

Libertas

Revista de Pesquisa em Direito da UFOP

ISSN: 2319-0159

POR QUE SE RESISTE À RESISTÊNCIA? NOTAS SOBRE SEXISMO, RACISMO E LGBTFOBIA NO SINDICALISMO A PARTIR DA PERSPECTIVA DE “FURA-GREVES”

WHY DO THEY RESIST TO RESISTANCE? NOTES ON SEXISM, RACISM AND LGBTPHOBIA IN TRADE UNIONISM FROM THE PERSPECTIVE OF “STRIKEBREAKERS”

Flávio Malta Fleury¹ Pedro Augusto Gravatá Nicoli²

1. Mestrando em Direito e Justiça pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Bacharel em Direito pela Universidade de Brasília (UnB).
2. Professor Adjunto da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Membro do corpo permanente de professoras e professores do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG. Doutor, Mestre e Bacharel em Direito pela UFMG. Concluiu Pós-Doutorado junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG, com bolsa CAPES/PNPD.

ABSTRACT:

This article aims to elaborate on the traditional understanding about the will of some workers not to join strike movements, escaping from generalized stigmatizations in order to question whether the act of breaking strikes can be conceived or not, under some specific circumstances and scenarios, as a strategy of resistance that may be used by female workers, besides black, gay, lesbian, bisexual and transsexual workers to face up to sexism, racism and LGBTphobia that exist in the trade union movement, in the world of work and in other dimensions of human life, and, consequently, whether it can be conceived or not as an appeal to rearrange, rearticulate and strengthen the collective action of workers and trade unions, acknowledging the importance of their engagement in the combat against forms of oppression and discrimination that are reproduced in different social dimensions.

RESUMO:

Este artigo busca complexificar a compreensão tradicional da vontade de algumas trabalhadoras e alguns trabalhadores de não aderirem a movimentos grevistas, escapando às estigmatizações generalizantes para questionar se o ato de furar greve pode ou não ser concebido, em algumas circunstâncias e cenários específicos, como uma estratégia de resistência passível de utilização por trabalhadoras mulheres, além de trabalhadoras e trabalhadores negras, negros, gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais, voltada ao enfrentamento do sexismo, do racismo e da LGBTfobia existentes no movimento sindical, no mundo do trabalho e em outras dimensões da vida humana, e se, consequentemente, pode ou não ser compreendido como um apelo à recomposição, à rearticulação e ao fortalecimento da ação coletiva operária e dos sindicatos a partir do reconhecimento da importância de seu engajamento no combate a modalidades de opressão e discriminação reproduzidas em diferentes dimensões sociais.

KEYWORDS: Strikes. Strikebreakers. Resistance. Trade Unions. Labour Law.

PALAVRAS-CHAVE: Greves. Fura-greves. Resistência. Sindicatos. Direito do Trabalho.

1. Introdução.

O presente artigo pretende levantar e fomentar o debate ao redor dos seguintes questionamentos: em meio à complexa cadeia de elementos que levam uma trabalhadora ou trabalhador a aderir ou não às ações de um sindicato, especialmente uma greve, qual pode ser o papel de elementos como sexismo, LGBTfobia ou racismo? Formas invisibilizadas de opressão podem influir para que um indivíduo resolva, por exemplo, furar uma greve¹? Nesse caso, como o próprio ato de furar greve pode ser compreendido no contexto do direito de resistência? E que impactos tudo isso tem num mundo de práticas antissindicais generalizadas e de criminalização crescente das greves? Trata-se de uma revisita crítica proposta com vistas ao aprofundamento da compreensão das razões que, potencialmente, levam uma trabalhadora ou trabalhador a não tomar parte de um movimento de resistência que, em princípio, poderia lhe trazer benefícios. Ou, em outras palavras, compreender porque tão recorrentemente ainda se resiste à resistência, sem respostas prontas e totalizantes.

Tal revisita se faz considerando especialmente o papel de marcadores sociais da diferença, com destaque para gênero, sexualidade e raça, que, por sua importância na constituição das individualidades e coletividades não (só) diretamente relacionadas ao trabalho, podem acabar por influir nas greves. Para tanto, em um primeiro momento, são propostas algumas breves reflexões acerca da atuação das trabalhadoras e dos trabalhadores fura-greves, de sua relação com as trabalhadoras e os trabalhadores grevistas e dos motivos que lhes impelem a não aderir à greve. Tais reflexões são feitas a partir de uma obra cinematográfica icônica da filmografia operária brasileira. Em um segundo momento, centraliza-se o papel do sindicato e dos desafios por ele enfrentados na atualidade, notadamente no que diz respeito às formas de mobilização e pressão. Por fim, são feitas algumas considerações a respeito da participação das mulheres e de seus movimentos sociais nos sindicatos e na luta contra o sexismo e outras modalidades de opressão e de discriminação. O itinerário deste ensaio, essencialmente constituído em pesquisa teórica e levantamento de questões prospectivas de pesquisa, visa complexificar a compreensão tradicional desta vontade de não adesão, escapando às estigmatizações generalizantes para, ao final, colocar-se como substrato para a recomposição e fortalecimento da ação coletiva operária, permeável à multiplicidade das formas de opressão.

Um alerta preliminar deve ser, contudo, feito. A não adesão às greves na contemporaneidade não é um fenômeno marcado somente (nem mesmo preponderantemente, diga-se) pelos elementos a serem analisados neste ensaio. Como se verá ao longo do texto, muitas são as práticas que se articulam no sentido do estímulo à frustração da ação sindical, em condutas que fragilizam, estruturalmente, a ação coletiva de trabalhadoras e trabalhadores em múltiplas frentes. O recorte do texto não centraliza todas essas frentes, num sem número de condutas antissindicais que afetam o direito de greve. O que se pretende, aqui, é aprofundar a compreensão de algumas dimensões que podem estar

1. A expressão “furar greve” e suas formas derivadas, sabidamente metafóricas, serão utilizadas sem aspas neste texto no sentido socialmente construído do jargão, de opção individual de não participação em movimentos grevistas deflagrados na categoria profissional da qual faça parte um trabalhador ou trabalhadora.

presentes nesse fenômeno complexo, tradicionalmente negligenciadas nas análises do mundo sindical. Busca-se explorar, especificamente, as razões estruturais, coletivas e individuais pelas quais especialmente mulheres, pessoas negras, de sexualidade e identidade de gênero dissidentes deixam de participar, por vezes, da vida sindical, sem a pretensão de um diagnóstico amplo para o problema da não adesão a greves.

2. As trabalhadoras e os trabalhadores fura-greves: quem são? Por que optam por não aderir à greve?

O filme brasileiro “Eles Não Usam *Black-Tie*”, dirigido por Leon Hirszman e lançado no ano de 1981, retrata as relações e os conflitos pessoais, familiares, ideológicos e políticos existentes entre trabalhadoras e trabalhadores da indústria metalúrgica paulista e seus familiares, suas amigas, seus amigos, suas conhecidas e seus conhecidos antes e durante uma greve deflagrada pela categoria metalúrgica no ano de 1980.

Tião, o protagonista do filme, é um jovem metalúrgico. Otávio, seu pai, também é metalúrgico. Otávio é um líder sindical comprometido com a conquista de melhores condições de vida e de trabalho para a classe trabalhadora da qual faz parte. Chegou, inclusive, a ser preso durante alguns anos da ditadura civil-empresarial-militar brasileira em razão de sua atuação sindical. Tião, diferentemente do pai, não apresenta uma forte autopercepção de pertencimento à classe e preocupação em lutar contra o regime político-econômico que explora e oprime a ele e a classe trabalhadora. Pensa apenas em si, em sua companheira Maria e no filho do qual ela se encontra grávida.

No ano de 1980, uma greve de trabalhadoras e trabalhadores da indústria metalúrgica paulista é deflagrada. A principal reivindicação consistia na obtenção de aumento salarial real, uma vez que a classe trabalhadora da época sofria com perdas inflacionárias constantes que comprometiam as suas já precárias condições de vida. A greve foi, também, um clamor pela redemocratização do país e pelo fim da opressão, da censura, da repressão e da violência perpetradas pelo Estado autoritário e ditatorial brasileiro.

Tião decide, contudo, não aderir à greve. Afinal, como diz algumas vezes no decorrer do filme, “a greve é a defesa de um direito e eu não estou a fim de defender esse direito” (HIRSZMAN, 1981). Na verdade, ele não só opta por furar a greve, como também incentiva outras trabalhadoras e outros trabalhadores a fazê-lo na porta da fábrica Santa Marta, onde ele e seu pai trabalham. Otávio, diferentemente, adere à greve e participa de um piquete na entrada da mencionada fábrica. O piquete é, duramente, reprimido pela polícia, que não hesita em usar a violência física para cessá-lo. Otávio acaba sendo preso. Tião vê o pai sendo preso, mas nada faz e, em seguida, entra na fábrica para trabalhar.

Ao sair da fábrica, Tião é confrontado por um grupo de grevistas e agredido. Entretanto, Bráulio — que é metalúrgico, dirigente sindical, amigo de Otávio e que, por pouco, não fora preso

junto com este no piquete — aparece nas cercanias da fábrica, onde Tião estava sendo espancado. Bráulio evita o linchamento de Tião, atentando o grupo que o agredia para o fato de que os reais inimigos do movimento grevista seriam o patronato, o governo e o aparelho repressor a serviço desses e não as trabalhadoras e os trabalhadores fura-greves.

Maria adere à greve, apesar de seu companheiro Tião mandar que ela assim não o fizesse. Ela é vítima da violência policial nos arredores da fábrica. Os ferimentos causados pela truculenta agressão policial da qual é vítima, por pouco, não lhe causaram um aborto. Ela revolta-se com Tião pelo fato de não ter aderido à greve e em razão dos motivos pelos quais não o fez. Ela decide, então, terminar o seu relacionamento com ele. Depois de ser liberado da delegacia, Otávio volta para casa, onde encontra Tião. Eles conversam no quintal. Otávio expulsa o filho de casa. Afinal, Tião não deixou de aderir e, efetivamente, de participar do movimento grevista por covardia ou por medo, mas por convicção, uma convicção irremediavelmente oposta à de seu pai.

O filme “Eles Não Usam *Black-Tie*” apresenta a trabalhadora fura-greve e o trabalhador fura-greve como pessoas que optam por não aderir à greve e que, assim, dão continuidade à execução de seus contratos individuais de trabalho no curso de um movimento grevista. Como evidencia o filme e como relata o historiador César Queirós (2014, p. 271 e 272) em artigo no qual estuda as relações entre grevistas e fura-greves durante as greves ocorridas em Porto Alegre entre os anos de 1917 e 1919, as trabalhadoras e os trabalhadores fura-greves são consideradas e considerados traidoras e traidores da classe trabalhadora e, mais especificamente, de sua categoria profissional, pois, apesar de enfrentarem condições de trabalho e de vida semelhantes, decidem não se insurgir contra o patronato, o Estado e o seu aparato repressor para transformar a realidade que as exploram e oprimem tal qual as outras trabalhadoras e os outros trabalhadores. A escolha por não aderir ao movimento grevista é, também, considerada como uma forma de traição, por provocar o enfraquecimento do poder de convencimento e de pressão do movimento junto ao patronato, ao Estado e à polícia e, conseqüentemente, por comprometer as possibilidades de êxito da greve (QUEIRÓS, 2014, p. 271, 272 e 282).

O artigo de César Queirós e o filme “Eles Não Usam *Black-Tie*”, é preciso notar, abordam contextos geográficos, políticos, sociais e econômicos distintos. Entretanto, as relações entre grevistas e fura-greves apresentam semelhanças consideráveis nos dois momentos históricos retratados, ao menos conforme apresentados no artigo e no filme. Desse modo, propomos uma análise da atuação das trabalhadoras e dos trabalhadores fura-greves e de sua relação com as trabalhadoras e os trabalhadores grevistas a partir das reflexões propostas pelo artigo e pelo filme, mesmo porque elas se mostram relevantes, também, para a compreensão da atuação de trabalhadoras e trabalhadores fura-greves na atualidade, na medida em que muitos dos traços que caracterizavam essa atuação e a relação entre grevistas e fura-greves em São Paulo na década de 1980 e em Porto Alegre da década de 1910 parecem se repetir hoje.

A trabalhadora e o trabalhador que furam a greve não são, apenas, aquelas pessoas que optam por não participar do movimen-

to grevista desde seu início. Podem ser, também, pessoas que aderem, inicialmente ou em algum momento subsequente, à greve, mas que, posteriormente, decidem retomar a execução de seus contratos individuais de trabalho ainda no curso do movimento grevista (CASTILLO, 1994, p. 243 e 244). Pontuar essa diferença é importante para se complexificar a compreensão existente acerca do ato de furar greve e se pensar que, em um mesmo movimento grevista, diferentes motivos podem ensejar a opção por se continuar a trabalhar quando da deflagração da greve ou por voltar a trabalhar ainda no curso de um movimento grevista.

Jorge Luiz Souto Maior (2012) aponta a existência de uma terceira modalidade de fura-greve nas greves ocorridas na atualidade. Segundo ele, quando uma greve é deflagrada no Brasil, a grande mídia busca, logo, condenar o movimento, atentando a população para os prejuízos que lhe serão causados por ele (SOUTO MAIOR, 2012, p. 1). Essa população é composta, dentre outras pessoas, por trabalhadoras e trabalhadores que, naquele momento específico, não se encontram em greve (SOUTO MAIOR, 2012, p. 1). Todavia, quando essas trabalhadoras prejudicadas e esses trabalhadores prejudicados decidem deflagrar greves deixam de ser vítimas e passam a ser consideradas e considerados vilãs e vilões (SOUTO MAIOR, 2012, p. 1).

A grande mídia induz, portanto, a formação de um sentimento contraditório na classe trabalhadora (SOUTO MAIOR, 2012, p. 1). As trabalhadoras e os trabalhadores se vêem, por vezes, obrigadas e obrigados a deflagrarem greves em virtude das atitudes do patronato e das circunstâncias políticas, sociais e econômicas (SOUTO MAIOR, 2012, p. 1). Em outros momentos, decidem furar os movimentos grevistas de outras categorias profissionais que lhes parecem prejudiciais (SOUTO MAIOR, 2012, p. 1 e 2). As pessoas

que aparecem querendo furar greve dos professores são os estudantes; a dos estudantes, os professores; a dos bancários, os aposentados; dos terceirizados, os efetivos; e pior para motoristas e metroviários, que vêem sua greve furada por bancários, professores, estudantes, domésticas, terceirizados etc. (SOUTO MAIOR, 2012, p. 1 e 2).

A opção de não aderir ao movimento grevista pode ser ensejada por diferentes motivos (QUEIRÓS, 2014). Entretanto, esses motivos não devem ser, necessariamente, compreendidos como a identificação, por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores fura-greves, com os interesses de suas patroas e de seus patrões (QUEIRÓS, 2014, p. 276). Um dos motivos que pode impulsionar trabalhadoras e trabalhadores a não aderirem a uma greve consiste na realização de um cálculo no qual pesam as conseqüências positivas e negativas que o engajamento no movimento, compreendido como uma situação de risco, pode provocar e que revela a existência de um número superior de possíveis conseqüências negativas (QUEIRÓS, 2014, p. 276).

Outro motivo que pode impelir trabalhadoras e trabalhadores a furarem greves compreende uma postura de indiferença ou de independência em relação ao movimento grevista deflagrado (QUEIRÓS, 2014, p. 276). As trabalhadoras e os trabalhadores podem considerar pequenas as possibilidades de êxito do movi-

mento ou não compartilhem dos ideais que impulsionaram a atuação das trabalhadoras e dos trabalhadores grevistas (QUEIRÓS, 2014, p. 276).

A opção de Tião, por exemplo, de não aderir ao movimento grevista revela uma perspectiva egoísta da realidade, que não pode ser reputada como identificação com os interesses do patronato, embora, evidentemente, os favoreça. Ele não se importava com as outras trabalhadoras e os outros trabalhadores que enfrentavam condições de trabalho e de vida semelhantes. Desejava, apenas, conquistar uma melhoria de vida para si, para sua companheira e para o seu futuro filho, ainda que às custas da continuidade da exploração e da opressão do restante da classe trabalhadora operária metalúrgica.

De todo modo, de maneira geral as trabalhadoras e os trabalhadores fura-greves, independentemente dos motivos que ensejam a sua recusa em aderir à greve, são consideradas e considerados traidoras e traidores do movimento grevista, pois, conforme afirmado anteriormente, ameaçam o seu êxito (QUEIRÓS, 2014, p. 271, 272 e 282). Além disso, denunciam a existência de rivalidades e diferenças dentro do sindicato, da categoria profissional e da classe trabalhadora (QUEIRÓS, 2014; VIANA, 2017). Portanto, não só o patronato, o Estado e o aparelho repressor a serviço desses devem ser enfrentados pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores grevistas, como também o devem ser as trabalhadoras e os trabalhadores fura-greves. (QUEIRÓS, 2014, p. 283).

10

O tratamento concedido pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores grevistas às trabalhadoras e aos trabalhadores fura-greves varia de acordo com o momento em que se encontra o movimento grevista (QUEIRÓS, 2014, p. 273). Não obstante, esse tratamento seja, sempre, caracterizado pela existência e utilização de estratégias de atuação coercitivas, educativas e punitivas destinadas ao convencimento do maior número possível de trabalhadoras e trabalhadores a aderirem ao movimento, bem como ao impedimento da continuidade da prestação do trabalho por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores que insistam em não aderir à greve (QUEIRÓS, 2014, p. 273, 274 e 276).

No início da greve, o sindicato, as trabalhadoras e os trabalhadores grevistas tentam convencer, em piquetes nas portas das fábricas por exemplo, as demais trabalhadoras e os demais trabalhadores a respeito da necessidade e da importância da adesão ao movimento grevista, como se observa no filme “Eles Não Usam *Black-Tie*”. Entretanto, a insistência em não aderir à greve faz com que as trabalhadoras e os trabalhadores fura-greves sejam alvos de pressão simbólica e moral por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores grevistas (QUEIRÓS, 2014, p. 273 e 275). As pessoas que optam por furar a greve são, assim, por vezes, atacadas em sua honra e dignidade (QUEIRÓS, 2014, p. 272). A alcunha fura-greve torna-se um grave insulto, pois revelaria uma grande distorção moral e ética (QUEIRÓS, 2014, p. 272).

As trabalhadoras e os trabalhadores fura-greves, relata Queirós (2014, p. 273 e 275), podem ser, também, vítimas de violência física praticada por grevistas. A violência física pode ser planejada e deliberada ou impulsiva e emocional (QUEIRÓS, 2014, p. 274, 275 e 277). O emprego da violência física busca não só impedir

que as trabalhadoras e os trabalhadores fura-greves trabalhem, como reveste-se de um caráter punitivo e educativo (QUEIRÓS, 2014, p. 273). O caráter punitivo consistiria em uma sanção pela não adesão ao movimento (QUEIRÓS, 2014). O caráter educativo, por sua vez, estaria no compelir as trabalhadoras e os trabalhadores fura-greves a participarem de movimentos grevistas que venham a ser deflagrados no futuro (QUEIRÓS, 2014). Pode-se perceber a presença desses dois elementos na agressão praticada por um grupo de grevistas contra Tião depois que este encerra seu turno na fábrica Santa Marta.

As estratégias de atuação propostas e adotadas por grevistas e seus sindicatos com relação a fura-greves em Porto Alegre nos anos de 1917 a 1919 e em São Paulo no ano de 1980 resultam da inexistência “de mecanismos coercitivos [institucionais] que permitissem impor suas decisões e vontades ao conjunto da classe” (QUEIRÓS, 2014, p. 273). Afinal, não havia “‘punição institucional’ àqueles que descumprissem as determinações do sindicato” acerca da greve (QUEIRÓS, 2014, p. 273).

Na atualidade, as trabalhadoras e os trabalhadores grevistas e os seus sindicatos não dispõem, igualmente, de mecanismos institucionais para fazer prevalecer suas deliberações acerca de greves à totalidade da categoria profissional ou da classe trabalhadora, o que pode se relacionar à persistência de estratégias de atuação coercitivas, educativas e punitivas similares às existentes em Porto Alegre dos anos 1917 a 1919 e em São Paulo do ano de 1980 acima mencionadas. No presente, é preciso, sempre, lembrar um pano de fundo em que o direito fundamental de greve é, sistematicamente, atacado por uma enormidade de formas repressivas, que vão desde sua estigmatização midiática à sua restrição absoluta pelos tribunais brasileiros, que sistematicamente não reconhecem sua legalidade (BIAS, 2018).

Por fim, é interessante observar que, conforme revela o filme “Eles Não Usam *Black-Tie*” e tal como pontua Queirós (2014), as relações conflitivas entre grevistas e fura-greves acompanhavam as trabalhadoras e os trabalhadores não só no ambiente de trabalho, em suas cercanias ou nos piquetes, como também em espaços de “sociabilidade cotidiana” (QUEIRÓS, 2014, p. 282). Tião não só foi agredido por um grupo de trabalhadores grevistas nas proximidades da fábrica Santa Marta, como teve o seu relacionamento com Maria, por ela, rompido e foi expulso de casa por seu pai. Tudo por ser um fura-greve. Um fura-greve que não aderiu ao movimento grevista da categoria metalúrgica paulista por não se importar com ninguém além de si mesmo.

3. Se a greve é expressão da resistência, o que significa resistir a ela?

A disciplina jurídica da adesão ou não a greves é marcada por perguntas muito disputadas. O Direito do Trabalho brasileiro confere proteção às trabalhadoras e aos trabalhadores que optam por não aderir à greve de sua categoria profissional ou da classe trabalhadora? O Direito do Trabalho brasileiro assegura o acesso ao ambiente de trabalho às trabalhadoras e aos trabalhadores fura-greves e, conseqüentemente, a possibilidade de darem continuidade à execução de seus contratos individuais de trabalho no curso de um movimento grevista? O direito de furar greve encontra-se previsto, implícita ou explicitamente, no Direi-

to do Trabalho brasileiro ou é, por ele, rechaçado?

A resposta às perguntas acima exige uma breve recomposição de fundo, no que diz respeito a uma compreensão tradicionalmente estreita de relação entre trabalho e liberdade na arena do Direito. Em relação à vivência do contrato de trabalho juridicamente protegido, após todos os avanços de proteção social acumulados ao longo do século XX especialmente, Alain Supiot (1993, p. 716) ainda aponta um uso formal e redutor da liberdade no domínio da regulação do trabalho humano, em diversos planos. No plano coletivo, notadamente, certas interpretações da liberdade individual podem tornar-se elemento de limitação da própria autonomia coletiva, que, em última análise, deveria comunicar-se de maneira atávica com a liberdade individual. Assim, a ideia de liberdade individual “tem sido principalmente usada para limitar o desenvolvimento do direito coletivo do trabalho. (...) Ela permite conferir ao indivíduo direitos contra o grupo: direito de não fazer greve, o direito de não se sindicalizar”².

Se é certo que as garantias individuais *stricto sensu* devem ter relevância no momento da expressão coletiva, a polarização e centralização do indivíduo em matéria de trabalho é, profundamente, nociva e redutora da dinâmica de retroalimentação das esferas individual e coletiva de liberdade e autonomia (CASTORIADIS, 1982). Nesse mesmo sentido, Márcio Túlio Viana (2007, p. 257) nota como a “liberdade” da trabalhadora ou do trabalhador “fura-greves”, por exemplo, pode revelar-se como sua própria antítese, vez que “ao exercer o seu suposto direito, ele dificulta ou inviabiliza o direito real da maioria. (...) Tal como o grevista, o fura-greve fala: põe em xeque o movimento, denuncia a própria greve. Mas, ao resistir à resistência, revela dupla submissão”, impedindo avanços na autonomia coletiva. Centralizar a disciplina jurídica da trabalhadora e do trabalhador fura-greve, portanto, é algo em si ambivalente, revelando uma preponderância do individual sobre o coletivo, num momento de ataque crítico às formas de articulação coletiva no trabalho. Mesmo com tal panorama crítico, algumas questões subsistem, e compreender razões ocultas numa suposta escolha individualizada (que eventualmente pode se ligar a outras matrizes de opressão) talvez contribua para uma compreensão mais aprofundada do fenômeno.

Voltemos, então, às perguntas acima. Segundo Maurício Godinho Delgado (2012, p. 1.436), a Lei n.º 7.783/1989, que regulamenta o exercício do direito de greve, confere proteção especial à trabalhadora e ao trabalhador fura-greve ao dispor, em seu artigo 6º, § 3º, que “as manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho” (BRASIL, 1989). Além disso, Delgado (2012, p. 1.436) afirma que a mencionada proteção decorre do reconhecimento de que o exercício do direito de greve não pode violar direitos fundamentais de outras pessoas, previsto no artigo art. 6º, § 1º, do referido diploma legal. Portanto, o exercício do direito de greve não pode impedir o acesso ao local de trabalho e violar o direito ao trabalho daquelas pessoas que optam por continuar laborando durante o movimento grevista (DELGADO, 2012, p. 1436).

2. No original: “La liberté du travail a surtout servi à limiter le développement du droit collectif du travail. Que ce soit en matière de grève ou de syndicat, ou de politique de l’emploi, elle permet de conférer à l’individu des droits contre le groupe: droit de ne pas faire grève, droit de ne pas se syndiquer”. Tradução dos autores.

3. Essas incumbências são atribuídas pela Lei n.º 7.783/1989, em seus artigos 4º e 5º. É importante lembrar, entretanto, que caso a categoria ou a

Entretanto, Delgado (2012, p. 1.436 e 1.437) questiona a constitucionalidade da proteção conferida à trabalhadora e ao trabalhador fura-greve pelo Direito do Trabalho brasileiro, assim como o faz parte considerável da doutrina juslaboralista brasileira na atualidade (SOUTO MAIOR, 2012; VIANA, 2017), parte dela, inclusive, posiciona-se no sentido de inexistir previsão normativa protetora do ato de furar greve. De acordo com Delgado, o acesso das trabalhadoras e dos trabalhadores fura-greves ao ambiente de trabalho pode ser restringido pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores grevistas, “desde que (...) a restrição se faça sem violência física ou moral às pessoas” (DELGADO, 2012, p. 1.436). Afinal, a Constituição Federal de 1988 elevou a greve, enquanto importante instrumento de pressão e convencimento detido por trabalhadoras e trabalhadores organizadas e organizados coletivamente para se contrapor à força socioeconômica do patronato, ao patamar de direito fundamental (DELGADO, 2012).

Souto Maior (2012, p. 12) afirma que “se a greve é um direito constitucional, inserto na órbita dos direitos fundamentais, todas as pessoas, na qualidade de cidadãos, devem respeitar esse direito que, uma vez exercido, irá implicar, necessariamente, sacrifício de outros direitos”, dentre os quais o direito ao trabalho e o direito de ir e vir daquelas pessoas que não desejam aderir à greve. Segundo ele, “não há o direito de furar a greve. Há o direito de votar contra a greve, mas uma vez vencido a deliberação coletiva deve prevalecer” (SOUTO MAIOR, 2012, p. 12).

Márcio Túlio Viana (2017, p. 46 e 47) afirma que as trabalhadoras e os trabalhadores fura-greves resistem à resistência coletiva de sua categoria ou de sua classe pela conquista de novos direitos. Assim, não só dão continuidade à execução de seus trabalhos, como comprometem a realização da greve e as suas possibilidades de êxito, dificultam a celebração de instrumentos coletivos negociados e promovem um esvaziamento do sindicato (VIANA, 2017, p. 46 e 47). Segundo ele, “em termos constitucionais, o conflito entre o grevista e o fura-greve se expressa na oposição entre as normas que garantem a liberdade individual e as que valorizam a autonomia coletiva” (VIANA, 2017, p. 47). Porém, Viana reconhece a possibilidade de se considerar legítima a atuação da trabalhadora e do trabalhador fura-greve quando demonstrarem “que o seu sindicato não tenha representatividade – ou algo do gênero” (VIANA, 2017, p. 47).

Avaliar a legitimidade, a (i)legalidade e a (in)constitucionalidade da escolha das trabalhadoras e dos trabalhadores que não desejam aderir à greve exige, primeiramente, compreender como se relacionam grevistas e fura-greves e quais são os motivos que impelem essas pessoas a aderir ou não ao movimento grevista. Além disso, demanda analisar se o sindicato, enquanto entidade incumbida de representar, coletivamente, as trabalhadoras e os trabalhadores, de convocar as assembleias que deliberarão acerca da greve e de representar os interesses da categoria ou classe profissional nas negociações relativas à greve junto ao patronato e perante a Justiça do Trabalho³, age não só para alcançar os objetivos e interesses imediatos que ensejaram a deflagração do

movimento grevista, como se cumpre as finalidades mediatas que justificam e legitimam a existência do próprio sindicato.

O sindicato nasce das resistências de trabalhadoras e trabalhadores à exploração e à opressão promovidas pelo sistema capitalista de produção e de consumo (VIANA, 2017). Conforme as formas de exploração e de opressão capitalistas foram se racionalizando e se institucionalizando, também o foram as formas de resistência trabalhadora (VIANA, 2017, p. 10). Afinal, as trabalhadoras e os trabalhadores utilizavam os elementos do sistema capitalista para se organizar e para confrontá-lo e contrapor a ele (GOMES, 2012; VIANA, 2017).

O sindicato constitui uma forma de resistência racionalizada e institucionalizada que compõe as relações de produção (VIANA, 2017, p. 10). Ele se vale de resistências para criar e consolidar o Direito do Trabalho, assim como para promover verdadeiras transformações sociais (GOMES, 2012; VIANA, 2017). Em alguns momentos, propõe a superação revolucionária do capitalismo a partir da implantação de um sistema econômico e de uma sociedade socialistas/comunistas (ANTUNES, 2009). Em outros, busca “estabelecer um pouco de igualdade na sociedade capitalista e, assim, assegurar que os indivíduos possam compartilhar, livremente, os bens materiais e culturais, bem como participar da construção da democracia” (GOMES, 2012, p. 35).

O sindicato, todavia, enfrenta, na atualidade, uma grave crise que compromete a sua representatividade, a sua atuação e o alcance das finalidades que justificam e legitimam a sua existência (ANTUNES, 2003; ANTUNES, 2009; GOMES, 2012; VIANA, 1999; VIANA, 2017). Essa crise resulta da reestruturação produtiva imposta pelo capital ao longo das últimas décadas tanto em países de capitalismo central como em países de capitalismo periférico e do surgimento de modelos de gestão e de organização do trabalho pós-fordistas (ANTUNES, 2003; ANTUNES, 2009; GOMES, 2012; VIANA, 1999; VIANA, 2017). Assim como do desenvolvimento de uma sociedade caracterizada pela dinamicidade, plasticidade, adaptabilidade, mutabilidade e flexibilidade e da emergência de sujeitos com novos interesses e novas perspectivas de vida e de mundo (ANTUNES, 2003; ANTUNES, 2009; GOMES, 2012; VIANA, 1999; VIANA, 2017).

Ressalte-se, ainda, a multiplicidade de formas de ataques diretos e indiretos à atuação sindical no presente, sem respostas jurídicas condizentes que protejam o direito humano à autonomia e liberdade sindical. Desde a repressão estatal direta ao sindicato, por forças policiais e judiciais, passando pela ingerência nos modos de funcionamento da articulação coletiva, pela estigmatização por atores sociais, criminalização das estratégias de resistência e atuação, enfim, tudo compõe o quadro de uma verdadeira *sociedade antissindical*. Nela, os atos antissindicais não encontram a devida tutela jurídica (BARBATO; PEREIRA, 2012), ecoando, fortemente, as estratégias de desestruturação da ação

coletiva centralizadas na reestruturação produtiva do presente.

Nesse sentido, é preciso lembrar que as empresas eram, predominantemente, tayloristas/fordistas até a década de 1970 em países de capitalismo central e até a década de 1990 em países de capitalismo periférico, ou seja, eram verticais e dominavam todas as etapas do ciclo produtivo (VIANA, 1999, p. 50; VIANA, 2017, p. 80, 81, 82, 92 e 93). Apresentavam rígida hierarquia e grande produtividade (VIANA, 1999, p. 50; VIANA, 2017, p. 80, 81, 82, 92 e 93). Fabricavam, em massa, mercadorias uniformes para um consumo, igualmente, em massa (VIANA, 1999, p. 50; VIANA, 2017, p. 80, 81, 82, 92 e 93). As empresas empregavam trabalhadoras e trabalhadores estáveis que praticavam gestos repetitivos e fragmentados (VIANA, 1999, p. 50; VIANA, 2017, p. 80, 81, 82, 92 e 93). O preço dos produtos era determinado depois de calculados os custos envolvidos em sua produção e estimado o lucro desejável e desejado por aqueles que detinham os meios de produção (VIANA, 1999, p. 50; VIANA, 2017, p. 80, 81, 82, 92 e 93). As fábricas tayloristas/fordistas reuniam trabalhadoras e trabalhadores em um mesmo ambiente e submetiam essas pessoas a condições de trabalho exaurientes e alienantes (VIANA, 1999, p. 50; VIANA, 2017, p. 83). Fabricavam, portanto, não só produtos a serem comercializados, como a resistência operária ao unir trabalhadoras e trabalhadores (VIANA, 1999, p. 50; VIANA, 2017, p. 83). Os sindicatos reuniam trabalhadoras e trabalhadores estáveis e homogêneos em uma estrutura grande, verticalizada e hierárquica, reflexo das fábricas tayloristas/fordistas (GOMES, 2012; VIANA, 1999; VIANA, 2017).

Entretanto, a partir da década de 1970 em países de capitalismo central e da década de 1990 em países de capitalismo periférico, as empresas passam a ficar cada vez menores do ponto de vista físico, o que não significa a diminuição dos seus ganhos econômicos (VIANA, 2017, p. 84, 85 e 86). A redução física, entretanto, é relativa, pois as empresas terceirizam “externamente/para fora”⁴ etapas do processo produtivo que antes dominavam, transformando-se em meras gerenciadoras (VIANA, 2017, p. 84, 85 e 86). As empresas que desejam se ocupar das etapas exteriorizadas devem, assim, se adequar aos seus mandos e desmandos, o que significa, de certa forma, que são propriedades das empresas gerenciadoras (VIANA, 2017, p. 84, 85 e 86). As empresas, também, terceirizam “internamente/para dentro”⁵, na medida em que reduzem o número de suas empregadas e seus empregados diretos e passam a fazer uso de mão-de-obra juridicamente subordinada a outras empresas (VIANA, 2017, p. 84, 85 e 86).

As empresas pós-fordistas não mais acumulam grandes estoques (VIANA, 2017, p. 84, 85 e 86). Passam a fabricar produtos variados e diversos, embora continuem a produzir em série (VIANA, 2017, p. 84, 85 e 86). Automotizam-se, empregando, cada vez mais, o “trabalho morto” (VIANA, 2017, p. 84, 85 e 86). Elas buscam, constante e incessantemente, a redução de custos (VIANA, 2017, p. 84, 85 e 86). E, assim, passam a ser

classe profissional não seja representada por entidade sindical, tais incumbências poderão ser assumidas por uma assembleia geral de trabalhadoras e trabalhadores e por uma comissão especial de trabalhadoras e trabalhadores, conforme se pode depreender da leitura dos artigos 4º, § 2º, e 5º da Lei 7.783/1989.

4. Nomenclatura proposta por Márcio Túlio Viana (2014, p. 230) em seu artigo “As faces ocultas da terceirização: uma “mix” de velhos textos e novas ideias”.

5 Nomenclatura proposta por Márcio Túlio Viana (2014, p. 230) em seu artigo “As faces ocultas da terceirização: uma “mix” de velhos textos e novas ideias”.

móveis e a se instalem em localidades nas quais haja “mão-de-obra barata, direitos flexíveis, sindicatos dóceis e políticas fiscais favoráveis” (VIANA, 2017, p. 85). O empresariado pós-for-dista “estima o preço possível, fixa o lucro desejado e – como que retrocedendo – vai cortando custos” (VIANA, 2017, p. 86).

Diante dessa nova realidade produtiva caracterizada pelo desemprego e pela prestação do trabalho em condições cada vez mais precárias, o sindicato deve reinventar-se a partir da utilização de elementos do próprio sistema capitalista tal como o fez em inúmeros momentos anteriores (GOMES, 2012; VIANA, 1999; VIANA, 2017). O sindicato deve repensar os seus objetivos imediatos e mediatos e redefinir as suas estratégias de organização, de mobilização e de atuação (GOMES, 2012; VIANA, 1999; VIANA, 2017). Diante dessa nova realidade, o sindicato deve

dirigir seus esforços para a construção e consolidação de direitos sociais que permitirão não apenas diminuir a exploração da força de trabalho, mas também a integração social democrática, inclusiva e cidadã (GOMES, 2012, p. 282).

Aqui se chega à aproximação chave para as primeiras respostas às perguntas do presente artigo. Se é certo que o sindicato deve, em princípio, buscar a emancipação da classe trabalhadora (GOMES, 2012), os caminhos para tal objetivo estão, mais do que nunca, em disputa. A emancipação de trabalhadoras e trabalhadores não compreende, somente, a elaboração das tensões entre a classe trabalhadora e o patronato em torno de questões, essencialmente, salariais ou trabalhistas, voltado ao apaziguamento das desigualdades promovidas pelo sistema capitalista de produção e de consumo (GOMES, 2012). Tampouco pode limitar-se à superação revolucionária desse sistema a partir da implantação de um sistema econômico socialista/comunista (ANTUNES, 2009).

A emancipação individual e coletiva de trabalhadoras e trabalhadores deve perpassar, necessariamente, o enfrentamento a todas as formas de discriminação e de opressão das quais são vítimas dentro do ambiente de trabalho, quando conseguem acessá-lo, e fora dele (ANTUNES, 2009, p. 200; GOMES, 2012, p. 276). São exemplos dessas formas de discriminação e de opressão: o sexismo, o racismo, a homofobia, a lesbofobia, a bifobia, a transfobia, o capacitismo e a xenofobia.

Afinal, o sistema capitalista explora, economicamente, essas modalidades de discriminação e de opressão, em eixos sobrepostos, perpetuando sua existência no mundo do trabalho e em outras dimensões da vida humana e da sociedade (COLLINS; BILGE, 2016). O capitalismo explora, economicamente, o sexismo, o racismo, a homofobia, a lesbofobia e a transfobia quando, por exemplo, emprega, preferencialmente, mulheres, pessoas negras, gays, lésbicas, travestis e transexuais em centrais de teleatividades, mais usualmente conhecidas como call centers, onde a existência dessas pessoas é invisibilizada e ocultada de “uma sociedade de consumo que privilegia certos padrões estéticos” (VENCO, 2009, p. 170).

Os sindicatos devem, portanto, atuar no sentido de possibilitar o respeito a todas as singularidades das trabalhadoras e dos trabalhadores dentro e fora do ambiente de trabalho (GOMES, 2012). É uma exigência das trabalhadoras e dos trabalhadores das so-

cialidades pós-modernas terem as suas singularidades reconhecidas e respeitadas onde quer que se encontrem (GOMES, 2012). Desse modo, retomam-se as perguntas: quando os sindicatos não incluem as pautas reivindicatórias específicas, ou se furtam a pensar amplamente sobre questões de mulheres, pessoas negras, lésbicas, gays, travestis, transexuais e bissexuais em sua agenda de atuação ou mesmo adotam uma agenda que afronta as singularidades e as demandas específicas dessas trabalhadoras e desses trabalhadores, que efeitos isso teria para as greves, como expressão máxima do modo sindical de resistência? E em que medida a simplificação das análises não poderia ocultar estratégias de resistência de pessoas socialmente marginalizadas por marcadores que se sobrepõem ao redor de seu trabalho? O sindicato é um importante agente de transformação do sistema capitalista e da realidade social. Portanto, é fundamental disputar a sua atuação e os objetivos que lhe movimentam. O ato de furar greve, realmente, compromete a realização e o êxito de um movimento grevista e, assim, frustra um objetivo imediato do próprio sindicato, que consiste no alcance das reivindicações, geralmente de caráter salarial e trabalhista, que ensejaram a deflagração da greve. Afirmá-lo, abstratamente, como direito individual absoluto, portanto, não parece ter sentido no quadro do reconhecimento do direito fundamental à greve.

Entretanto, o ato de furar greve pode revelar disputas paralelas, ocultadas, socialmente invisíveis e reproduzidas no próprio ambiente sindical. Assim é que tal ato pode ligar-se a outras expressões do próprio direito de resistência, voltadas à concretização de um dos objetivos mediatos que justificam e legitimam a existência do sindicato, qual seja, a busca pela emancipação a níveis individual e coletivo de trabalhadoras e de trabalhadores (GOMES, 2012, p. 216, 275, 276 e 282).

O direito de resistência é um direito fundamental voltado à defesa de direitos fundamentais trabalhistas ou de outras naturezas que venham a ser violados pela patroa ou pelo patrão no exercício irregular de seu poder diretivo (VIANA, 1996). O direito de resistência volta-se, igualmente, à concretização do ideal de justiça compartilhado por trabalhadoras e trabalhadores, que “pode variar e varia, no espaço e no tempo, mas em cada espaço, e em cada tempo, é um dado real, sensível” (VIANA, 1996, p. 42), a partir da conquista de novos direitos (VIANA, 1996).

O exercício do direito de resistência apresenta um considerável grau de discricionariedade, o que resulta na existência de diferentes formas de resistência trabalhadora (VIANA, 1996; VIANA, 2017). As trabalhadoras e os trabalhadores, individualmente consideradas e considerados ou coletivamente organizadas e organizados em grupos, em sindicatos ou em movimentos sociais, devem decidir quando e como exercê-lo (VIANA, 1996; VIANA, 2017). O direito de resistência pode, inclusive, ser exercido por quem não seja trabalhador ou trabalhadora e em face de um sujeito que não se confunde com a patroa ou com o patrão (VIANA, 1996, p. 26).

Feitas essas breves considerações acerca do direito de resistência, é preciso refletir sobre a não adesão às iniciativas sindicais em uma chave mais aberta, que perceba formas diretas e indiretas de disputa no sindicato, para que a sua atuação englobe as pautas reivindicatórias específicas de mulheres, pessoas negras

e LGBTs. Como compreender o ato de furar greve no contexto da ideia do direito de resistência quando este se liga a uma estratégia de luta contra a reprodução de diferentes modalidades de discriminação e de opressão no ambiente sindical? Poderá o ato de furar greve ser considerado uma manifestação desse direito de resistência de trabalhadoras e trabalhadores mulheres, negras, negros, lésbicas, gays, travestis, transexuais, bissexuais, deficientes e imigrantes e de seus movimentos sociais quando voltado a impedir a exclusão dessas pessoas do mercado de trabalho formal? Quando o ato de não aderir relaciona-se com a discriminação no ambiente de trabalho, com as dificuldades específicas de ascensão profissional com as quais lidam em razão de seu gênero, sua identidade de gênero, sua orientação sexual, sua cor de pele, seu corpo, sua nacionalidade e sua origem étnica?

É preciso, aqui, iluminar as ausências para perceber que certos atos podem refletir formas de resistência para minorias que encontram dificuldades em integrar a direção dos sindicatos de suas categorias profissionais. Resistência para minorias que, depois de enfrentar inúmeras dificuldades, conseguem integrar a direção do sindicato, mas não conseguem participar, efetivamente, do processo de tomada de decisões e não encontram, assim, um ambiente receptivo para as suas demandas específicas.

Furar a greve pode, nesses casos específicos, denunciar que outras pautas que não só aquelas defendidas tradicionalmente pelo sindicato e pelos movimentos grevistas relacionadas a questões estritamente salariais e trabalhistas são importantes e merecem o engajamento da entidade sindical e da classe trabalhadora. Pode ser uma forma de reclamar greves que abarquem, também, as pautas reivindicatórias de mulheres, pessoas negras, gays, lésbicas, bissexuais, travestis, transexuais, além de pessoas deficientes e imigrantes voltadas à superação do sexismo, do racismo, da homofobia, da lesbofobia, da bifobia, da transfobia, do capacitismo e da xenofobia em diferentes dimensões da vida humana e da sociedade, como o mundo do trabalho e o movimento sindical.

4. Um breve excerto exemplificativo: mulher, sindicato e a complexidade da resistência em uma estrutura ainda sexista.

As mulheres brasileiras conquistaram cada vez mais espaço nos sindicatos desde o final da década de 1970 (BERTOLIN; KAMADA, 2012). Com o novo sindicalismo brasileiro, pautas reivindicatórias das trabalhadoras passaram a ser endossadas e encampadas pelas centrais sindicais e pelos sindicatos brasileiros (BERTOLIN; KAMADA, 2012). O 1º Congresso das Operárias da Metalurgia de São Bernardo, organizado pelo Sindicato das Metalúrgicas e dos Metalúrgicos de São Bernardo, ocorrido nos meses de janeiro e fevereiro de 1978, constitui um marco histórico na luta das trabalhadoras brasileiras, pois representa, concomitantemente, “um princípio de estratégia sindical para as mulheres e a eclosão da palavra das operárias” (SOUZA-LOBO, 2011, p. 75).

De maneira geral, pode-se dizer que a participação das mulheres nos sindicatos aumentou significativamente ao longo das últimas décadas (BERTOLIN; KAMADA, 2012). Entretanto, nas direções de muitos sindicatos, as mulheres, ainda, encontram-se ausentes (BERTOLIN; KAMADA, 2012). Naqueles, todavia, em que se encontram presentes, “não costumam ocupar os

principais cargos” (BERTOLIN; KAMADA, 2012, p. 48) e, “mesmo quando as mulheres conseguem fazer parte das lideranças, elas dificilmente têm voz” (BERTOLIN; KAMADA, 2012, p. 47).

Segundo o Anuário das Mulheres Brasileiras (2011, p. 265) elaborado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) e pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), havia apenas 6 (seis) sindicatos brasileiros presididos por mulheres no ano de 1992. No ano de 2001, esse número passou a ser de 10 (dez) sindicatos (DIEESE; SPM, 2011, p. 265).

Dos 11.354 (onze mil, trezentos e cinquenta e quatro) sindicatos obreiros existentes no Brasil no ano de 2001: (i) 2.963 (dois mil, novecentos e sessenta e três) não contavam com a participação de nenhuma mulher em sua diretoria no dia 31 de dezembro de 2001; (ii) 4.023 (quatro mil e vinte e três) sindicatos possuíam uma diretoria composta por um percentual de até 25% (vinte e cinco por cento) de mulheres; (iii) 3.011 (três mil e onze) sindicatos possuíam uma diretoria composta por 26 (vinte e seis) a 50% (cinquenta por cento) de mulheres; (iv) 859 (oitocentos e cinquenta e nove) sindicatos possuíam uma diretoria composta por um percentual de 51 (cinquenta e um) a 75% (setenta e cinco por cento) de mulheres; (v) 483 (quatrocentos e oitenta e três) sindicatos possuíam 76 (setenta e seis) a 100% (cem por cento) de sua diretoria composta por mulheres; (vi) 15 (quinze) sindicatos não informaram quantas mulheres integravam suas diretorias no dia 31 de dezembro de 2001 (DIEESE; SPM, 2011, p. 267).

A socióloga Elisabeth Souza-Lobo constatou, a partir da análise de depoimentos de trabalhadoras que laboraram em indústrias paulistas durante as décadas de 1970 e 1980 coletados por pesquisas sociológicas, a existência de “quatro obstáculos principais para a participação de mulheres no movimento sindical” (SOUZA-LOBO, 2011, p. 136), obstáculos esses que se encontram, ainda, presentes na atualidade. Seriam eles:

a dupla jornada; a desvalorização social das funções exercidas pelas mulheres dentro da fábrica; a opinião de que os homens e não as mulheres são os principais atores políticos; a exigência de que as mulheres procriem e criem filhos (SOUZA-LOBO, 2011, p. 136).

O que se percebe, aqui, é a permanência da forma estrutural do sexismo também na esfera sindical. As ausências e hierarquias são, ainda, marcadas pelo traço do gênero, de modo que a entrada, permanência, ascensão e exercício de poder por mulheres no ambiente sindical são atravessadas por tal forma sistemática de exclusão. Uma exclusão que se desdobra e retroalimenta a não presença ou pouca centralidade de pautas femininas nesses espaços. Ainda que as disputas e tensionamentos se coloquem cada vez mais também nesse universo, conduzindo a luta pela igualdade de gênero também para a ação coletiva ao redor do trabalho, o fato é que a persistência do sexismo pode ter um papel fundamental nos problemas de adesão à ação sindical. A literatura a respeito, contudo, é escassa, deixando sem respostas definitivas as especulações deste ensaio. O mesmo, é preciso registrar, pode ser dito do racismo⁶ da LGBTfobia, ainda menos centralizados nas análises sociológicas e jurídicas.

6. A respeito da questão racial no mundo sindical cf. a tese de Jair Batista da Silva (2008), “Racismo e sindicalismo: reconhecimento, redistribuição

Nesse contexto, a ampliação da participação das mulheres no movimento sindical passará, necessariamente, por um repensar do sexismo estrutural presente nesse ambiente, no mundo do trabalho e em outras dimensões da vida humana e da sociedade que impõe esses e outros obstáculos às mulheres. E se trata de uma via de mão dupla. A participação efetiva das mulheres no movimento sindical e o diálogo entre os movimentos sociais de mulheres e o sindicato são, também, essenciais para a superação do próprio sexismo e de outras modalidades de opressão e de discriminação das quais as mulheres são vítimas. Afinal, os sindicatos são importantes agentes na construção e na consolidação de práticas sociais inclusivas, de redistribuição e de igualdade. Os sindicatos possuem o potencial de promover transformações sociais aptas a beneficiar trabalhadoras e trabalhadores em face das inúmeras opressões das quais são vítimas dentro e fora do ambiente de trabalho. Portanto, é importante pensar atos de não adesão, como furar greves, no contexto da resistência passível de utilização pelas trabalhadoras e por seus movimentos sociais para que o sindicato reconheça o enfrentamento ao sexismo, ao racismo, à lesbofobia, à bifobia e à transfobia, dentre outras modalidades de opressão e discriminação, como uma de suas muitas pautas de atuação e de luta.

5. Considerações finais: compreender as ausências para fortalecer as resistências.

Avasta literatura acerca do sindicalismo contemporâneo permite a consolidação de uma linha nítida: o sindicato, a despeito de todas as dificuldades que enfrenta, é fortemente instado a se reinventar diante da grave crise que enfrenta na atualidade (GOMES, 2012; VIANA, 1999; VIANA, 2017). É interpelado a repensar e redefinir os seus objetivos e as suas estratégias de atuação, de organização e de mobilização (GOMES, 2012; VIANA, 1999; VIANA, 2017). Quando se considera a importância das múltiplas dimensões das lutas sociais por reconhecimento, redistribuição e igualdade do século XXI, a ação sindical é convocada a compreender o enfrentamento de todas as modalidades de discriminação e de opressão das quais trabalhadoras e trabalhadores são vítimas dentro e fora do ambiente de trabalho (ANTUNES, 2009; GOMES, 2012).

Esse é o contexto no qual atos tradicionalmente negligenciados e estigmatizados em sua descrição podem ser bastante informativos. O que se pretendeu problematizar aqui foi, justamente, o ato de furar greve no contexto das possíveis estratégias de resistência passíveis de utilização pelas trabalhadoras mulheres, além de trabalhadoras e trabalhadores negras, negros, gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais, voltadas ao enfrentamento das modalidades de opressão e discriminação existentes no movimento sindical, no mundo do trabalho e em outras dimensões da vida humana e da sociedade. Um levantar de questões ao redor do ato de furar greve como uma plataforma explicativa mais ampla, que se reporte às ausências no movimento sindical. Uma análise que resgate as demandas por uma realidade social e por um Direito que possibilitem a mulheres, pessoas negras, gays, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais serem quem são e viverem como desejam. E, ao final, contribua para um sindicato que se (re)articule ao redor da indissociabilidade de todos esses marcadores sobrepostos na vida vivida por trabalhadoras e tra- e ação política das centrais sindicais acerca do racismo no Brasil”.

balhadores. E, assim, seja um sindicato forte, plural e próximo, para o qual o ato de furar greve seja cada vez menos relevante.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho*: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2ª edição, 10ª reimpressão revista e ampliada. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?*: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 9ª edição. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2003.

BARBATO, Maria Rosaria; PEREIRA, Flavia Souza Máximo. Proteção em face de condutas antissindicalistas: a ausência de uma legislação sistemática protetiva e os novos ataques ao direito fundamental à liberdade sindical. In: *XXI Encontro Nacional do CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito*, 2012, Uberlândia. Anais do CONPEDI- Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito. Florianópolis: FUNJAB, 2012. p. 3395-3421.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; KAMADA, Fabiana Larissa. Ausentes ou invisíveis? A participação das mulheres nos sindicatos. *Caderno Espaço Feminista*, v. 25, n. 1. Uberlândia: janeiro/junho de 2012.

BIAS, Rafael Borges de Souza. Direito fundamental à greve e a Constituição de 1988: da sua amplitude no texto constitucional à restrição pelos tribunais. *Revista de Informação Legislativa*: RIL, v. 55, n. 219, p. 263-290, jul./set. 2018.

BRASIL. *Lei n.º 7.783, de 28 de junho de 1989*. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm>. Acesso em julho de 2017.

CASTILLO, Santiago Pérez del. *O direito de greve*. Tradução: Maria Stella Penteado G. de Abreu. Revisão técnica: Irany Ferreira. São Paulo: LTr, 1994.

CASTORIADIS, Cornelius. *A instituição imaginária da sociedade*. Trad. Guy Reynaud. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. *Intersectionality*. Cambridge, UK; Malden, MA: Polity Press, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11ª edição. São Paulo: LTr, 2012.

DIEESE; SPM. *Anuário das mulheres brasileiras*. São Paulo: DIEESE, 2011. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/anuario/2011/anuarioMulheresBrasileiras2011.html>>. Acesso em julho de 2017.

GOMES, Maíra Neiva. *O sindicato reinventado*: possibilidades de construção do sindicalismo cosmopolita no século XXI. Disserta-

ção de mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PPGD/PUC Minas, Belo Horizonte, 2012.

HIRSZMAN, Leon (diretor). *Eles Não Usam Black-Tie* (filme longa-metragem). Roteiro: Leon Hirszman e Gianfrancesco Guarnieri. Distribuidora: Embrafilme. Ano de lançamento: 1981.

QUEIRÓS, César Augusto Bubolz. Rivalidades e antagonismos: as relações entre grevistas e fura-greves nos movimentos paretizados em Porto Alegre (1917-1919). *Saeculum – Revista de História* (31). João Pessoa, julho/dezembro de 2014.

SILVA, Jair Batista da. *Racismo e sindicalismo: reconhecimento, redistribuição e ação política das centrais sindicais acerca do racismo no Brasil*. Tese de doutoramento. Campinas: UNICAMP, 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Greve*. LTr. Suplemento Trabalhista, v. 48, 2012. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/greve.pdf>>. Acesso em julho de 2017.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. *A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência*. 2ª edição. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2011.

SUPIOT, Alain. Le travail, liberté partagée. *Droit social*, Paris, n. 9-10, p. 715-723, set.-out. 1993.

16

VENCO, Selma. Centrais de Teleatividades: o surgimento dos colarinhos furta-cores? *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. Organizadores: Ricardo Antunes e Ruy Braga. São Paulo: Boitempo, 2009.

VIANA, Márcio Túlio. As faces ocultas da terceirização: uma “mix” de velhos textos e novas ideias. *Rev. TST*, Brasília, vol. n.º 3, jul/set 2014.

VIANA, Márcio Túlio. *Direito de resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador*. São Paulo: LTr, 1996.

VIANA, Márcio Túlio. O direito, a química e a realidade sindical. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. Belo Horizonte, 29 (59), janeiro/junho de 1999.

VIANA, Márcio Túlio. Da greve ao boicote: os vários significados e as novas possibilidades das lutas operárias. *Revista da Faculdade de Direito da UFMG*. Belo Horizonte, n. 50, p. 239-264, jan./jul. 2007.

VIANA, Márcio Túlio. *Da greve ao boicote e outros pequenos estudos*. Belo Horizonte: RTM, 2017.