% na região africana da OMS, 31% na OMS Região do Mediterrâneo Oriental e 33% na região do Sudeste Asiático da OMS.

Globalmente, até 38% de todos os assassinatos de mulheres são cometidos por parceiros íntimos. Além da violência por parceiro íntimo, globalmente 6% das mulheres relatam ter sido abusadas sexualmente por outra pessoa que não o parceiro, embora os dados sobre violência sexual por não parceiro sejam mais limitados. A violência sexual e por parceiro íntimo são cometidas principalmente por homens contra mulheres.

Outro desafio encarado pelas mulheres durante o período de isolamento social, no âmbito do seu lar, onde presume-se que seria um lugar seguro e aconchegante passou a ser um local da disseminação da violência física, moral e psicológica. No momento em que os países, no intuito de preservar vidas, evitando a transmissão do coronavírus, optaram pelo isolamento social, onde as pessoas deveriam ficar em suas casas, não se preocuparam que estariam deixando pessoas vulneráveis junto a abusadores e maridos e/ou companheiros violentos. O resultado foram o crescimento de taxas referente a violência doméstica em todo o mundo. Constatou-se que, em países como China, Reino Unido e Estados Unidos da América, houve incremento de casos de violência doméstica contra as mulheres, desde o início da pandemia de COVID-19.

No Brasil, os números indicam cenário semelhante, com aumento significativo em alguns estados da federação, quando comparados com o período de março a abril de 2019. As denúncias ao Ligue 180 - número de telefone para reportar a violência contra as mulheres - aumentaram 17,9% em março e 37,6% em abril de 2020, e os feminicídios cresceram 22% em 12 estados.

A violência por parceiro íntimo (física, sexual e psicológica) e a violência sexual causam graves problemas de saúde física, mental, sexual e reprodutiva a curto e longo prazo para as mulheres. Eles também afetam a saúde e o bem-estar de seus filhos. Essa violência acarreta altos custos sociais e econômicos para as

Revista do Observatório de Direitos Humanos do Curso de Direito IESB: Brasília, v.09, n.09, jan./jun., 2021.



mulheres, suas famílias e sociedades. Em função disso os danos causados pela pandemia em âmbito familiar em decorrência da violência doméstica, são em grande parte irreparáveis, necessitando da ajuda do Estado e políticas públicas efetivas para sanar parcialmente esse mal existente na sociedade.

5. Mulheres se destacam no enfrentamento à pandemia do coronavírus

17

Desde que se iniciou a infecção pelo coronavírus, diversos profissionais de saúde ficaram na linha de frente do combate ao [novo coronavírus](#). Sempre atuando de forma conjunta na prevenção e tratamento dos infectados, tendo como alicerce de cuidado os profissionais de enfermagem. São muitos os momentos da história em que profissionais de enfermagem estiveram na linha de frente das práticas sociais de saúde. Foi em meio a crises sociais, guerras entre povos que nasceu a profissão de enfermagem. Nesta pandemia que apavorou toda a nossa sociedade, foi esta profissão com sua base fundamental de formação quem vem combatendo e evitando o mal em situações nestas situações adversas provocada pelo COVID-19.

Profissionais da saúde, pesquisadores e cientistas têm trabalhado diariamente para combater a doença - inclusive as mulheres, que são maioria na área da saúde. Segundo o Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde (CONASEMS), elas representam 65% dos mais de seis milhões de profissionais atuantes no setor público e privado de saúde, em todos os níveis de complexidade da assistência.

O perfil da sociedade nas questões da gerência feminina tende a mudar, pois a transição do papel da mulher – membro participante e atuante – é irreversível. Cada vez mais as mulheres assumem funções gerenciais, e o mais importante, de maneira competente. Para Hernandez e Viera (2020), a pandemia gerou efeitos imediatos aumentando a desigualdade de gênero e piora na Revista do Observatório de Direitos Humanos do Curso de Direito IESB: Brasília, v.09, n.09, jan./jun., 2021.



qualidade de vida das mulheres. No mundo, assim como no Brasil temos considerável aumento na força de trabalho das mulheres, cerca de 70% da força das equipes de trabalho entre os profissionais de saúde e um número superior a 80% da força de trabalho na Enfermagem entre profissionais técnicos e enfermeiros. Mas há um problema no qual essas mulheres vivem é de não possuir a necessária representação e ocupação em cargos de gestão.

A desigualdade apresentada ao mundo com o advento da pandemia do coronavírus, não poderá ser ignorada. A sociedade e seus representantes na criação de leis de proteção devem reconhecer a essencialidade do serviço apresentado pela enfermagem. Iniciando pela redução da desigualdade entre as profissões e os gêneros deve ser um caminho necessário da humanidade em busca de criar uma nova valorização das práticas profissionais. A importância de serviços básicos de predominância do gênero feminino tornou-se nessa pandemia uma necessidade social. Cabe a sociedade buscar melhores condições para o que é considerado essencial.

Neste sentido cabe as mulheres o direito e o reconhecimento da sociedade em dividir posições de liderança em todos os níveis de organização, seja profissional ou político. O grito social dessas mulheres antes silenciado, hoje deve ter a potência de todos. A vitória da conquista desses direitos pelas mulheres pode ser enaltecida por todos. Espera-se que mais políticas públicas sejam criadas em conjunto com leis em prol de melhores condições para essas profissionais que carregam a representatividade de todo um gênero. Além disso, pela essencialidade que tem o cuidado na vida humana, se faz necessária a união de todos se em virtude dessa proposição.

Considerações Finais



A realidade de epidemias não é uma novidade, mas ao mesmo tempo preocupante por estarmos em tempos diferentes das pandemias anteriores, de fácil disseminação em decorrência das liberdades que os povos possuem de locomoção conjuntamente com falta de barreiras sanitárias em todos os continentes, além de governantes negacionista, que transforma um momento epidêmico em atos políticos e não científicos.

COVID-19 (a nova cepa de coronavírus) foi declarada uma pandemia global, com anúncio de medidas anunciadas para o enfrentamento, alteraram drasticamente a vida cotidiana das pessoas. Essas mudanças foram e são essenciais para vencer o coronavírus e proteger os sistemas de saúde (UK Home Office, 2020). No entanto, existem consequências negativas não intencionais. À medida que o vírus continua a se espalhar pelo mundo, ele traz consigo vários novos estresses, incluindo riscos à saúde física e psicológica, isolamento e solidão, o fechamento de muitas escolas e empresas, vulnerabilidade econômica e perda de empregos.

Diante de todo esse cenário as mulheres fazem parte do público mais afetado, desde o aumento da pobreza, a desigualdade salarial e maior taxa de desemprego, como a pior de todas, a violência doméstica que destrói vidas,

A violência doméstica como uma das formas de violência mais prevalentes, embora relativamente escondidas e ignoradas, contra mulheres e meninas em todo o mundo. A violência doméstica é uma questão de saúde, jurídica, econômica, educacional, de desenvolvimento e, acima de tudo, de direitos humanos. A universalidade da violência doméstica e seu impacto sobre os direitos das mulheres e crianças, enfatiza a necessidade de respostas políticas coordenadas e integradas, bem como implementar a legalização existente e garantir maior responsabilização dos governos para eliminar essa violência

Referências Bibliográficas

Revista do Observatório de Direitos Humanos do Curso de Direito IESB: Brasília, v.09, n.09, jan./jun., 2021.



ALELO. <https://blog.alelo.com.br/gestao/o-impacto-da-pandemia-na-vida-das-mulheres/>
BARROSO, Hayeska Costa; GAMA, Mariah Sá Barreto. A crise tem rosto de
mulher: como as desigualdades de gênero particularizam os efeitos da pandemia
do COVID-19 para as mulheres no Brasil. Revista do CEAM, v. 6, n. 1, p. 84-94, 25
ago. 2020. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.3953300>. Disponível em:
<https://periodicos.unb.br/index.php/revistadoceam/article/view/31883>. Acesso
em: 15 out. 2021.

BRAGA, Iara Falleiros; DE OLIVEIRA, Wanderlei Abadio; DOS SANTOS, Manoel
Antônio. "história do presente" de mulheres durante a pandemia da covid-19:
feminização do cuidado e vulnerabilidade. **Revista Feminismos**, v. 8, n. 3, 2020.
<https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/42459>

BRASIL. <https://brasil.un.org/pt-br/93873-mundo-precisa-avancar-na-igualdade-de-genero-diz-onu-25-anos-apos-conferencia-de-pequim>, acesso em
15/07/2021.

CONASEMS – Conselho Nacional de Secretarias Municipais de Saúde.

Protagonismo feminino na saúde: mulheres são a maioria nos serviços e na
gestão do SUS. Publicado em 06/03/2020. Disponível em [Protagonismo feminino na saúde: mulheres são a maioria nos serviços e na gestão do SUS - CONASEMS](#)
/ (acesso: 11/07/2021).

CARDOSO, Nilton Pereira et al. Análise da Vulnerabilidade Social da Mulher no
Contexto da COVID-19. **Anais do Pró-Ensino: Mostra Anual de Atividades de Ensino da UEL**, n. 2, p. 34-34, 2020. Disponível em:
<http://anais.uel.br/portal/index.php/proensino/article/view/1299>, acesso em
10/07/2021.

CHANT, Sylvia. Repensar a "feminização da pobreza" em relação aos índices
agregados de gênero. **Journal of human development**, v. 7, n. 2, pág. 201-220,
2006.



EUROPARL. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20210225STO98702/understanding-the-impact-of-covid-19-on-women-infographics> acesso em 09/07/2021

HERNANDES E.S.C. e VIEIRA L. A guerra tem rosto de mulher: trabalhadoras da saúde no enfrentamento à Covid-19. ANESPE, 2020.

MENEZES, Eduarda Lattanzi; DE AGUIAR, Bruna Soares. O Espaço das mulheres na pandemia de Covid-19: uma análise entre agência e vulnerabilidade| The place of women in the Covid-19 pandemic: An analysis between agency and vulnerability. **Mural Internacional**, v. 12, p. 58885, 2021.

<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/muralinternacional/article/view/58885>

OCDE (2020), *Perspectivas Econômicas da América Latina 2020: Promovendo o Desenvolvimento na Era Digital*, OCDE Publishing, Paris

OECD (2020). <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-na-regiao-da-america-latina-e-caribe-implicacoes-sociais-e-economicas-e-politicas-prioritarias-433b9d11/> acesso em 10/07/2021.

UK Home Office . (2020). *Coronavirus (COVID-19): Support for Victims of Domestic Abuse*. Available

at <https://www.gov.uk/government/publications/coronavirus-COVID-19-and-domestic-abuse/coronavirus-COVID-19-support-for-victims-of-domestic-abuse> [Google Scholar]

PETERSON, Janice. *Journal of Economic Issues* , Volume 21, 1987 - Edição

1. **Publicado Online:** 05 De Janeiro De 2016, pág. 329 Disponível em:

<https://www.tandfonline.com/author/Peterson%2C+Janice>

SCIELOSP. <https://www.scielo.org/pdf/csc/2020.v25n9/3385-3392/pt> acesso em 08/07/2021



O SISTEMA SINDICAL BRASILEIRO A LUZ DA TEORIA DE JEAN-JACQUES ROUSSEAU

Thiago Augusto Brandão Nunes Ribeiro⁵

RESUMO

Este artigo propõe-se a compreender e discorrer sobre a legalidade e legitimidade da representatividade sindical no Brasil, buscando demonstrar o conflito do modelo sindical brasileiro à luz da teoria de Jean Jacques Rousseau no livro "O Contrato Social", no intuito de traçar um comparativo no tocante a adoção do princípio da pluralidade sindical.

Palavras-chave: Sistema sindical brasileiro; Representatividade sindical; Autonomia sindical; Unicidade e pluralidade sindical; Jean Jacques Rousseau; O Contrato Social;

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo propende estudar a atual sistemática do sistema sindical brasileiro à luz da teoria de Jean Jacques Rousseau, no que diz

⁵ Advogado, Mestrando em Direito e Processos Reivindicatórios do Centro Universitário IESB.
Revista do Observatório de Direitos Humanos do Curso de Direito IESB: Brasília, v.09, n.09, jan./jun., 2021.



respeito à sua obra, "O Contrato Social", com o intuito de apontar e elucidar os principais pontos do sindicalismo brasileiro que podem ser superados e melhorados.

O atual preceito da liberdade de associação sindical adotado no Brasil, não respeita a vontade geral estabelecida por Rousseau, e, por consequência, também não obedece as normas instituídas pela Constituição Federal. A vontade geral não equivale à vontade da maioria, e sim a vontade de cada um dos cidadãos individualmente considerados como membros de uma coletividade.

Ao se adotar a teoria de Jean Jacques Rousseau no sistema sindical brasileiro, quebrando com os entraves legais, tais como a adoção do princípio da unicidade sindical, resultaria com que o direito da classe operária fosse resguardado, o que resultaria em uma projeção do princípio da liberdade sindical como dispõe a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho.

2 AUTONOMIA SINDICAL: VERTENTES

De acordo com Filho (1952,p.147), a autonomia sindical é "a liberdade do sindicato de autodeterminar-se, de autogovernar-se, de elaborar seus próprios estatutos, de administrar-se e dirigir-se independentemente".

Nesse sentido, a autonomia sindical é considerada antagônica ao modelo de organização e ação sindical atribuído pelo Estado autoritário e intervencionista, haja vista que se baseia no pleno exercício da liberdade sindical equivalente à sua organização interna, seu poder de constituir ou de se filiar às federações ou confederações, e também no tocante ao seu funcionamento.

Segundo Vianna (1972, p.48):



A liberdade sindical se confunde em certos aspectos com sua autonomia, mas se verifica que aquela, para concretizar-se, é dependente desta, [...] é o poder que tem uma coletividade de organizar, sem intervenção estranha no seu governo, é fixar regras jurídicas, dentro de um círculo de competência pré-traçado pelo órgão soberano.

Na lições de Arouca (2006, p.60), “a autonomia, embora não seja absoluta, está ligada à liberdade frente ao Estado, não como adversário, mas como um meio de não submissão a atos que venham prejudicar uma ação”, assim:

Se a autonomia é a faculdade de se governar por si mesmo, revela expressão de poder, dignificando a autonomia sindical a independência do sindicato como associação especial, que se sobrepõe às demais, diante das atribuições que possui, é liberdade potencializada, é poder de ser livre. (AROUCA, 2006, p. 60).

Nascimento (2008), aponta que o destaque dado à autonomia coletiva privada provém do direito italiano e baseia-se na ideia de democracia e na liberdade sindical. A autonomia coletiva propicia a livre negociação coletiva, e a negociação e elaboração de regras jurídicas, sem a interferência do Estado.

Nesse sentido, Arouca (2006, p.60) entende que a “autonomia coletiva privada supera o individualismo tradicional, que é sacrificado em nome de um bem que adquire dimensão maior, ou seja, o bem comum”.

Ademais, no entendimento de Magano (1992, p.205):

Autonomia significa a concepção de uma sociedade democrática e plural, isto é, uma sociedade onde seus interlocutores não são apenas indivíduos, mas também os chamados corpos intermediários. Quer dizer, os grupos, notadamente os grupos profissionais e econômicos gozam de um poder que se chama



autonomia, poder de auto-regulamentar ou auto-regrar seus próprios interesses.

Assim, a autonomia coletiva se dá pelo fato de não existir uma dependência do Estado no tocante a uma regulação normativa, o que proporcione, através do sindicato, aos obreiros e empregadores, o direito de elaborar normas jurídicas que o Estado possa reconhecer, desde que não contrariem as normas já estabelecidas.

Dessa forma, a autonomia sindical, evangelizada na expressão da liberdade sindical, se manifesta em oposição à interferência do Estado que venha a atravancar a livre organização, constituição, e administração do sindicato. A referida autonomia sindical coletiva diz respeito à faculdade inerente ao sindicato de defender os interesses de seus trabalhadores ou elucidar conflitos individuais e coletivos decorrentes da relação de trabalho.

2.1 Unicidade sindical

A nossa atual carta magna avançou significativamente no tocante ao sindicalismo público e privado, bem como aumentou os direitos sociais e coletivos, porém essas mudanças não foram bastante para estimular a ideia de liberdade sindical sem restrições, haja vista que a atual redação do texto constitucional é considerada contraditória, uma vez que tentou combinar a autonomia sindical com a unicidade sindical.

Unicidade sindical é o sistema adotado no Brasil, o qual foi estabelecido no Governo de Getúlio Vargas, e permanece até hoje em nosso ordenamento constitucional em seu artigo 8º, inciso II. O conceito de unicidade sindical consiste na idéia de se ter uma única representação econômica e profissional em uma mesma base territorial, não inferior à área de um município.



Delgado (2006), dispõe que esta regra advinda do sistema corporativista precedente, denota-se contraditória com o projeto democrático previsto em nossa atual constituição, ao passo que não contribue para o fortalecimento do sindicalismo em nosso país, sobretudo em função do incessante e irreprimível processo de desmembramento e pulverização das entidades sindicais, com a debilitação principalmente das entidades de base (os sindicatos) integrantes do sistema nacional brasileiro.

De acordo com Nascimento (2008, p.216), a “unicidade sindical é a proibição por lei da existência de mais de um sindicato na mesma base de atuação”.

Em defesa do unitarismo sindical, Arouca (2006) defende que em suma, a permanência do sindicato único se fundamenta pelo fato desse sistema impedir a divisão de forças, não permitindo o enfraquecimento das reivindicações sindicais e da propagação de sindicatos inexpressivos.

Nesse sentido, o legislador constitucional envergou-se às pressões dos sindicatos para preservar a idéia da unicidade sindical em conjunto com os resquícios do corporativismo que restringe o direito dos empregadores e trabalhadores de se organizarem e constituírem livremente seus sindicatos em número por eles desejado.

Esta unidade sindical estabelecida por lei, desde a redemocratização do país não mais se sustenta, servindo apenas para impedir uma atuação mais forte e contundente direcionada aos reais interesses dos trabalhadores. O princípio da unicidade sindical contradiz, frontalmente, o princípio da liberdade sindical, haja vista que restringe e paralisa os interesses profissionais da classe operária ao condicionar a apenas um sindicato a devida representação de seus interesses coletivos.

2.2 Unidade sindical



O conceito da unidade sindical, se manifesta pela livre união dos sindicatos com o intuito de concentrar-se em interesses comuns, o qual não se confunde com a ideia da unicidade. Essa união facultativa não é incompatível com o sistema da liberdade sindical, bem como não limita à área de atuação ou base territorial.

Nas palavras de Delgado (2006, p.1330), a unidade, ao contrário da unicidade, “traduz a estruturação ou operação unitária dos sindicatos, em sua prática, frutos de sua maturidade e não de imposição legal”.

Dessa forma, a unidade sindical seria um instrumento que visa a conjugação da possibilidade de negociação. No mesmo sentido, Sússekind (1999, p.336) também compartilha deste entendimento, conforme depreende-se nesta passagem:

Também nós já defendemos o monopólio de representação sindical e, até hoje, justificamos que Getúlio Vargas o tenha adotado visando a evitar o fracionamento dos sindicatos e o conseqüente enfraquecimento das respectivas representações, numa época em que a falta de espírito sindical dificultava a formação de organismos sindicais e a filiação de trabalhadores aos mesmos. Afinal, esse espírito resulta das concentrações operárias, que dependem do desenvolvimento industrial. Daí por que, hoje, defendemos a liberdade de constituição de sindicatos, embora reconhecendo que o ideal seja a unidade de representação decorrente da conscientização dos grupos de trabalhadores ou de empresários interligados por uma atividade comum.

Por fim, cabe destacar o entendimento de Neto (1999, p.123), no tocante ao tema, ao dispor que:

Unidade sindical é a representação sindical única de uma determinada coletividade de trabalhadores e de empregadores, resultante da opção livre e voluntária dos interessados. Pode ser



orgânica e de ação, sendo que a primeira apresenta-se como uma única organização sindical, e a segunda como uma coordenação de várias organizações sindicais para um único fim. [...] Quando vinculada a um sistema de sindicalização livre, a unidade sindical mostra-se perfeitamente compatível com a liberdade sindical de que trata a Convenção 87 da OIT.

2.3 Pluralidade sindical

Como assinala Ruprecht (1995,p.77), a liberdade sindical “é uma consequência direta do direito de associação, possuindo características que ultrapassam o indivíduo considerado isoladamente, chegando até, ocasionalmente, a limitar a própria liberdade individual”. Contudo, a capacidade de integrar ou não a um sindicato decorre da manifestação individual da vontade.

Nesse sentido, o princípio da pluralidade sindical, seria aquele o qual, na mesma base territorial, poderia haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que compartilhem do mesmo interesse coletivo. (NASCIMENTO, 2008).

Este princípio encontra-se assegurado na convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A pluralidade sindical é considerado um princípio que norteia e fundamenta o exercício da liberdade sindical, assegurando aos trabalhadores e aos empregados o direito de constituírem as organizações sindicais que entenderem convenientes.

Ela estabelece o direito tanto dos empregadores como dos empregados de fundar sindicatos os quais possam representar a liberdade para constituir vários sindicatos para uma mesma atividade profissional, com o condão de escolher entre diferentes sindicatos, e optar por aquele que melhor se adapte aos seus interesses.



Entre os artigos que compõem a convenção nº 87, merece destaque aqueles relacionados à ideia de liberdade sindical, os quais se encontram na parte I, com atenção especial aos artigos 2º e 3º, abaixo reproduzidos:

Art. 2 – Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Art. 3 – 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação. 2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal. (OIT, 1948)

A Organização Internacional do Trabalho, ao apoiar a ideia da pluralidade sindical, busca conferir aos empregadores e trabalhadores a oportunidade dos mesmos exercerem a democracia mediante a escolha de estabelecerem a melhor forma de se organizarem, seja por categoria, por estabelecimento, por empresa, por ramo de atividade, em quantos sindicatos entendam necessários, não ocorrendo o interesse na propagação de sindicatos.

De forma objetiva, o texto dispõe acerca da liberdade de filiação e de escolha, por parte dos empregadores e trabalhadores, no tocante às organizações que bem entenderem fundar, devendo apenas cumprir com os seus estatutos, sem necessidade de qualquer autorização prévia do estado, podendo livremente eleger seus representantes, e organizar a sua atividade e gestão.



Nascimento (2008, p. 651), no tocante a pluralidade sindical, afirma que:

A pluralidade sindical levaria os entes sindicais a um sistema que para os mesmos seria de competição entre si e em prejuízo de todos os que querem manter a situação atual e das categorias de trabalhadores que representam. O argumento de que aumentaria o número de sindicatos é falso porque já temos cerca de 18.000 entidades sindicais. A afirmação de que os sindicatos se enfraqueceriam também é sofismática porque o que mais se ouve falar é no elevado número de sindicatos brasileiros sem força.

Em defesa do princípio da pluralidade sindical, o referido autor afirma que a pluralidade pode coexistir com a unicidade, ou seja, podem existir várias centrais sindicais na cúpula (pluralidade) e apenas um sindicato de categoria na mesma base territorial (unicidade).(NASCIMENTO, 2008).

O sindicato mais representativo consequentemente irá absorver os menos expressivos, fazendo com que os trabalhadores optem por aderir aquele que trabalhou mais pelos seus direitos. Dessa forma, iria existir um sindicato único numa pluralidade sindical não vinculada por lei, mas por meio da vontade dos integrantes da classe obreira.

A adoção da pluralidade sindical iria garantir a ideia de liberdade sindical, refletindo em um significativo avanço para a afirmação de um verdadeiro Estado Democrático de Direito. Nesse sentido, a concepção de pluralidade sindical é considerada como o sistema democrático que melhor assegura os interesses da classe trabalhadora, contudo, no Brasil, essa ideia ainda é fortemente recusada pelos atuais sindicatos.

2.4 Representação sindical por categoria

No Brasil, as entidades sindicais realizam um conjunto de ações no intuito de proteger e orientar os interesses da categoria profissional ou



econômica, em observância com a base territorial definida por lei, ou seja, apenas um sindicato representativo da mesma categoria na mesma base territorial.

Em que pese os argumentos em prol do princípio da unicidade, a adoção desse mecanismo exclui a democracia e a ação sindical, haja vista que impossibilita o trabalhador de optar entre uma ou outra entidade sindical a qual possa melhor defender os seus interesses particulares.

Segundo Giugni (2003, p.145), a relevância da representação de interesses no exercício da liberdade sindical:

O princípio da liberdade sindical, considerado sob o ponto de vista dinâmico, evoca o princípio de atividade sindical. Afirmar a liberdade sindical, também reconhecer a possibilidade de colocar em ação todos os comportamentos voltados para tornar efetiva a coalizão. Sob este aspecto (atividade sindical), o princípio de liberdade sindical assume vários conteúdos, conforme a direção tomada.

Ademais, cumpre esclarecer que a nossa atual Carta Magna estabelece que cabe ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, seja no tocante a questões judiciais ou administrativas, de acordo com o artigo 8º, inciso III.

Contudo, é importante observar que, o fato do sindicato possuir a prerrogativa de representação, não significa dizer que o mesmo irá exercer com a devida efetividade em prol dos interesses da categoria, haja vista que muitos sindicatos são criados aos interesses de seus próprios dirigentes, principalmente no tocante a interesses de cunho eleitoral.

Santos (2005, p.189). afirma que "existe uma fraca representação sindical nos locais de trabalho no Brasil, pela própria evolução histórica e política das formas de representação dos trabalhadores no nosso país".



Ao passo em que o princípio da pluralidade sindical for adotado no ordenamento jurídico brasileiro, irá resultar em um fortalecimento da representação dos trabalhadores no local de trabalho, uma vez que irá contribuir para o favorecimento de uma relação democrática equilibrada entre o empregado e o empregador. (GERNIGON, 2004).

Conforme narrado, o princípio da pluralidade sindical, possibilita a existência de sindicatos múltiplos. Dessa forma, como definir qual o sindicato que representará os trabalhadores nas negociações coletivas ou em outros atos de competência da entidade de forma eficiente.

Gomes e Gottschalk (1987), propõem alguns sistemas para a solução no tocante a representatividade sindical quando a pluralidade sindical for adotada. De acordo com os autores, seria representativo o sindicato com maior número de associados e a antiguidade da associação ou o sistema de eleição (o mesmo adotado nos Estados Unidos), ou ainda, seria representativo o sindicato que negocia com a empresa a convenção coletiva. Por fim, o sistema de intervenção do Poder Judiciário pelo qual, contraditado a representatividade determinada pela autoridade administrativa, o acesso ao judiciário seria permitido.

3 A VONTADE GERAL E ASSOCIAÇÃO SEGUNDO ROUSSEAU

De acordo com o filósofo Jean Jacques Rousseau (1762), os homens não possuindo mais condições de perdurarem através dos seus próprios meios, são forçados a realizarem um pacto social com o objetivo de conservarem a própria espécie, conforme narrado na obra "O Contrato Social".

Enlevado com a vida simples, Rousseau apontava que o homem nasce bom, porém acaba sendo corrompido quando inserido em sociedade, em virtude de fatores externos tais como a ambição e a inveja. Dessa forma, seria



necessário estabelecer regras que pudessem reger a vida dos homens. A partir daí nasce o estímulo do autor para redigir o Contrato Social.

Ao realizar uma análise acerca do tema, a associação alcançada pelos homens, no estado de natureza, objetivando a sua própria proteção, e que deu origem à sociedade civilizada, guarda profundas semelhanças com o objetivo dos trabalhadores ao se associarem em sindicatos profissionais.

O filósofo foi um grande pensador em sua época, e não se isentou de dizer o que pensava, influenciando o Romantismo do século XIX, uma vez que acreditava que poderia existir uma sociedade ideal. Atualmente, as novas gerações voltaram suas preocupações com os fenômenos sociais, reconhecendo e se inspirando no autor e em seu indiscutível valor.

Jean-Jacques Rousseau viveu em uma época em que o absolutismo predominava por toda a Europa, em busca de uma renovação cultural. O autor, embora pertencesse à filosofia do Iluminismo, adotava uma postura racionalista e utilitarista. De acordo com Rousseau, a natureza humana está em constante modificação, haja vista que o homem está constantemente relacionando-se com outros homens, contudo, também está condicionado pelas relações que mantém com a natureza.

Dessa forma, estruturando um paralelo entre os sindicatos com a obra de Rousseau, o contrato social, o propósito que deu origem a ambos, foi ambição dos indivíduos de se conservarem, "formando, por agregação, um conjunto de forças, que possa sobrepujar a resistência, impelindo-as para um só móvel, levando-as a operar em concreto" (ROUSSEAU, 1973, p. 37-38).

Dessa forma, os trabalhadores procuraram o agrupamento sindical no intuito de manter a sua própria manutenção, tendo em vista a ordem econômica capitalista e dos seus agentes reguladores, detentores do poder.

Cumprе esclarecer que Rousseau jamais exprimiu de maneira categórica que fosse através de revoluções que as instituições seriam



purificadas. O autor defende, na verdade, que uma sociedade justa apenas poderia ser construída por bons homens, lapidados longe da corrupção social.

Rousseau assegura, em O Contrato Social, que agir de acordo com a lei seria agir com liberdade, uma vez que as leis são instituídas com base na vontade geral. No mesmo sentido, o autor pontua que a vontade geral não consiste na vontade da maioria, e sim representa o resultado dos interesses comuns de todas as vontades individuais.

Dessa forma, "cada um, unindo-se a todos, só obedece a si mesmo, permanecendo assim tão livre quanto antes". (ROUSSEAU, 1973, p.38).

O interesse comum, a liberdade, a justiça e a igualdade são, portanto, os objetivos do contrato de Rousseau, uma vez que o autor defende que todos deveriam renunciar a sua liberdade natural, para manter uma liberdade mais estável. Sendo assim, a vontade geral seria o interesse de todos e de cada um dos integrantes do corpo coletivo. Nesse caso, "a vontade declarada é um ato de soberania e faz lei". (ROUSSEAU, 1973, p.50-51).

Para Rousseau (1792), o início do contrato social surgiu na oportunidade em que os indivíduos se juntaram, com o objetivo de superar obstáculos que não conseguiam em seu estado natural, ou seja, o ponto essencial para existência desse contrato surgiu no momento em que o homem optou de passar do estado natural para o estado civil.

A soberania, de acordo com Rousseau, apoia-se no exercício da vontade geral voltada às forças do Estado, sendo uma associação de todos os particulares. O Estado deve existir para o bem comum, e a vontade geral deve se voltar para esse fim. A vontade geral nada mais é que um ato de soberania que deve atender ao povo.

Nesse sentido, diz-se que o legislativo, é o órgão do Estado onde a vontade geral prevalece, sendo a lei uma manifestação dessa vontade geral,



com o propósito de que a sua observância significa ser livre, haja vista que "a obediência à lei que se estatui a si mesma é a liberdade". (ROUSSEAU, 1973, p.42-43).

Diante disso, segundo a teoria de Rousseau, a lei sempre deve se atentar a vontade geral, e o indivíduo, ao obedecer a lei, age de acordo a sua própria vontade e, por isso, é livre.

A Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1948), conforme já narrado anteriormente possui quatro garantias sindicais universais, a saber: de fundar sindicatos, de administrá-los, de atuação dos sindicatos e de filiar-se ou não a um sindicato.

Dessa forma, é garantido o direito de constituir, sem prévia autorização estatal, entidades sindicais, apoiado nos interesses dos próprios. Além disso, também é garantido o direito de filiação nessas associações, objetivando a livre autonomia da organização sindical, e a livre escolha de cada um dos interessados, o que se mostra em conformidade com a vontade geral estabelecida por Rousseau, em sua obra o Contrato Social.

Conforme já narrado, o Brasil, ainda não ratificou a referida convenção, mantendo um sistema sindical obrigatório e limitador, ao passo que a Convenção nº 87 defende um sistema livre. A ratificação da convenção, aumentaria os direitos da classe trabalhadora, bem como iria consagrar a ideia de liberdade e atender a vontade geral.

A adoção da teoria de Jean Jacques Rousseau (1973), no sistema sindical brasileiro, quebrando com os entraves legais, tais como o princípio da unicidade sindical, faria com que os direitos dos trabalhadores fossem ampliados, e a liberdade sindical, estabelecida na Convenção nº 87 da OIT seria assegurada, haja vista que a incorporação da norma em nosso ordenamento pátrio, faria com que a obediência à lei significasse agir com liberdade.



3.1 O conflito do modelo sindical brasileiro com a teoria de Rousseau

De acordo com Rousseau (1973), a vontade geral não equivale à vontade da maioria, e sim a vontade de cada um dos cidadãos como membros de uma coletividade. Quando essa vontade é pautada pelo legislador na elaboração das normas, seria dizer o mesmo que estaria agindo com liberdade.

Entretanto, levando em consideração o atual sistema sindical brasileiro, agir segundo a lei não significa, agir com liberdade, haja vista que a nossa atual carta magna, em seu artigo 8º assegura a liberdade de associação profissional ou sindical, porém limita a uma unidade sindical por base territorial.

Nesse sentido, transcrevendo os apontamentos Barros (2013, p.972), "a unicidade sindical (ou monismo sindical) consiste no reconhecimento, pelo Estado, de uma única entidade sindical, de qualquer grau, para determinada categoria econômica ou profissional, na mesma base territorial".

Portanto, ao passo em que a CF/88, em seu artigo 8º, II adota o princípio da liberdade sindical, limita o seu conceito ao adotar a unicidade, haja vista que impede "os componentes de determinada categoria a livre escolha de sindicato para se filiarem", amordaçando 'a saudável competição entre entidades' e contribuindo para 'a acomodação de lideranças sindicais', advinda da exclusividade de representação classista".(BARROS, 2013, p. 972).

De acordo com Nascimento (2005, p.161)., "o melhor sistema sindical é o que permite aos próprios interessados escolher o tipo de associação que querem constituir, sem entraves legais que prejudiquem essa escolha".

Ressalta-se que o princípio da unicidade sindical não é o único modelo de enquadramento sindical previsto, uma vez que existe também o princípio da pluralidade sindical, adotado pela Organização Internacional do Trabalho, Revista do Observatório de Direitos Humanos do Curso de Direito IESB: Brasília, v.09, n.09, jan./jun., 2021.



na Convenção nº 87, onde na mesma base territorial, pode haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham um interesse coletivo comum.

Segundo Nascimento (2005,p.167), "a possibilidade de escolhas e alternativas caracteriza um sistema sindical democrático. Garantir aos trabalhadores o direito de escolha é princípio básico da autonomia de organização sindical".

Dessa forma, sobre o prisma da pluralidade sindical, pode existir a possibilidade de coexistência de sindicatos representantes e concorrentes, como também a união conjunta dos diversos sindicatos existentes, não proibindo, portanto a unidade de ação, uma vez que os sindicatos iriam se unir com base em suas próprias vontades, e não através de uma imposição legal, fazendo com que o ideal de liberdade, de acordo com os parâmetros instituídos por Rousseau, fosse respeitado.

Conforme já exemplificado, no Brasil, o enquadramento sindical é formado de acordo com a atividade econômica preponderante desenvolvida pelo empregador, dando origem as chamadas categorias profissionais, exceto quando se tratar de categoria profissional diferenciada.

O artigo 511, § 2º da CLT dispõe que "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". Entretanto, o parágrafo 3º do referido artigo preceitua as categorias profissionais diferenciadas como aquelas que se formam a partir da união dos "empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força do estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares". (CLT,1943)



No tocante as categorias diferenciadas, Nascimento (2005, p.183), aponta:

Os exercentes da profissão formam, com a criação do sindicato, uma categoria própria. Farão parte não do sindicato representativo de todos os trabalhadores do setor econômico da empresa, mas do sindicato da profissão que agrupa todos os que a exercem, independentemente da natureza do setor produtivo em que o façam. Assim, para fins de sindicalização, prepondera a profissão e não a atividade econômica da empresa.

Nesse sentido, passa a existir uma tentativa de diminuir a imposição suprema da lei no país com a permissão do desmembramento da categoria profissional, ou seja, as categorias agrupadas em entidades sindicais com especialidades diversas estão permitidas para se desmembrar, haja vista o princípio da especificidade (BARROS, 2013).

Segundo Filho (1952), o sindicato não se confunde com a categoria, não é a categoria, mas é o órgão de representação da categoria, com o que é possível dizer que a categoria é a matéria de que o sindicato é a forma. O sindicato é a organização jurídica da categoria.

Dessa forma, pode-se concluir que a liberdade de associação das categorias não configuram um direito absoluto. Na palavras de Nascimento (2005, p.168), "o nosso sistema não faculta aos trabalhadores a possibilidade de organização espontânea para formar uma coletividade natural, uma unidade de fato, ou de elegerem, na empresa, o sindicato que os representará".

Ao realizarmos um confronto entre a teoria de Rousseau e a atual sistemática de nosso sistema sindical, reparamos que agir segundo os ditames de nossa atual carta magna, não necessariamente estamos agindo



com liberdade. Entretanto, caso os entraves limitadores da liberdade sindical fossem quebrados, estaríamos diante da livre iniciativa dos empregados de se associarem segundo as suas próprias vontades, e consequentemente, faria com que os mesmos estivessem agindo com liberdade.

A maneira como o Direito Sindical foi acordado em nosso texto constitucional, denota-se que a vontade geral dos trabalhadores não foi observada em nenhum momento, pelo contrário, haja vista que não é uma norma que presa pelo bem comum. Se as normas devem respeitar a vontade geral para se alcançar a liberdade, não podemos afirmar que o sistema sindical da forma como se configura no Brasil, está em consonância com os ideais de Rousseau.

Uma solução viável para toda essa problemática, seria justamente a ratificação da Convenção nº 87 da OIT pelo Brasil. A aprovação da referida convenção, de acordo com Barros (2013), implicaria mudanças significativas na legislação brasileira, haja vista que iria permitir livremente a criação de entidades sindicais, pouco importando a base territorial da mesma categoria econômica ou profissional.

No mesmo sentido, de acordo com Nascimento (2005), se o objetivo seria a liberdade sindical, a alteração deveria começar pela ratificação da referida Convenção, haja vista que ela consagra os princípios da liberdade, democracia e autonomia, os quais não foram observados na norma inserida em nossa atual Constituição Federal.

Ainda segundo Nascimento (2005, p.599), "encontrar um sistema no qual os trabalhadores tenham a liberdade de organizar as suas próprias formas associativas não forjadas em estruturas organizativas próprias impostas de cima para baixo, é uma necessidade para os países que desejam promover mais um avanço no sentido da democracia sindical".



4 CONCLUSÃO

Por fim, denota-se que o atual sistema sindical brasileiro estabelecido pela Constituição Federal, o qual mantém os resquícios corporativistas da Era Vargas, não assegura a vontade geral e os trabalhadores, consequentemente, não são livres. Ressalta-se que um ordenamento jurídico que possui entraves dessa natureza, proibindo a formação de entidades sindicais de acordo com o interesse dos próprios trabalhadores, não pode se autodenominar possuidor da liberdade sindical, uma vez que não permite com que a classe operária opte pela entidade que os representa.

Uma Constituição que viola de tal maneira os interesses da classe operária, atingindo a liberdade dos trabalhadores, não compactua com a teoria de Jean Jacques Rousseau, haja vista que impede que os indivíduos sejam livres, descaracterizando a própria essência humana.

REFERÊNCIAS

- AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2006.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho - 9º. ed.** São Paulo: LTr, 2013.
- CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT. DECRETO-LEI Nº 5.452, de 01 de maio de 1943.
- CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.
- FILHO, Evaristo de Moraes. **O problema do sindicato único no Brasil**. Rio de Janeiro: A noite, 1952.
- GERNIGON, Bernard. **Fórum internacional sobre direitos humanos e direitos sociais: painel sobre liberdade sindical, organização e realização do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.
- GIUGNI, Gino. **Introducción al estudio de la autonomía colectiva**. Espanha : Editorial Comares, 2003.



- GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1987.
- MAGANO, Octávio Bueno. **Política do trabalho**. São Paulo: LTr, 1992.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical - 4º ed.** São Paulo: LTr, 2005.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT, CONVENÇÃO NÚMERO 87.
- ROUSSEAU, J.J. **Do contrato social**. 1973.
- RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.
- SANTOS, Enoque Ribeiro. **Fundamentos do direito coletivo do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.
- SIQUEIRA NETO, Francisco de. **Liberdade sindical e a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.
- SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.
- VIANNA, José de Segadas. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 1972.