

OBSTÁCULOS IMPOSTOS PELOS NOVOS MECANISMOS DE GESTÃO DE EMPRESAS À EFETIVIDADE DO DIREITO À LIBERDADE SINDICAL

OBSTACLES POSED BY NEW MECHANISMS OF BUSINESS MANAGEMENT FOR THE EFFECTIVENESS OF THE RIGHT TO FREEDOM OF ASSOCIATION

Paula Talita Cozero*

RESUMO: A efetividade do direito à liberdade sindical é um ponto basilar para o Direito do Trabalho. É condição para o exercício de outros direitos e para o avanço das garantias aos trabalhadores. As transformações nas relações trabalhistas nas últimas décadas, com a reestruturação produtiva, trouxeram modificações importantes para o exercício dos direitos coletivos do trabalho. Difundem-se novos mecanismos de controle dos processos produtivos que têm implicações diretas sobre a forma como os trabalhadores se organizam para reivindicar direitos. Os métodos de gestão empresarial, para além de visar um aumento da produção, são também mecanismos de difusão de valores e de ideias, legitimadores de uma determinada visão de mundo. Dessa forma, este trabalho analisa os reflexos, no campo ideológico, dos métodos de gestão de empresas, indicando os entraves que eles podem representar para o avanço da organização da classe trabalhadora. Para além dos diversos problemas mais explícitos por que tem passado o sindicalismo nas últimas décadas, é preciso desvendar os impactos da reconfiguração das relações de trabalho sobre a subjetividade dos trabalhadores. Neste sentido, faz-se uma análise da construção da hegemonia capitalista no plano ideológico. Esta pesquisa aponta para a necessidade da compreensão da liberdade sindical de forma ampla, como toda e qualquer prática que atinja, objetiva ou subjetivamente, o direito à afirmação dos trabalhadores enquanto ser coletivo.

Palavras-chave: gestão de empresas; reestruturação produtiva; ideologia; liberdade sindical

ABSTRACT: The effectiveness of the right to freedom of association is a fundamental point for the Labor Law. It is a condition for the exercise of other rights and guarantees for the advancement of workers' rights. The changes in labor relations in recent decades, with the restructuring of production, brought important changes to the exercise of the collective rights of labor. The new control mechanisms of the processes productive have direct implications on how workers organize themselves to claim rights. The methods of business management, in addition to targeting an increase in production, are also mechanisms diffusion values and ideas, legitimizing a particular worldview. Thus, this paper analyzes the consequences of the methods of business management on the ideological field, indicating that they may represent barriers to the advancement of the organization of the working class. In addition to the many explicit problems that unionism has faced in recent decades, it is necessary to unravel the impacts that the reconfiguration of labor relations has on the subjectivity of workers. In this sense, an analysis of the construction of capitalist hegemony in the ideological is made. This research points to the need for understanding of freedom of association broadly as any practice that reaches, objectively or subjectively, the right to claim workers as collective being.

Keywords: business management; productive restructuring; ideology; freedom of association

* Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

1. Introdução

A liberdade sindical, para além de representar um direito coletivo dos trabalhadores é também fundamento para o avanço na garantia de direitos individuais. Coloca-se como um dos pilares do Direito do Trabalho. O estudo de sua efetividade no mundo contemporâneo, ante as modificações nas relações trabalhistas das últimas décadas, coloca-se como essencial em um momento marcado pela tendência de precarização das condições de trabalho. As práticas antissindicais – condutas atentatórias à liberdade sindical – apresentam-se das mais diversas formas na atual conjuntura.

A reestruturação produtiva reconfigurou as relações trabalhistas nas últimas décadas. Essas transformações, que vem sendo discutidas amplamente pela Sociologia do Trabalho (no âmbito nacional, destacam-se ALVES, 2000, 2013; ANTUNES, 1995, 2003), têm como algumas de suas características principais a terceirização, o salário proporcional à produtividade individual, a subcontratação e contratação de empregados “flexíveis” às demandas da empresa, a implementação do banco de horas, um maior controle do tempo e do movimento dos trabalhadores, a “gerência participativa”, o sindicalismo de empresa. A forma como as empresas são geridas guardam relação direta com esses fenômenos.

Este artigo tem como objetivo discutir quais os reflexos, no campo ideológico, dos novos mecanismos de gestão de empresas sobre o exercício da liberdade sindical. A hipótese central para o estudo indica que um conceito restrito de práticas antissindicais não acompanha as novas formas de exploração do capital, que envolve um “sequestro” da subjetividade dos trabalhadores. Neste sentido, dá-se ênfase à análise sobre a maneira como os mecanismos de gestão empresarial interagem com a subjetividade dos trabalhadores e criam obstáculos na sua organização enquanto ser coletivo.

A gestão empresarial é um espaço privilegiado para se entender como se dá o processo de legitimação ideológica do capitalismo na medida em que se apresenta como um *locus* que interfere diretamente no cotidiano dos trabalhadores, na forma como se relacionam com seus colegas e com seus empregadores.

Um ponto-chave da questão é o fato de as mudanças recentes na organização das atividades empresariais estarem ligadas a um processo de racionalização e cientificação da produção que normalmente é acompanhado por um discurso de neutralidade. Esse fato contribui no processo de encobrimento da exploração que representa essa nova forma de gestão empresarial. Neste sentido, é preciso contextualizar as determinações sócio-históricas do desenvolvimento científico e desvendar os interesses e objetivos ligados ao processo de

organização científica do trabalho.

Tendo como marco teórico para a discussão sobre a construção da hegemonia capitalista os apontamentos de Antonio Gramsci, este artigo discute a dominação ideológica ligada aos mecanismos de gestão de empresas e a forma como influenciam negativamente o exercício efetivo do direito à liberdade sindical. A partir disso, coloca alguns desafios a serem enfrentados tanto pelas organizações sindicais quanto pelo Sistema de Justiça ao tratar de casos ligados a violações ao direito à livre organização dos sindicatos, indicando a necessidade de entender a liberdade sindical como um conceito amplo, que acompanha as novas formas de exploração da força de trabalho.

2. A liberdade sindical como um pilar do Direito do Trabalho

A compreensão de que o avanço na garantia de direitos aos trabalhadores é resultado de práticas concretas, mobilizações e reivindicações constitui-se de extrema importância para uma análise do Direito do Trabalho e suas transformações. Neste sentido, o “mito da outorga”, que assinala que os direitos trabalhistas foram uma concessão do Estado aos trabalhadores, necessita de ser desconstruído (RAMOS FILHO, p. 56). Cada direito garantido é síntese de processos históricos conflituosos e complexos, marcados por disputa de interesses e mobilizações dos trabalhadores.

Desta forma, sendo as disputas entre empregados e empregadores o motor do Direito do Trabalho, as condições para que os trabalhadores organizem-se são também condições para o próprio exercício e efetivação de direitos trabalhistas. A liberdade sindical coloca-se, assim, como “liberdade-condição”, denominação utilizada por José Afonso da Silva para descrever o que constitui um direito em si, mas também uma condição para o exercício de outras liberdades (SILVA, p. 268). É um dos pilares democráticos, sendo, inclusive, “impensável uma democracia, um sistema democrático, que não reconhecesse a liberdade sindical” (ACKERMAN, p. 85).

A questão da liberdade sindical é fundamental para a própria compreensão do papel do Direito Coletivo do Trabalho. Maurício Godinho Delgado classifica os princípios do Direito Coletivo do Trabalho em três grandes grupos: aqueles que asseguram as condições de emergência e afirmação do ser coletivo obreiro, os que tratam da relação entre os seres coletivos obreiros e empresariais na negociação coletiva e os que dizem respeito aos efeitos

das normas produzidas pelos contratantes coletivos no universo jurídico (DELGADO, p. 1303-1304).

O primeiro grupo abarca, então, os “princípios que visam a assegurar a existência de condições objetivas e subjetivas para o surgimento e afirmação da figura do ser coletivo.” (DELGADO, p. 1304). Esta definição aponta que o Direito do Trabalho protege também as condições subjetivas para a organização dos trabalhadores e esta questão é uma das principais a serem enfrentadas quando se discute as ameaças dos novos mecanismos de gestão empresarial à organização dos trabalhadores, como se discutirá adiante.

A liberdade sindical não se limita ao direito a filiar-se ou a constituir um sindicato, mas abarca o “desenvolvimento da atividade sindical, ação que pode ser praticada por um sindicato, por um conjunto inorgânico de trabalhadores ou por um só trabalhador e que inclusive pode existir na ausência de organização sindical alguma” (URIARTE, p. 24). E não são apenas os dirigentes e representantes sindicais que são favorecidos por este direito. O âmbito subjetivo de aplicação do direito à liberdade sindical é muito mais amplo, alcançando todo trabalhador que pode ter sua livre organização prejudicada.

É que esta extensão subjetiva do alcance da proteção vem imposta por sua própria função, que é, como já dito, a de garantir a atividade sindical, possibilitando seu desenvolvimento normal e eficaz. Com efeito, se somente se protegesse ao proporcionalmente pequeno número de dirigentes sindicais, representantes ou delegados, e se permitissem atos discriminatórios contra os “militantes” ou simples trabalhadores que prejudicassem os atos sindicais, o sistema tutelar não alcançaria sua finalidade mencionada, uma vez que para que se possa praticar livre e efetivamente a liberdade sindical, não somente é necessário proteger aos que dirigem e tomam decisão, como também é necessário dar cobertura aos que executam (URIARTE, p.27).

Quanto ao alcance objetivo da proteção da liberdade sindical, não existe, nem nacional nem internacionalmente, um rol taxativo de condutas antissindicais, desta forma, todos os “atos que venham a prejudicar indevidamente o titular de direitos sindicais” podem ser classificados como antissindicais (PINTO E SILVA, p. 81).

Na esfera nacional, as garantias dos trabalhadores frente a arbitrariedades dos empregadores e o direito à liberdade sindical são temas abrangidos especialmente nos artigos 7º, 8º e 9º da Constituição Federal. A Consolidação das Leis do Trabalho Brasileira, por sua vez, apesar de não ter uma seção específica sobre o assunto das práticas antissindicais, dispõe sobre a questão da livre associação em diversos pontos. As garantias mais emblemáticas neste tocante situam-se no artigo 543, que estabelece o direito dos dirigentes sindicais de não serem impedidos de exercer suas funções e o direito à estabilidade provisória e, ainda, o

impedimento infligido à empresa de colocar obstáculos à sindicalização de seus empregados ou ao exercício de direitos inerentes à condição de sindicalizados.

Em âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) dispõe de diversos instrumentos normativos de proteção à liberdade sindical. A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, lançada em 1998, coloca a liberdade sindical como um de seus princípios basilares. Dessa forma, o compromisso de proteger a liberdade sindical é pressuposto do pertencimento à OIT¹.

O Comitê de Liberdade Sindical, órgão especial da OIT criado em 1951, dispõe de estrutura tripartite e tem como função examinar queixas de violação à liberdade sindical e formular comentários e conclusões a respeito dos casos a ele submetidos. As recomendações do Comitê representam um acervo importante e amplo sobre direitos sindicais (OIT, 1994, p. 17-18). Este órgão especial recebe reclamações mesmo dos países que não ratificaram as convenções sobre liberdade sindical (OIT, 2006, p. 8).

Entre as Convenções sobre direitos sindicais da OIT, merecem destaques as de nº 98 e nº 135, que tratam das proteções aos representantes de trabalhadores, e a Convenção de nº 87, que dispõe sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização e que não foi ratificada pelo Brasil.

A organização da estrutura sindical brasileira sofre grande influência da teoria corporativista e é, em si própria, um limitador da liberdade sindical. Como teoria que se apoia na afirmação da conciliação dos interesses da burguesia e dos operários, apresenta uma visão restrita e limitadora do direito à resistência dos trabalhadores. Desta forma, alterações na estrutura da organização dos sindicatos no país, principalmente visando o fim da unicidade e do imposto sindical, são necessárias e urgentes (PINTO E SILVA, p. 76-77). Deve ser garantido aos trabalhadores o direito de criar, organizar e manter financeiramente suas entidades sindicais sem a sujeição a atos de ingerência do Estado (PINTO E SILVA, p. 77).

Inúmeros desafios colocam-se para o exercício efetivo da liberdade sindical e as modificações recentes na forma como as empresas são geridas tornaram este quadro ainda mais complexo. Analisa-se a seguir alguns aspectos dos mecanismos que são utilizados pelos empresários para organizar e controlar a força de trabalho a fim de contextualizar essas

¹ Dispõe a referida Declaração: “A Conferência Internacional do Trabalho declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (...)”

transformações nas relações trabalhistas e os novos desafios que se colocam a partir deste contexto.

3. Os novos métodos de gestão de empresas e as modificações no mundo do trabalho

Os mecanismos de controle dos processos produtivos e o desenvolvimento da organização científica do trabalho passaram por diversas transformações durante o século XX, adaptando-se às necessidades impostas pelas crises, por ascensos nas mobilizações operárias, por mudanças na conjuntura econômica, etc. Esses mecanismos possuem duas facetas essenciais: uma econômica, buscando aumento da produção e do lucro, e outra ideológica, funcionando como formas de difusão de ideias e de transmissão de valores (BOLTANSKI, CHIAPELLO, p. 84). Assim, servem como legitimadores de uma determinada visão de mundo, com implicações diretas sobre a forma como se organizam os trabalhadores, na maneira como reivindicam direitos e no modo como é regulada a relação entre empregadores e empregados pelo Estado.

Os mais recentes métodos de gestão empresarial têm apresentado técnicas que buscam maior envolvimento da subjetividade dos trabalhadores no processo produtivo. Para a discussão proposta no presente artigo, dá-se ênfase no estudo sobre a questão do “sequestro” da subjetividade dos trabalhadores e, de forma mais geral, a questão do domínio ideológico imposto pelos novos mecanismos de gestão de empresas.

Cabe contextualizar de forma breve as principais tendências da gestão das empresas que se deram na história do capitalismo de forma a compreender que papel cumpriram na construção de certos consensos que acabam por legitimar a exploração capitalista e, assim, garantir o domínio ideológico das classes dominantes, para, depois, questionar quais são suas consequências negativas ao exercício da liberdade sindical.

Os mecanismos de controle dos processos produtivos, criados a partir de um processo de organização científica do trabalho, começam a se desenvolver de forma mais sistemática a partir do taylorismo e do fayolismo, servindo de fundamento para a consolidação da ideologia fordista no pós 2ª Guerra Mundial (RAMOS FILHO, p. 28).

O taylorismo estabelece-se, especialmente na França, através de estudos sobre como eliminar erros e o trabalho mal feito, buscando suprimir gestos inúteis e eliminar a fadiga. A diretriz não é visar um rendimento recorde, mas um rendimento médio que não leve os trabalhadores à exaustão. Esse processo de racionalização da produção implica também em pagar salários melhores e dar prêmios para os trabalhadores mais produtivos. Com essas medidas,

objetiva-se aumentar a produtividade e, assim, os lucros (RAMOS FILHO, p. 28).

O engenheiro mecânico Taylor é considerado um dos fundadores da administração científica das empresas. Dando ênfase na eficiência das operações, foi ele próprio que iniciou a difusão da noção de “empregado colaborador” – hoje tão em voga – um conceito que busca encobrir os conflitos de interesses entre trabalhadores e empresários, difundindo a ideia de que os empregados devem dedicar-se à construção do progresso da empresa e que, com isso, serão diretamente beneficiados (RAMOS FILHO, p. 29). O colaboracionismo entre as classes tem uma função de legitimação do capitalismo bastante clara: os empregados devem se esforçar para aumentar o lucro dos empresários mediante um ideal de justiça que subordina os interesses dos particulares, os trabalhadores, aos interesses gerais, que, na verdade, são os interesses da empresa.

Na medida em que implica em uma relativa melhoria nas condições de trabalho, o taylorismo reforça a legitimação do capital. Entretanto, ao contrário do discurso sobre o qual se fundamenta, esta melhoria não se dá por ideais humanitários ou de respeito ao trabalhador, mas é vinculada diretamente aos interesses do capital, ao aumento da produção e dos lucros.

De forma complementar ao taylorismo surge o Fayolismo, teoria que valoriza a função de administrador de empresas, visando uma racionalização do processo produtivo fundado em cinco regras para os procedimentos de administração empresarial: prever, organizar, comandar, coordenar e controlar (RAMOS FILHO, p. 30)

Essas duas doutrinas foram fundamentais para a consolidação do fordismo, compondo a ideologia da “organização científica do trabalho” (RAMOS FILHO, p. 30). Os métodos de gestão preconizados por Ford, a partir de 1914, na linha de montagem da sua fábrica de veículos se tornam um marco na história da organização do trabalho. Fato interessante a ser ressaltado é que a expressão fordismo foi cunhada por Gramsci em 1934, quando analisou o modo de vida estadunidense no começo do século XX. Um modo de vida que se constituía como uma nova hegemonia que tinha como fundamento a linha de produção, a fábrica (GRAMSCI, 2001, p. 247). O fordismo tem como principal característica o reconhecimento de que a produção em massa implica em consumo também em massa e que era preciso aumentar salários e reduzir jornadas para que ocorresse um acréscimo no consumo e, assim, em uma perspectiva macroeconômica, houvesse uma melhor condição para o aumento dos lucros (RAMOS FILHO, p. 30).

Durante todo o século XX esses métodos de produção estiveram presentes no cotidiano dos trabalhadores, influenciando não só a vida dentro das empresas, mas também trazendo elementos que compõem certa visão de mundo comprometida com os interesses do capitalismo e de manutenção do *status quo*.

Nas décadas finais do século XX, a reestruturação produtiva ocasionou inúmeras

mudanças nas relações de trabalho e representou um refinamento dos métodos de exploração do capital também no tocante à gestão das empresas. O toyotismo penetra na produção, substituindo, complementando e interagindo com o fordismo e o taylorismo (ANTUNES, 1995, p. 17).

Aconteceu na década de 1980 um grande salto tecnológico nas indústrias: a microeletrônica e a robótica passaram a estar cada vez mais presentes na produção (ANTUNES, 1995, p. 15). Este fato também teve reflexos diretos e importantes para a organização do trabalho.

O novo modelo é fundamentado na flexibilidade do processo de trabalho, do mercado, do produto e do padrão de consumo. Propaga-se a flexibilização, a subcontratação, a terceirização, o *just in time* (melhor aproveitamento possível do tempo de produção), o *kanban* (placas utilizadas para a reposição de peças) e o sindicalismo de empresa. A produção passa a ser voltada totalmente para a demanda: é variada, diversificada e há somente um estoque mínimo. O trabalhador passa a ser polivalente e opera várias máquinas (ANTUNES, 1995, p. 26-27).

No tocante aos novos padrões de gestão da força de trabalho são expressões emblemáticas desse novo período os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs) e a chamada “gestão participativa” (ANTUNES, 1995, p. 16). Os Círculos de Controle de Qualidade permitem que grupos de trabalhadores passem a controlar e supervisionar a produção, em uma tendência de investimento da empresa em treinamento e participação dos empregados. O empregado dá sugestões de como a empresa pode ser organizada para aumentar a produtividade, é consultado sobre a eficácia de uma inovação que está sendo proposta. Reforça-se, dessa forma, a ideia de empregado colaborador. Dessa forma, a subjetividade e a criatividade dos trabalhadores é colocada a serviço dos interesses empresariais, garantindo, com isso, um maior vínculo subjetivo dos empregados com a empresa. O fato de o trabalho passar a ser realizado em equipes, diferente dos métodos de organização anteriores, baseados na produção individualizada, faz com que a responsabilidade pela produção seja dos grupos, em um sistema de recompensas pelas metas cumpridas de forma coletiva. Assim, os próprios empregados acabam por se tornar fiscalizadores do trabalho de seus colegas, realizando cobranças a fim de que sua equipe garanta um melhor desempenho. A concorrência e a falta de companheirismo no trabalho se tornam uma regra, além de concorrer com outros grupos, cada empregado deve tornar-se um supervisor dos demais.

A produção mais flexível, característica do toyotismo, traz a necessidade da “flexibilização dos trabalhadores”. Além da flexibilidade no exercício das funções, já que os empregados devem ser serem polivalentes e desempenharem funções diversas na empresa, é preciso que o próprio número de empregados seja flexível. Os empregadores necessitam dispor da força de trabalho de forma a atender a demanda flutuante do mercado. Busca-se um número mínimo de empregados, que, para atender as necessidades da produção, realizam horas-extras. E,

em caso de necessidade de aumento da produção, pode-se contar, ainda, com trabalhadores terceirizados, subcontratados e temporários (ANTUNES, 1995, p. 28).

O toyotismo difunde-se com o capitalismo globalizado, adaptando-se às diferenças nacionais, regionais e setoriais nas indústrias e no setor de serviços, e tornando-se um valor universal (ALVES, 2011 p. 60). Neste sentido, enfatiza ALVES que

[...] o valor ontológico do toyotismo para o capital não se vincula apenas à sua morfologia intrínseca adequada a mercados restritos, mas a ser ele (o toyotismo) o resultado de um processo de luta de classes. O toyotismo é a expressão plena de uma ofensiva ideológica (e material) do capital na produção. Ele é um dispositivo organizacional e ideológico cuja *intetio recta* é buscar debilitar (e anular) ou negar o caráter antagônico do trabalho vivo no seio da produção do capital. Por isso, a construção do toyotismo é decorrente (ou é resultado sócio-histórico) de um processo de intensa luta de classes, em que ocorreram importantes derrotas operárias, que tornaram possível a introdução de uma nova organização social da produção (2011, p. 60).

As características do “novo capitalismo” ocasionaram os mais diversos obstáculos a serem enfrentados pelos sindicatos. São evidentes as dificuldades impostas no âmbito da sindicalização pelo aumento desenfreado da terceirização e da desterritorialização das empresas, por exemplo. Entretanto, como o presente trabalho foca-se na análise mais específica sobre os reflexos ideológicos da nova conjuntura do mundo do trabalho sobre os trabalhadores e as consequências para a organização sindical, faz-se no item seguinte alguns apontamentos que fundamentam a discussão sobre o domínio ideológico de forma geral, para depois argumentar sobre suas consequências no âmbito da liberdade sindical.

4. A disputa ideológica e a construção da hegemonia capitalista

A disputa de concepções de mundo e de projetos políticos está presente na história das lutas dos trabalhadores. O capitalismo se constituiu enquanto modelo de produção hegemônico não só pelo motivo de estruturar a economia, mas também porque dispõe de uma superestrutura que condiciona a forma de pensar da sociedade como um todo.

A classe dominante busca dar às suas ideias a forma de universalidade, a apresentá-las como as únicas racionais e universalmente válidas (MARX; ENGELS, 2007, p. 48). Os estudos de Antonio Gramsci, a partir da teoria de Marx, analisam com afinco o processo pelo qual as classes que detêm o poder nas relações estruturais de produção impõem sua visão de mundo sobre as outras classes. Uma das preocupações centrais de Gramsci é justamente compreender como as

classes dominantes conseguiram conquistar o “consenso” das classes subalternas. (CARNOY, p. 94). Ressalte-se que, quando aqui se fala em consenso, refere-se ao senso comum criado em torno das ideias da classe dominante, um consenso que é imposto por essa classe pelo poder que detém sobre a formação da consciência da sociedade em geral.

Gramsci ressalta que o exercício do poder depende da articulação coerente entre a sociedade política, que assegura a força, e a sociedade civil, que assegura o consenso (BOTTOMORE, p. 166). Assim, para garantir a hegemonia, é necessário controlar, para além dos aparelhos administrativo-burocrático e político-militar – que disciplinam e reprimem – os aparelhos da sociedade civil – que elaboram e divulgam as ideologias – possibilitando a formação do consenso, base de sustentação das relações de poder (SCHELESENER, p. 18).

A sociedade civil é formada, dessa forma, pelo conjunto de organismos chamados “privados”, conjunto de instituições “nas quais se elaboram as concepções de mundo pelas quais a sociedade se representa a si mesma”, “onde se organizam os grupos sociais e se realiza a direção política e cultural da sociedade” (SCHELESENER, p. 18). São chamados privados porque são relativamente autônomos em relação à sociedade política. Só surgem ou assumem essa função com as revoluções democrático-burguesas, pela organização dos Estados-modernos – quando acontece a ampliação da participação política dos cidadãos e ocorrem novos conflitos sociais ligados ao desenvolvimento do capitalismo, em meio aos quais são criados os sindicatos, os partidos políticos e os meios de comunicação de massa (SCHELESENER, p. 18).

O que precisamente distingue os aparelhos privados de hegemonia dos aparelhos estatais é a adesão consensual, vez que a sociedade política impõe adesão coercitiva (COUTINHO, p. 26). Assim, “a força verdadeira do sistema não reside na violência da classe dominante ou no poder coercitivo do seu aparelho de Estado, mas na aceitação por parte dos dominados de uma concepção de mundo que pertence aos seus dominadores” (CARNOY, p. 95). A explicação está no poder da consciência e da ideologia, vez que nem a força nem a lógica de produção capitalista conseguem explicar esse consentimento (CARNOY, p. 95).

As instituições da sociedade civil são dotadas de uma relativa autonomia, por isso existe espaço para a emergência da crítica, elaboração de novas concepções de mundo, luta por novas relações hegemônicas (SCHELESENER, p. 21), e a classe dominante precisa se renovar constantemente para resistir às forças dominadas que buscam alterar as relações de poder.

O posicionamento do Estado no sistema capitalista apresenta uma ligação basilar com os interesses da classe dominante. Entretanto há espaço para disputa contra-hegemônica já que o aparato estatal é dependente também da relação conjuntural entre a sociedade política e a sociedade civil. E é exatamente nesse ponto que a discussão sobre o Direito do Trabalho encontra

guarida, vez que também se apresenta como resultado da correlação de forças entre as classes sociais em cada momento histórico e que, se serve aos interesses do capital, também é um espaço de construção e acúmulo político contra-hegemônico pelos trabalhadores. A reivindicação por direitos trabalhistas é, normalmente, o primeiro passo na construção de pautas coletivas pelos trabalhadores. As reivindicações coletivas por melhorias econômicas e melhores condições de trabalho – pautas que se relacionam diretamente com o Direito do Trabalho – é um ponto inicial e basilar para o avanço no processo de tomada de consciência de classe.

A intensidade da crítica à exploração capitalista é fator determinante na correlação de forças em cada momento histórico, e quanto mais fortalecida estiver a crítica – quanto mais enraizada na sociedade estiver a contra-hegemonia – maior será a dificuldade de o capitalismo desenvolver táticas para se legitimar. A crítica, com seu papel de desnaturalizar o *status quo*, consegue abalar o “consenso” construído em torno dos interesses das classes dominantes.

As modificações ocorridas no contexto global no final do século XX, especialmente devido à derrocada da União Soviética e à disseminação do neoliberalismo, também trouxeram modificações na forma como o capitalismo se legitima (BOLTANSKI, CHIAPELLO, p. 28). É neste contexto que ocorreu um aprimoramento dos mecanismos de dominação dos corpos e mentes pelo capital, permitindo um maior controle sobre trabalhadores (RAMOS FILHO, p. 280-306), com reflexos diretos na forma como estes se reconhecem enquanto tais, na maneira como encaram a sua organização coletiva e, ainda, na forma como se relacionam com a empresa.

5. As novas formas de gestão das empresas e às ameaças a liberdade sindical: a questão do domínio ideológico

A reorganização das atividades dentro da empresa advém de um processo de racionalização e cientificação da produção que normalmente é acompanhado por um discurso de neutralidade. Difunde-se, assim, a ideia de que o processo mais racionalizado – científico – é desligado dos interesses dos grupos sociais. Esse fato contribui no processo de encobrimento da exploração que representa essa nova forma de gestão empresarial. Reconhecer que o “desenvolvimento científico tem um aspecto relativamente autônomo como um momento importante do complexo geral das indeterminações dialéticas”, não deve implicar na “eliminação, de modo ideologicamente tendencioso, das importantes e muitas vezes problemáticas determinações sócio-históricas” (MÉSZÁROS, p. 254).

As verdades científicas não são definitivas ou categóricas, a ciência é também uma

categoria histórica em movimento de desenvolvimento perpétuo. A própria ciência é também uma superestrutura, uma ideologia (LÖWY, p. 135). É preciso evitar, dessa forma, visões reducionistas que compreendem a ciência como uma mera técnica alheia aos interesses em disputa na sociedade. Nesse sentido, a análise sobre a organização científica do trabalho precisa preocupar-se em desvendar os interesses e objetivos mais profundos ligados a este processo, vez que esses estão além do mero aumento da eficiência e eficácia na produção. Como vem sendo discutido, as mudanças na gestão das empresas, para além de aumentar a produção e tornar o processo produtivo mais racionalizado, servem para legitimar a forma que o capitalismo se desenvolve.

O capitalismo globalizado permitiu que as mais diversas técnicas refinadas dos métodos de gestão se difundissem pelas relações de trabalho e pela sociabilidade em geral, a forma como o léxico produtivista tem sido impregnado na linguagem é um indicativo da constituição desta hegemonia (ALVES, 2011, p. 105). A mercantilização das diversas esferas da sociabilidade faz com que a própria vida se torne um negócio: cada pessoa deve ser uma empresa, um empresário de si mesmo (ALVES, 2011, p. 103). É transferida ao empregado a responsabilidade pela sua empregabilidade e sua eficiência. O desempregado ou aquele que não recebe promoções na empresa é tido como quem não “investe em si mesmo”, não é pró-ativo, não se qualifica. A empresa transfere ao empregado, responsabilidades que são suas e do Estado: treinamento dos trabalhadores, educação de qualidade, direito ao trabalho digno, etc.

Os empregados que se colocam de maneira crítica à forma como a empresa é gerida, sejam eles dirigentes sindicais ou não, são tidos como pessoas que não querem “o bem da comum”. Os conflitos de interesses entre empregados e empregadores – que está no cerne da relação entre esses sujeitos – são encobertos. Os novos métodos de gestão, ligados ao toyotismo, encobrem esses conflitos, induzindo os trabalhadores a considerar que seus interesses estão diretamente vinculados aos interesses imediatos dos empresários.

Sob o toyotismo, o homem produtivo é instigado a pensar demais, mas de acordo com a racionalidade instrumental do capital. O cérebro dos operários e dos empregados não está mais livre, como no taylorismo-fordismo. Deve-se combater nos locais de trabalho e nas instâncias da reprodução social o pensamento crítico ou aquilo que Gramsci tratou como “o curso de pensamentos pouco conformistas.” Incentivam-se habilidades cognitivo-comportamentais pró-ativas e propositivas no sentido adaptativo aos constrangimentos sistêmicos. No plano linguístico-locucional, deve-se trocar a sintaxe da luta de classes para a sintaxe da concertação social. Por isso, ao lado dos CCQ (Círculos de Controle de Qualidade), a necessidade do sindicalismo de participação (ALVES, 2001, p. 65).

Esta negação do conflito, que esteve presente em toda a história das relações de trabalho

e é fundamento do corporativismo, ganha contornos ainda mais manipulatórios com a disseminação do toyotismo.

Uma condição subjetiva fundamental para o exercício da liberdade sindical é que o trabalhador se entenda enquanto tal, isto é, compreenda que é da exploração de seu trabalho e do trabalho de seus colegas que advém o lucro empresarial e que o interesse do empresário de aumentar os lucros implica em um interesse pelo aumento da exploração, que é contrário ao seu. Quando se nega o conflito e a contraposição de interesses, a mobilização para reivindicar direitos, que se constitui, como anteriormente apontado, o “motor histórico” do Direito do Trabalho, perde sua força. A conjuntura, então, torna-se propícia para que haja retrocesso nas conquistas dos trabalhadores.

Neste sentido, Gramsci, aponta três momentos diferentes de consciência política. O primeiro deles é a identificação profissional, que estabelece uma unidade e a indica a necessidade de se organizar coletivamente. O segundo é a consciência da solidariedade de interesses entre membros de uma classe social. Solidariedade esta que se dá inicialmente apenas no campo econômico, exigindo igualdade jurídico-política com os grupos dominantes e participação no Estado. E, finalmente, o momento da tomada de consciência de que seus interesses transcendem os interesses corporativos da classe econômica e se estendem a todos os grupos subordinados que podem unir-se para formar uma contra-ideologia (CARNOY, p. 112).

Para que haja a tomada de consciência da solidariedade de interesses entre membros de uma determinada categoria de empregados é necessário que esses interesses sejam especificados, contrapostos em relação a outros interesses. As recentes formas de gestão de empresas que subordinam os interesses dos trabalhadores aos interesses da empresa – tidos como “interesses gerais” –, que reforçam a noção de “empregado colaborador”, negando o conflito, e que colocam os empregados em concorrência com os demais, acabam por criar grandes empecilhos para o avanço na tomada de consciência dos trabalhadores – fator fundamental para que haja mobilizações para reivindicação de direitos. Se são justamente os conflitos sociais que dão movimento ao Direito do Trabalho, permitindo avanços, a negação dos conflitos desestrutura toda a mobilização pela garantia de direitos.

O Direito Coletivo do Trabalho tem como um de seus princípios assegurar condições de afirmação do ser coletivo obreiro (DELGADO, p. 1304), desta forma, a esfera jurídica também necessita estar atenta aos aspectos ideológicos dos novos métodos de gestão de empresa que impedem a afirmação dos trabalhadores enquanto sujeito coletivo.

Esses novos mecanismos de organização do trabalho representam um “sequestro” da subjetividade dos trabalhadores através de um “envolvimento manipulatório” (ANTUNES, 1995,

p. 16), com uma maior subordinação dos empregados ao “universo empresarial, criando as condições para a implantação duradoura do sindicalismo de envolvimento, em essência um sindicalismo manipulado e cooptado” (ANTUNES, 1995, p. 26). Dessa forma, além do enfraquecimento causado pela terceirização, flexibilização, subcontratação e desemprego, o sindicalismo passa por um período de retrocesso, período de fácil cooptação e manipulação, de negociação de direitos que acaba resultando em perda de direitos. Cria-se um clima de “auxílio” de “ajuda mútua” entre os sindicatos e os empregadores. Os sindicatos submetem-se a participação dentro da ordem imposta pelo mercado.

A introdução de novas formas de gestão revela também as especificidades próprias da opção por uma “modernização conservadora” por parte do empresariado brasileiro. Isto significa que mesmo com a implementação de técnicas e métodos japoneses no processo de modernização tecnológica, em especial no setor mais internacionalizado da indústria, a postura avessa à negociação com trabalhadores e sindicatos permanece prática recorrente. Segundo Leite (1994: 119), esta postura varia desde a tentativa de ignorar a entidade e suas reivindicações até uma atitude propriamente anti-sindical, marcada por medidas destinadas a inibir a organização coletiva por meio de demissões de ativistas, proibição de acesso às fábricas e até de não admissão de sindicalizados. (RAMALHO, p. 87)

Essas medidas antissindicais, muitas vezes, integram as próprias diretrizes institucionais das empresas. Neste contexto, o tema do assédio moral nas relações de trabalho tem ganhado cada vez mais destaque no meio jurídico, crescendo também o número de pesquisas sobre o tema, especialmente tratando dos danos que acarreta à saúde física e mental dos trabalhadores. Além dessa faceta perversa à saúde, o assédio moral também apresenta consequências no âmbito da efetividade do direito à organização dos trabalhadores.

O assédio moral empresarial² é uma técnica baseada em práticas gerenciais voltadas ao aumento da produção e lucros das empresas. Uma violência privada que é legitimada por discursos de gestão empresarial que banalizam as pressões e o controle sobre os trabalhadores. Essas práticas denotam “deliberada postura empresarial na gestão dos recursos humanos” (RAMOS FILHO, p. 387).

O assédio moral se dá, muitas vezes, de forma velada, sendo notória, no meio jurídico, a dificuldade em comprová-lo (GUEDES, p. 127). Apresenta-se, muitas vezes, de modo

² Marie-France Hirogoyen classifica o assédio moral laboral em três grandes espécies: o assédio moral estratégico, praticado com o objetivo de constranger o empregado a desligar-se do emprego; o assédio moral perverso, manifestação doentia de quem visa destruir psicologicamente seus subordinados ou colegas; e o assédio moral institucional, que se divide em assédio moral organizacional, que se dá no âmbito das relações de trabalho de natureza pública, e assédio moral empresarial (p. 112), sobre o qual se atenta com mais enfoque este artigo.

dissimulado, sob a justificativa de supervisão – as chefias passam a ser mais agressivas e os trabalhadores se sentem mais intimidados.

O assédio moral contra dirigentes e militantes sindicais é usado para desestimular outros trabalhadores a se engajarem nas mobilizações. Os empregados com “pensamentos pouco conformistas” sofrem um assédio que “serve de exemplo” aos demais. Técnicas como esta estiveram presentes durante toda a história do capitalismo, mas a legitimação ideológica ligada aos novos mecanismos de gestão de empresas, tidos como racionais, modernos e neutros, dão contornos mais graves ao quadro.

Mesmo sendo bastante diverso o rol de casos concretos de práticas antissindicais, é possível afirmar que quanto maior for a “discrecionabilidade e unilateralidade do poder de comando do empregador na fixação das condições de trabalho”, maior será “a possibilidade de adoção de medidas aparentemente lícitas, mas que, a rigor, ocultam tratamento discriminatório em relação aos empregados mais empenhados sindicalmente” (BARROS, p. 44).

A garantia das condições subjetivas para o surgimento e afirmação da figura do ser coletivo, sendo um princípio do Direito Coletivo do Trabalho (DELGADO, p. 1304), precisa ser assegurada juridicamente. O desafio de avançar nesta questão está posto aos juristas juslaboralistas, já que há, hoje, poucos instrumentos para a efetivação deste direito. Criar condições para o exercício da liberdade sindical é uma preocupação fundamental para todos os interessados no estabelecimento de relações de trabalho mais dignas. O reconhecimento de que há dificuldades no âmbito das garantias processuais atualmente disponíveis, principalmente no tocante aos litígios coletivos, é vital para que novos instrumentos de proteção surjam. Neste sentido, o tema da justiciabilidade dos direitos econômicos, sociais e culturais vem sendo apontado como basilar para a exigibilidade dos direitos sociais (LEONARDO DA SILVA, p. 319-320).

Se o sindicalismo passa por um período de diversas dificuldades e mudanças frente à conjuntura das relações trabalhistas, o Judiciário e outros órgãos do Sistema de Justiça, como o Ministério Público do Trabalho, também precisam enfrentar os entraves colocados à efetivação de direitos por este novo quadro. Compreendendo que a concretização da liberdade sindical depende de que o sindicato possa, amplamente, “exercer suas atividades independentemente de interferências e pressões dos empregadores e do poder público” (BELTRAN, p. 150).

O domínio ideológico exercido pela gestão de empresas é um assunto complexo que necessita ser analisado com profundidade, de forma de desvendar os interesses e disputas que

fundamentam a questão, contribuindo, assim, para um fortalecimento das reivindicações de direitos pelos trabalhadores em um momento de intensas ofensivas precarizadoras.

6. Considerações finais

As práticas antissindicais apresentam-se, atualmente, das mais diversas formas e chegam a fazer parte da própria política institucional das grandes empresas, integram suas diretrizes de gerenciamento, sendo organizadas de forma a combater a organização dos trabalhadores, naturalizando o assédio moral e a discriminação contra dirigentes e militantes sindicais.

A crise do sindicalismo e as transformações no mundo do trabalho têm colocado vários obstáculos explícitos para os sindicatos, como o desafio de absorver os trabalhadores terceirizados, subcontratados e de novas categorias que não têm tradição na organização sindical, especialmente do setor de serviços. Este trabalho, entretanto, focou-se apenas nos obstáculos no campo do domínio ideológico, um tema delicado, que dever ser tratado com as devidas ponderações, já que discute formas de controle que não são explícitas e necessitam de uma investigação mais profunda sobre os impactos na organização dos trabalhadores.

O debate sobre os diversos mecanismos usados pelos grupos dominantes para garantir sua hegemonia ganha ainda mais relevância no atual contexto brasileiro ante a conjuntura que tem apontado para um crescimento econômico, com desenvolvimento das forças produtivas e aumento do consumo, mas que não está sendo acompanhado por um avanço no campo ético-político. A conjuntura indica que, para além de avanços na esfera econômica, com melhores índices de distribuição de renda, é preciso que os trabalhadores avancem também na disputa no “campo das ideias”. Para tanto, espaços contra-hegemônicos que permitam o desenvolvimento o fortalecimento de organizações que afirmam o coletivo de trabalhadores enquanto sujeito de direitos devem ser criados e valorizados.

Este delineamento sobre os reflexos no campo ideológico dos métodos de gestão de empresas permite uma apreensão geral do entrave que eles representam para o avanço da organização da classe trabalhadora. A partir das reflexões ora expostas, diversos questionamentos e desafios se colocam. Um primeiro passo a ser dado no sentido da efetividade do direito à liberdade sindical é construir e afirmar, tanto na doutrina quanto na jurisprudência, um conceito amplo de práticas antissindicais. Este conceito abrangente deve considerar que a questão do “sequestro” da subjetividade dos trabalhadores e que o assédio

moral empresarial são práticas deliberadas de gestão empresarial que, apesar de serem legitimadas, em uma análise superficial, por um discurso ligado à racionalidade, à modernização e à cientificidade, em uma apreciação mais profunda, podem representar violações ao direito dos trabalhadores de se constituírem enquanto ser coletivo. Ressaltando que um dos direitos fundamentais deste ser coletivo é justamente a garantia de organizar-se para reivindicar novos direitos.

A efetividade do Direito do Trabalho depende de que a teoria e a prática juslaboralista acompanhem as modificações conjunturais nas relações trabalhistas. Um conceito restrito de práticas antissindicais não se ajusta às novas formas de exploração da força de trabalho ocasionadas pelos novos métodos de organizar e controlar os trabalhadores. Faz-se necessário o fortalecimento da compreensão da liberdade sindical de forma ampla, como toda e qualquer prática que atinja, objetiva ou subjetivamente, o direito à afirmação dos trabalhadores enquanto sujeito coletivo.

Referências bibliográficas

ACKERMAN, Mário. O direito à liberdade de associação e de negociação coletiva e sua essencialidade no contexto do trabalho decente. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 76, nº 4, p. 84-90, out/dez 2010.

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.

_____. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

_____. **Dimensões da precarização do trabalho**: ensaios de sociologia do trabalho. Bauru/SP: Canal 6, 2013.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 3. ed. São Paulo: Cortez; Campinas/SP: Ed. Unicamp, 1995.

_____. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2003.

ANTUNES, Ricardo; BEYNON, Hum, et al. (Orgs.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2002.

BELTRAN, Ari Possidonio. **A autotutela nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 1996, p. 150.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. Tradução de Ivone C. Benedetti. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BOTTOMORE, Tom. **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de Janeiro: Zahar, 1997, p. 165-167.

CARNOY, Martin. **Estado e teoria política**. 4. ed. São Paulo: Papirus, 1994, p. 89-117.

COUTINHO, Carlos Nelson. **Marxismo e política**: a dualidade de poderes e outros ensaios. São Paulo, Cortez, 1994, p. 91-120.

DARI KREIN, José. In: INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS. **O mundo do trabalho brasileiro**: avanços, persistências e desafios. 07 mai. 2012. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/noticias/509211-conjuntura-da-semana-o-mundo-do-trabalho-brasileiro-avancos-persistencias-e-desafios>>. Acesso em: 07 fev. 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

GENRO, Tarso Fernando. **Contribuição à crítica do Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1988.

GRAMSCI, Antonio. A formação dos intelectuais. In: **A formação dos intelectuais e a organização da cultura**. 9. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1995, p. 3-23.

GRAMSCI, Antonio. Americanismo e fordismo. In: **Cadernos do Cárcere**. vol. 4. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIROGOYEN, Marie-France. **Assedio moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kuhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

LEITE, Márcia de Paula. Reestruturação produtiva, novas tecnologias e novas formas de gestão da mão-de-obra. In: **O mundo do trabalho**: crise e mudança no final do século. Campinas: Scritta, 1994, p.563-587.

LEONARDO DA SILVA, Sayonara Grillo Coutinho. Direitos fundamentais e liberdade sindical no sistema de garantias: um diálogo com Luigi Ferrajoli. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**, Ano IV, nº 4 e Ano V, nº 5, p. 303-323, 2003/2004.

LÔWY, Michel. **As aventuras de Karl Marx contra o Barão de Münchhausen**: marxismo e positivismo na sociologia do conhecimento. 6. ed. São Paulo: Cortez, 1998.

MARX, Karl. Prefácio à “Contribuição à crítica da Economia Política”. In: MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **História**. Org. Florestan Fernandes. São Paulo: Ática, 1984, p. 231-235.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. Trad. de Rubens Enderle, Nélio Schneider e Luciano Cavini Martorano. São Paulo: Boitempo, 2007.

MÉSZÁROS, István. **O poder da ideologia**. Trad. de Magda Lopes e Paulo Cezar Castanheira. São Paulo: Boitempo, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. Condutas anti-sindicais: procedimento. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, 29 (59), p. 29-44, jan./jun.1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **A liberdade sindical**. Trad. de Edmilson Alkmim Cunha. Brasília, DF: Organização Internacional do Trabalho; São Paulo: LTr, 1994.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **Libertad sindical**: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 5ª edición (revisada), 2006.

PINTO E SILVA, Otavio. A questão da liberdade sindical. In: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; GONÇALVES CORREIA, Marcus Orione (Orgs.). **Curso de Direito do Trabalho**: Direito Coletivo do Trabalho – vol. 3. São Paulo, LTr, 2008, p. 66-85.

RAMALHO, José Ricardo. Precarização do trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil. ANTUNES, Ricardo; BEYNON, Hum, et al. (Orgs.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos: reestruturação produtiva no Brasil e na Inglaterra**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 85-113.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho**: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

RODRIGUEZ, José Rodrigo. **Dogmática da liberdade sindical**: direito, política, globalização. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

RÜDIGER, Dorothee Susanne. Globalização, justiça social e emancipação: um debate na perspectiva do direito do trabalho. **Impulso**, Piracicaba, 14(33), p. 41-55, 2003.

SCHELESENER, Anita Helena. **Hegemonia e cultura**: Gramsci. Curitiba: UFPR, 1992, p. 17-35.

SANTOS, Boaventura de Sousa (Org.). **Trabalhar o mundo**: os caminhos do novos internacionalismo operário. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; GONÇALVES CORREIA, Marcus Orione (Orgs.). **Curso de Direito do Trabalho**: Direito Coletivo do Trabalho – vol. 3. São Paulo, LTr, 2008.

URIARTE. Oscar Ermida. **A proteção contra os atos anti-sindicais**. Tradução de Irany Ferrari. São Paulo: LTr, 1989.

VASCONCELOS FILHO. Oton Albuquerque. **Liberdades sindicais e atos anti-sindicais**: a dogmática jurídica e a doutrina da OIT no complexo das lutas emancipatórias contemporâneas. São Paulo: LTr, 2008.