



UNISUL

UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

CARLOS MAGNO DA SILVA BERNARDO

**A IMPORTÂNCIA DOS SINDICATOS DE TRABALHADORES NAS
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

Palhoça

2019

CARLOS MAGNO DA SILVA BERNARDO

**A IMPORTÂNCIA DOS SINDICATOS DE TRABALHADORES NAS
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de
Direito da Universidade do Sul de Santa
Catarina, como requisito parcial para a
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Hernani Luiz Sobierajski, Msc

Palhoça
2019

CARLOS MAGNO DA SILVA BERNARDO

**A IMPORTÂNCIA DOS SINDICATOS DE TRABALHADORES NAS
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Palhoça, 19 de junho de 2019.

Hernani Luiz Sobierajski, Orientador - Msc
Universidade do Sul de Santa Catarina

Profa.

Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof.

Universidade do Sul de Santa Catarina

TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

A IMPORTÂNCIA DOS SINDICATOS DE TRABALHADORES NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e referencial conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Sul de Santa Catarina, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de todo e qualquer reflexo acerca desta monografia.

Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio comprovado do trabalho monográfico.

Palhoça, 19 de junho de 2019.

CARLOS MAGNO DA SILVA BERNARDO

As maravilhas de DEUS, que nos criou e nos possibilitou ser criativo e generoso nesta tarefa. Ao SINPROESC que me deu coragem e as ferramentas necessárias para que pudesse questionar realidades e propor um mundo cheio de alternativas e possibilidades. Aos meus pais e família. Obrigado a todos que estiveram juntos comigo e por fazerem parte dessa história.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a uma grande luz e energia que rege o universo, permitindo que tudo isso acontecesse. Ao longo da jornada, momentos difíceis foram muitos, mas todos superados juntamente com o maior mestre que alguém pode ter e conhecer. O aprendizado recebido foi importante: conhecer a si mesmo, conhecer nosso interior, fazendo nos lembrar o quanto precisamos melhorar na caminhada, percebendo que o conhecimento deve sempre renascer dentro de cada um de nós.

A Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), pela minha vivência e aprendizado nesse projeto (curso de direito), complementado pelos conhecimentos adquiridos ao longo da vida e dos momentos formativos, foram os balizadores para a construção desse trabalho. Ao corpo docente, que oportunizou muitos momentos de reflexão, possibilitando o puro conhecimento para que o mesmo seja aplicado em busca de uma sociedade com justiça social.

Ao Sindicato Intermunicipal dos Professores no Estado de Santa Catarina (SINPROESC), pela oportunidade e possibilidade de conhecer a realidade dos professores da rede privada de ensino, onde adquiri teoria e a vivência prática nas relações entre o capital e o trabalho.

Ao movimento sindical, centrais sindicais, sindicatos, federações, movimentos sociais e principalmente aos sindicalistas que convivo ao longo de muitos anos de lutas em defesa dos direitos dos trabalhadores, também são co-participantes desse processo. Foi neles que percebi a importância e busquei força e inspiração para escrever esse trabalho, talvez para quem saiba um dia, usufruir de uma sociedade onde as riquezas produzidas pelo mundo do trabalho, sejam distribuídas entre seus verdadeiros donos.

Aos meus pais:

A minha mãe (professora aposentada), que sempre dizia quando mais jovem: filho somente com estudo, perseverança e formação, poderemos um dia, intervir no contexto social.

Ao meu pai (in memoriam) meu grande, maior e único amigo, sei que onde estiver estará muito feliz, pois seus valores e ideais estão sendo respeitados e colocados em prática.

A minha família que faz parte dessa história e espera que o futuro seja feito a partir da constante dedicação no momento presente.

Enfim, a todos que contribuíram direta ou indiretamente para que esse trabalho se tornasse viável e realizável e fizeram parte de mais essa etapa formativa. O homem deve estar sempre em constante aperfeiçoamento, meu muito obrigado.

RESUMO

O presente trabalho faz parte da finalização do Curso de Direito, da UNISUL. Discute-se nesta pesquisa teórica sobre o papel dos sindicatos de trabalhadores nas negociações coletivas de trabalho, centrando na análise dos direitos fundamentais dos trabalhadores como limitação das negociações coletivas, no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição Federal, com apoio de um estudo sobre a importância dos sindicatos neste contexto. Conhecer as origens do movimento sindical no Brasil e no mundo, sua formação e a reconstrução da estrutura sindical brasileira com a implementação da reforma trabalhista de 2017. Analisar o papel dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho e identificar a intervenção da justiça do trabalho nos acordos e convenções. Prioriza-se contribuir para a análise, e a importância do tema reside em demonstrar que a mudança na legislação trabalhista com a implementação da Lei 13.467/2017, e seus desdobramentos levando em conta o Direito Sindical Brasileiro, Legislação Trabalhista e o Direito Constitucional do trabalho vão fazer surgir novas demandas trabalhistas, sendo necessário discutir e reforçar o papel político dos sindicatos frente aos seus representados. O presente trabalho contextualiza o mundo sindical em estudo, suas origens, princípios trabalhistas, a organização e formação das entidades sindicais, como também, a nova atuação dos sindicatos e a alteração do artigo 8º da CLT, demonstrando que a negociação coletiva é um mecanismo fundamental para a democratização das relações de trabalho e seus efeitos, é estendido aos diversos setores da sociedade, ajudando no desenvolvimento regional e local. Por fim, afirma-se que os direitos trabalhistas passam no Brasil por profundas transformações e seus reflexos são sentidos no mundo do trabalho. A Lei 13.467/17, trouxe grandes prejuízos aos trabalhadores e um retrocesso de mais de 100 anos

Palavras-chave: Sindicato. Negociação coletiva. Trabalhador. Diálogo social.

LISTA DE SIGLAS

ACT – Acordo Coletivo de Trabalho
CC – Código Civil
CCT – Convenção Coletiva de Trabalho
CGTB – central Geral dos Trabalhadores Brasileiros
CLT – Consolidação das leis do Trabalho
CONCLAT – Conferência Nacional da Classe Trabalhadora
CONLUTAS – Coordenação Geral de Lutas
CRFB/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CSB – Central dos Sindicatos Brasileiros
CUT – Central Única dos Trabalhadores
EC – Emenda Constitucional
FS – Força Sindical
LINDB – Lei de Introdução ao Direito Brasileiro
MPT – Ministério Público do Trabalho
MR-8 – Movimento Revolucionário 8 de Outubro
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
NSCT – Nova Central Sindical de Trabalhadores
OIT – Organização Internacional do Trabalho
OJ – Orientação Jurisprudencial
ONG – Organização não Governamental
PMDB – Partido do Movimento Democrático Brasileiro
STF – Supremo Tribunal Federal
TRT – Tribunal Regional do Trabalho
TST – Tribunal Superior do Trabalho
UGT – União Geral dos Trabalhadores
USB – União Sindical Brasileira

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 O SINDICALISMO.....	13
2.1 CONCEITO DE SINDICATO.....	15
2.2 AS ORIGENS SINDICAIS NO BRASIL E NO MUNDO.....	17
2.3 PRINCÍPIOS TRABALHISTAS E SINDICAIS.....	21
2.3.1 Princípio da Liberdade Sindical.....	24
2.3.2 Princípio da Liberdade Associativa.....	28
2.3.3 Princípio da Irrenunciabilidade.....	30
2.3.4 Princípio da Irreduzibilidade Salarial.....	32
2.4 A FUNÇÃO DE REPRESENTAÇÃO.....	34
3 A FORMAÇÃO DOS SINDICATOS E SUA ORGANIZAÇÃO.....	37
3.1 A ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL.....	42
3.2 AS CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO.....	44
3.3 PAPEL DOS SINDICATOS NOS ACORDOS COLETIVOS.....	47
3.4 OS SINDICATOS E A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.....	49
3.5 DISSÍDIOS COLETIVOS E A JUSTIÇA DO TRABALHO.....	53
3.6 AS CENTRAIS SINDICAIS.....	56
4 A NOVA ATUAÇÃO DOS SINDICATOS NA CLT.....	61
4.1 A ALTERAÇÃO DO ART. 8º DA CLT PELA LEI 13.467/2017.....	64
4.1.1 Parâmetros na Constituição de 88 para a negociação coletiva.....	69
4.1.2 Negociação Coletiva e o Novo Art. 611-A da CLT.....	72
CONCLUSÃO.....	76
REFERÊNCIAS.....	77

1 INTRODUÇÃO

O tema em evidência desta monografia é a importância dos sindicatos de trabalhadores nas negociações coletivas de trabalho, dentro desta nova configuração. A importância do estudo deste tema reside em demonstrar que a mudança na legislação trabalhista com a implementação da Lei 13.467/2017, e seus desdobramentos levando em conta o Direito Sindical Brasileiro, Legislação Trabalhista além dos fundamentos e pressupostos previstos na Constituição, conforme o Direito Constitucional do Trabalho. Propõe-se ainda analisar, as relações de trabalho nas dimensões dos direitos fundamentais, em especial aos que trata sobre a Irrenunciabilidade e Intangibilidade, como também, o Princípio da Autonomia Sindical e o Princípio da Liberdade Associativa. Analisar a alteração do art. 8º da Lei 13.467/2017 em especial os §§ 2º e 3º por serem inconstitucionais, violando os princípios que asseguram o amplo acesso a justiça. Nenhuma Lei pode impedir o Poder judiciário de apreciar e julgar ação que pratique lesão ou ameaça a qualquer direito, desrespeitando inclusive os seus princípios de autonomia e independência. A temática se mostra de suma importância, mormente quando se observa uma forte tendência para a retirada e supressão de direitos, minimizando sua aplicabilidade e dificultando o ideal de se alcançar o Estado Democrático de Direito e uma sociedade livre, justa e igualitária.

Esta monografia apresenta os parâmetros da negociação coletiva a partir do princípio da proporcionalidade em consonância com os limites e os riscos da flexibilização das normas trabalhistas e qual é o papel do sindicato diante da importância do diálogo social frente aos impactos no mundo do trabalho.

Para a construção desta monografia e em vista dos parâmetros delineados, constitui-se como objetivo geral deste trabalho contribuir para uma análise dos direitos fundamentais dos trabalhadores como limitação das negociações coletivas, com apoio de um estudo sobre a importância dos sindicatos neste contexto, sua função social e a representação dos trabalhadores diante das negociações coletivas e de outras relações pertinentes ao desempenho do trabalho laboral, evidenciando que a flexibilização da Lei Trabalhista vem afetando as negociações coletivas, atingindo o princípio protetivo em seu conceito clássico, de forma muito especial.

Como objetivos específicos, pretende-se demonstrar e apresentar através da pesquisa jurídica o conceito e as origens do movimento sindical no Brasil e no

mundo. Conhecer a importância, a formação e a organização dos sindicatos e apresentar a reconstrução da estrutura sindical brasileira com a reforma trabalhista de 2017. Apresentar a nova atuação dos sindicatos com a reforma trabalhista de 2017 e as alterações na CLT. Analisar o papel dos sindicatos nos acordos e convenções coletivas de trabalho e identificar a intervenção da Justiça do Trabalho nos acordos e convenções.

O presente estudo tem como escopo retratar os direitos fundamentais dos trabalhadores como limitação das negociações coletivas, como também, colaborar na discussão sobre o papel dos sindicatos nesta nova atualidade. Com a reforma trabalhista de 2017 o movimento sindical brasileiro e a CLT passam por profundas mudanças. Novas demandas trabalhistas vão surgir, sendo necessário discutir e reforçar o papel político dos sindicatos, frente aos seus representados. A negociação coletiva é um constante diálogo social entre as partes, trabalhadores e empregadores, na busca por um consenso e na elaboração de normas para serem aplicadas nas relações individuais e coletivas de trabalho. É considerada uma legítima forma para a resolução de conflitos nas relações laborais.

O tema é muito relevante e vem do fato que a negociação coletiva no âmbito da justiça do trabalho é um processo de diálogo entre os atores que representam o capital e o trabalho. É o equilíbrio das relações do trabalho, onde os agentes envolvidos no processo devem buscar melhores condições para seus representados, como também, uma melhor solução para os conflitos coletivos. O assunto é de tamanha importância, que em 1981 a Conferência Geral da OIT aprovou a convenção 154, consagrando os princípios e preceitos a seu respeito. A Convenção 154 prevê que a negociação coletiva deve ser aplicada a todos os ramos da atividade econômica, sendo ampla e aplicável a todas as regiões e formas de organização, em qualquer nível sindical, seja ele laboral ou empresarial. Por atuar nesta área, entendo que a negociação coletiva representa um relevante exercício para a democracia e um forte instrumento de conquistas e ampliação dos direitos trabalhistas. São os trabalhadores, via seus sindicatos que vão conferir maior efetividade às normas coletivas, pois via de regra, o resultado é a vontade das partes envolvidas.

O Brasil é um estado democrático de direito e garante em sua carta magna os direitos individuais e coletivos. Nessa linha de pensamento, entende-se

ser o sindicato um órgão essencial para a manutenção da democracia e tem papel fundamental para as relações de trabalho, seja na conquista ou na manutenção de direitos. A função social do sindicato é a de representar sua categoria nas negociações coletivas e em outras atividades pertinentes ao desenvolvimento do contrato laboral, tem o papel de defender os trabalhadores pelo descumprimento da legislação trabalhista por parte dos empregadores. A contribuição desse projeto de pesquisa visa apresentar a relevância da negociação coletiva na vida dos trabalhadores e a importância dos sindicatos na interlocução, com o objetivo de subsidiar o conhecimento científico acerca do tema e a sociedade de maneira geral ou específica.

Tendo a monografia analisado toda a forma de inserção e estratégia do movimento sindical, os limites da negociação coletiva e os riscos da flexibilização da norma trabalhista, e o papel das entidades representativas dos trabalhadores neste novo contexto. A hipótese levantada por este trabalho é a seguinte: com a flexibilização das normas de proteção ao trabalhador, o enfraquecimento do movimento sindical e da justiça do trabalho, ocorrerá uma regressão humana e um retrocesso nas conquistas e direitos dos trabalhadores, entregando a sociedade e a economia para a voracidade do capital. O presente trabalho não pretende exaurir todas as dúvidas sobre o tema, nem mesmo estabelecer conceitos fechados, nem tampouco apontar para a necessidade de engessar o direito.

2 O SINDICALISMO

O sindicalismo, como organização de luta e representação dos trabalhadores, surge no início do século XIX na Inglaterra, o país capitalista mais desenvolvido do mundo à época, com dupla motivação. Revolta com o modo capitalista de produção e necessidade de solidariedade, união e associativismo para enfrentar a exploração patronal, reivindicar salários justos e decentes, como também, melhores condições de trabalho.

Os três pilares da organização sindical, segundo a OIT, fundada no ano de 1919, são os seguintes: 1° - o direito de sindicalização, ou seja, a possibilidade dos trabalhadores se organizarem, regimentalmente, em torno de uma entidade sindical para a defesa e a promoção de seus interesses; 2° - o direito de negociação, ou seja, a prerrogativa de estabelecer o consenso sobre as condições de trabalho e de participação dos trabalhadores na riqueza produzida a partir de sua força de trabalho, promovendo a distribuição de renda de forma pacífica e pactuada e 3° - o direito de greve. Como forma de pressão, que possa ser acionado na hipótese do empregador se recusar a negociar ou negociar em bases inaceitáveis para os trabalhadores.

De acordo com o jurista Ney Prado (1998), “o sindicalismo, desde que surgiu no mundo, é um fenômeno social multifacetado, com dimensões sociais, econômicas e jurídicas.

Com essa forma de organização dos trabalhadores, pressupondo que exista a união, a solidariedade e consciência de classe, faz parte das conquistas do processo civilizatório, que já está na quinta geração de direitos. Seu nascimento coincide com o florescer da segunda geração, passando, a partir de então, a ter papel fundamental nas conquistas de direitos pela classe trabalhadora.

Na primeira geração, situada no século XVIII, estão os direitos civis (direito à vida, à propriedade, à segurança, à integridade física, acesso a justiça e da ampla defesa) e as liberdades de ir e vir, de pensamento, de opinião e expressão.

Na segunda geração, que surgiu no século XIX, estão os direitos políticos, de associação e reunião, de organização política, partidária e sindical, de participação político eleitoral, ou seja, votar e ser votado, de sufrágio universal, de liberdade de imprensa, e de alternância no poder.

Na terceira geração, a partir do século XX, já com a participação dos sindicatos e dos partidos políticos, estão dos direitos sociais, econômicos e culturais. É importante salientar que, dessas três gerações de direitos, a terceira foi a única

que implicou em custos para o governo e empresas com as conquistas de direitos ao trabalho decente, salário justo, jornada de trabalho de oito horas, descanso semanal remunerado, aposentadoria digna, seguro desemprego, saúde, educação e lazer.

Na quarta geração, conquistada a partir da segunda metade do século XX, estão os direitos difusos, com titular indeterminado e dos direitos coletivos, válidos para grupos, categorias e classe de trabalhadores por relação jurídica.

Os direitos difusos incluem-se os interesses e direitos que possuem natureza indivisível e dizem respeito a uma massa indeterminada e indeterminável de pessoas, ligadas por circunstâncias de fato, que não podem ser individualizadas. Podemos citar o direito ao meio ambiente equilibrado, direito a paz, a segurança, direito do consumidor, das mulheres, das crianças e adolescentes, dos idosos, das minorias étnicas, direitos sociais, dos portadores de deficiências entre outros. Os direitos coletivos, que também possuem natureza indivisível, dizem respeito a uma massa de pessoas inicialmente indeterminada, mas posteriormente determinada. Por exemplo: advogados, associações profissionais, sindicatos, contribuintes de determinado tributo, contratantes de planos de saúde e outros.

Na quinta e última geração, já como uma realidade do século XXI, estão dos direitos bioéticos ou a necessidade de regulação, como consequência da interdição, da intervenção indébita na estrutura da vida, ou seja, a engenharia genética, transgênicos etc. Atender a uma imposição ética de se discutir publicamente o que é e o que não é legítimo em termos dessa intervenção. E ainda é preciso ressaltar que:

A organização sindical faz parte do tripé da democracia, constituída pelos partidos, pela imprensa e pelos sindicatos. As funções básicas do sindicato são: 1ª) representar a classe trabalhadora; 2ª) reivindicar; 3ª) negociar; 4ª) mobilizar e, quando necessário, promover greve; 5ª) educar para a cidadania, e 6ª) lutar por justiça social. (QUEIROZ, 2012 p. 13).

Pode-se concluir que a luta dos sindicatos é permanente em busca de resultados positivos e melhores condições de vida e lazer para a classe trabalhadora. As reivindicações sindicais que antes eram reprimidas com violência, no presente, ou seja, antes da Lei 13.467/2017 (Contrarreforma Trabalhista), as conquistas estavam contempladas nas constituições democráticas, como parte das gerações de direitos conquistados nos séculos XX e XXI.

2.1 CONCEITO DE SINDICATO

O sindicalismo é um fenômeno complexo e sua conceituação ou definição torna-se difícil, pois depende do contexto em que está sendo analisado. Na origem do idioma português a palavra sindicato deriva de síndico. Segundo Nascimento (1991, p. 148), “fala-se em síndico, atualmente, como representante; nesse sentido é que se diz síndico do condomínio, síndico da massa falida etc. Sindicato também tem o sentido de representante. É o representante dos grupos de trabalhadores e empregadores”.

Ainda nesta mesma análise, ensina Rodrigues Pinto (1998, p. 120), “o sindicato seria, desse modo. O conjunto de funções exercidas pelo síndico, tendo daí se estendido para significar o ente a que se atribui, nas modernas relações de trabalho, o trato representativo dos interesses comunitários de empresas e trabalhadores”.

O movimento dos trabalhadores se estruturou na era contemporânea sob a forma de sindicato. Para Arthur Birnie (1964, p. 96), “entre todas as associações a que possa pertencer o trabalhador, o sindicato é a que tem caráter mais pronunciadamente condigno à classe trabalhadora”.

Outro conceito importante está no livro *The History of Trade Unionism* de Webb (1919), “união estável de trabalhadores e trabalhadoras para a defesa de seus interesses e implementação da melhoria de condições de vida”.

O movimento sindical é, portanto, uma entidade perene, formada para ser um instrumento de defesa dos direitos e interesses da classe trabalhadora. É importante ressaltar que a função de negociação e representação no ordenamento jurídico brasileiro está concentrada no sindicato. Em caso de inércia essas duas funções poderão ser exercidas pela federação e confederação respectivamente, conforme previsto nos artigos 617 e 611, § 2º da CLT.

Sindicato é o agrupamento estável de várias pessoas de uma profissão, que convencionam colocar, por meio de uma organização interna, suas atividades e parte de seus recursos em comum, para assegurar a defesa e a representação da respectiva profissão, com vistas a melhorar suas condições de vida e trabalho. (GOMES e GOTTSCHALK, 1996, p. 547).

Segundo a OIT, fundada em 1919, os três pilares da organização sindical são: 1) o direito de sindicalização, a possibilidade dos trabalhadores se organizarem em torno de uma entidade para a defesa e promoção de seus interesses; 2) o direito de negociação, a prerrogativa de representar os trabalhadores, buscando estabelecer o consenso sobre as condições de trabalho, como também, nas conquistas de novos direitos, buscando promover uma melhor distribuição de renda e riqueza produzida a partir da força de trabalho e 3) o direito de greve, como sendo uma forma legítima de pressão sobre a classe empregadora, quando os mesmos se recusam a negociar ou querem negociar em parâmetros mínimos, ou seja, em bases inaceitáveis.

Na legislação brasileira não há uma definição clara de sindicato. O artigo 8º, inciso III da CRFB/88, estabelece que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”. O *caput* do artigo 511 da CLT estabelece que “é lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas”.

Portanto, a definição de sindicato no Brasil é a seguinte: é uma associação de direito privado, fundado por decisão dos membros de uma determinada classe de trabalhadores, tendo como objetivo de representar, promover e defender, de forma permanente, os direitos e interesses da categoria profissional ou econômica num dado espaço territorial que deve abranger, no mínimo, um município. Nos termos do artigo 37, inciso VI da CRFB/88, os servidores públicos possuem direito à livre associação sindical. Conforme previsão no artigo 142, § 3º, inciso IV da CRFB/88 é vedada a sindicalização e a greve de militares.

No atual contexto sócio econômico e com a implementação da contrarreforma trabalhista, o sindicato passa a ter importância fundamental na defesa dos interesses, na manutenção e nas conquistas de novos direitos. Com o avanço da tecnologia, a inteligência artificial, a indústria 4.0 e 5.0, com desemprego estrutural, somadas ainda as mudanças econômicas promovidas pelo Estado Brasileiro, provocando abundância na mão de obra, e conseqüentemente precarização e enfraquecimento da força de trabalho, influenciando diretamente nos direitos sociais e de lazer dos trabalhadores. O desemprego e as baixas

remunerações impedem o acesso dos trabalhadores aos direitos sociais mínimos, previstos na CRFB/88, art. 1º, inciso III, como um dos fundamentos do Brasil e do Estado Democrático de Direito e na OIT, que define o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir os elementos essenciais à uma vida digna.

2.2 AS ORIGENS SINDICAIS NO BRASIL E NO MUNDO

Na segunda metade do século XVIII dois fatos foram importantes e determinantes para o surgimento dos sindicatos, a Revolução Industrial e a supressão das corporações de ofício. A supressão das corporações de ofício decorre da adoção do liberalismo, que se revela incompatível com a existência de associações ou assemelhados que se pudessem sobrepor entre os indivíduos e o Estado.

O liberalismo da Revolução Francesa 1789 suprimiu as corporações de ofício, dentre outras causas, por sustentar que a liberdade individual não se compatibiliza com a existência de corpos intermediários entre o indivíduo e o Estado. Para ser livre, o homem não pode ser subordinado à associação porque esta suprime a sua livre e plena manifestação, submetido que fica ao predomínio da vontade grupal. (NASCIMENTO, 1986, p. 3).

O sindicalismo, como organização de luta, resistência e representação dos trabalhadores, surge no mundo devido ao contexto da industrialização e consolidação do capitalismo na Europa, mas precisamente na Inglaterra, no início do século XIX, país mais desenvolvido à época. Nasce para fazer o contraponto com os empregadores e lutar contra as péssimas condições de vida e trabalho, pela revolta com o modo capitalista de produção, com o objetivo de enfrentar a exploração patronal, reivindicar melhores salários e condições decentes de trabalho.

A revolução industrial propiciou os fatores que permitiram o surgimento da união dos trabalhadores em moldes diversos dos observados até aquele momento histórico. Em um segundo momento, e com farta mão de obra para poucas vagas, podia os tomadores de serviços impor as condições precárias de trabalho, sendo estas desumanas, até pela inexistência de normas que regulassem o trabalho nos moldes necessários.

Para Amauri Mascaro o surgimento do sindicalismo no mundo decorre da extinção das corporações de ofício. Quanto a Revolução Industrial, ela propiciou

os fatores que permitiram o surgimento da união dos trabalhadores em moldes diversos dos observados até então.

Estes dois fatores somados e a impossibilidade de cada trabalhador, individualmente, enfrentar os problemas decorrentes do segundo, acabaram gerando, no operariado, a consciência de que só pela união seria possível opor-se aos que lhes exploravam.

A invenção da máquina e sua aplicação à indústria iriam provocar a revolução nos métodos de trabalho e, conseqüentemente, nas relações entre patrões e trabalhadores; primeiramente a máquina de fiar, o método de pudlagem (que permitiu preparar o ferro de modo a transformá-lo em aço), o tear mecânico, a máquina a vapor multiplicando a força de trabalho, tudo isso iria importar na redução da mão-de-obra porque, mesmo com o aparecimento das grandes oficinas e fábricas, para obter um determinado resultado na produção não era necessário tão grande número de operários. (SEGADAS VIANNA, 1997, p. 34).

Segundo afirma Antônio Álvares da Silva (1979, p. 28), “o despertar da consciência coletivista das classes trabalhadoras foi à contribuição da revolução Industrial”.

Nesta época houve uma enorme polarização nas relações sociais, com a sociedade dividida em duas grandes classes: o proletariado e a burguesia, ficando explícito e evidente o antagonismo de interesses entre elas. Os trabalhadores começaram a se organizar como meio de fazer o enfrentamento e questionar as precárias condições de trabalho.

É inegável que, a união entre os trabalhadores começa a se fortalecer a partir do movimento conhecido como Ludismo. Esse movimento era de resistência e consistia em invadir indústrias têxteis para promover a destruição das máquinas que produziam as mercadorias. A motivação do movimento seria devido à substituição dos trabalhadores pelas máquinas nas indústrias.

Com a associação dos trabalhadores, começam a ser fundadas as trade unions que são organizações equivalentes aos atuais sindicatos. Essas instituições passam a negociar em nome dos trabalhadores, unificando a pauta e a luta em busca de melhores condições de trabalho e salários, como também a conquista de direitos. A ideia principal tinha como objetivo dar força ao movimento evitando que os empregadores pudessem negociar individualmente com cada trabalhador.

Outro fato que merece registro é a criação da OIT, pelo tratado de Versailles, em 1919, como parte da Sociedade das nações. A OIT em sua Constituição

reconhece que a liberdade sindical é um dos princípios fundamentais e que a liberdade de associação é essencial para o progresso e passou a fomentar, entre todas as nações, programas que permitam o reconhecimento do direito de negociação coletiva.

No Brasil a formação dos sindicatos tem seu nascimento em momento posterior ao do movimento europeu. É influenciada principalmente pela migração de trabalhadores vindo do Europa, com o objetivo de morar e trabalhar no país. A economia brasileira no final do século XIX sofre uma profunda transformação, marcada pela abolição da escravatura e a Proclamação da República.

O movimento sindical brasileiro surge com quase cem anos de atraso em relação ao sindicalismo europeu, no início da primeira República, e reconhecido pela Constituição de 1891. Durante o império não havia sindicatos no Brasil, pois predominava o escravismo colonial, onde a predominância da mão de obra era de negros escravos.

A economia brasileira naquele momento histórico era predominantemente agrícola, com prevalência na lavoura e produção de café, sendo seu principal produto de exportação. Com o tempo vai cedendo espaço para as atividades manufatureiras, que surgem nos grandes centros urbanos e no litoral. Com a abolição da escravatura, o trabalho assalariado atrai grande número de imigrantes vindo da Europa, e ao chegar no país se deparam com uma sociedade que oferecia pouco ou nenhum direito aos trabalhadores. Esses trabalhadores eram submetidos a condições subumanas de trabalho, fato que provocou forte pressão do governo dos países de origem desses trabalhadores exigindo melhores condições de trabalho.

Segundo ensina Romita (1976, p. 35), “Inicialmente, vigorou no Brasil o regime de trabalho escravagista. O sistema corporativo de produção e trabalho não poderia vicejar, por pressupor o trabalho livre, embora subordinado a normas estatutárias”.

Os novos trabalhadores vindos da Europa possuíam forte experiência no trabalho assalariado com relativos direitos trabalhistas, já conquistados em seu país de origem. Por esse motivo, esses trabalhadores rapidamente começaram a formar as primeiras organizações que podemos chamar de embrião dos sindicatos.

Temos a partir daí, um novo período para o sindicalismo brasileiro, de duração de mais ou menos 40 anos. Consequência da adoção do liberalismo como

doutrina deste primeiro período da História da República. O Estado deixa de regular as relações de trabalho, dentro da concepção de ser o contrato o instrumento apto a regular a relação entre trabalhador e empregador. Este é um período, relativamente fértil para o sindicalismo. São criadas diversas associações de classe, embora ainda sem um caráter sindical.

Ainda convém salientar que, começam a aparecer no país as primeiras leis sindicais. O Decreto n° 979, de 6 de janeiro de 1903 e o Decreto n° 1.637, de 5 de janeiro de 1907. O primeiro relativo ao setor rural, tinha sentido cooperativista e segundo Octavio Bueno Magano (1990, p. 43), “tendo sido editado para atribuir ao sindicato à função de intermediário do crédito a favor dos sócios, podendo ser misto.”

Não se pode esquecer, todavia que, mesmo que o Decreto n° 979 não tenha concebido o sindicato nos moldes tradicionais, assim como, da mesma forma, ainda que as uniões de trabalhadores no período, não tenham sido formadas conforme verdadeiros sindicatos, isto não desnatura o fato de que é no período que começa a se estruturar o sindicalismo brasileiro, embora ele vá ser totalmente modificado, por imposição de Getúlio Vargas, na década de 30.

Esta foi, por exemplo, a época do anarcossindicalismo que, foi uma doutrina sindical e política que influiria, poderosamente, no sindicalismo denominado revolucionário.

O anarcossindicalismo era um sindicalismo apolítico, voltado para as questões profissionais, tendo sido inspirador de diversos movimentos grevistas. Era excludente do trabalhador brasileiro e voltado para o imigrante europeu foi, como era próprio da época, reprimido. (MASCARO, 1990, p. 56-57).

Foi, ainda, período de grande agitação social, com a ocorrência de inúmeras greves, iniciando-se um ciclo que vai de 1901 até 1919, culminando com as greves gerais de 1917 e 1919. Os últimos onze anos deste período são marcados pela regulamentação, pelo Estado, de direitos dos trabalhadores, como por exemplo, a Lei n° 4.982, em 1925, relativa à concessão de férias, bem como pela Lei Elói Chaves de 1923, de cunho previdenciário e que é considerada o marco da Previdência Social, no Brasil.

A partir de 1930, inicia-se um novo período para o sindicalismo no Brasil, denominado de fase intervencionista, com traços que permanecem até hoje.

Do ponto de vista legislativo, essa fase começa com o Decreto nº 19.770, de 19 de março de 1931, que implantou segundo Magno (1990, p. 45), “as bases de um tipo corporativista de organização sindical, que perdura até hoje”. Para Romita, “essa feição intervencionista, sujeitando o sindicato ao Estado e retirando-lhe a autonomia. Firmou-se a regra do monossindicalismo”.

A trajetória do movimento sindical brasileiro está associada às transformações políticas sociais e principalmente econômicas ocorridas no país. Na medida em que o Brasil saía da fase rural e caminhava para a urbanização das nossas cidades e a industrialização, os trabalhadores precisavam se organizar para ter plenas condições de acompanhar essa nova estrutura social de forma mais orgânica. Surgia assim o movimento sindical no Brasil.

2.3 PRINCÍPIOS TRABALHISTAS E SINDICAIS

Princípio é a base de alguma coisa, é o momento em que algo tem origem. São as regras que vão nortear o direito do trabalho e o direito sindical, impulsionando o conhecimento e o desenvolvimento, constituindo o alicerce do seu conteúdo. Devem ser entendidos como as bases de qualquer ciência ou ramos destas.

Para Miguel Reale (1993, p. 299), “verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional”.

Os princípios, segundo a concepção jusnaturalista, são metajurídicos, situam-se acima do direito positivo, sobre o qual exercem uma função corretiva e prioritária, de modo que prevalecem sobre as leis que os contrariam, expressando valores que não podem ser contrariados pelas leis positivas, uma vez que são regras de direito natural.

Para o positivismo, os princípios estão situados no ordenamento jurídico, nas leis em que estão plamados, cumprindo uma função integrativa das lacunas, e são descobertos de modo indutivo, partindo das leis para atingir as regras mais gerais que delas derivam, restritos, portanto, aos parâmetros do conjunto de normas vigentes, modificáveis na medida em que os seus fundamentos de direito positivo são alterados.

A concepção universalista consiste na elaboração de princípios transcendentais a um determinado sistema jurídico nacional, válidos, de um modo geral, para todos os ordenamentos jurídicos nacionais. Só seriam princípios, segundo essa visão, aqueles que se colocassem acima de um sistema.

Para a concepção nacionalista, os princípios que se restringem a um dado ordenamento jurídico são indubitavelmente elaborados com base nas suas disposições e não têm validade além da ordem jurídica em função da qual foram determinados.

No direito do trabalho há princípios universais e princípios nacionais. Os princípios universais são aqueles que quase se confundem como notas características de um determinado país. Aqueles que se aproximam das regras que emanam do direito comparado ou são admitidos como de direito natural.

Os princípios nacionais, por sua vez, podem referir-se a todo o direito do trabalho, como também, a um dado setor do direito do trabalho, como o direito individual, o direito salarial, o direito coletivo, o direito de greve etc.

Podemos observar que os princípios têm uma tríplice função. Primeira, a função interpretativa, da qual é um elemento de apoio. Segunda, a função de elaboração do direito do trabalho, já que auxiliam o legislador. Terceira, a função de aplicação do direito, na medida em que serve de base para o juiz sentenciar.

Em relação ao direito sindical, vamos definir os princípios de duas formas. O primeiro com base na concepção do sindicalismo ditado pela Organização Internacional do Trabalho, (OIT) e o segundo com base no direito sindical concebido no Brasil.

Princípios necessários a autonomia coletiva são: da liberdade de fundar sindicatos; da liberdade de constituição de órgãos não associativos; da liberdade de elaboração dos estatutos sindicais; da concertação social; do direito de elaborar o regulamento da empresa e da negociação coletiva. (MASCARO, 1995, p. 1-2).

Já para Mauricio Delgado, ao tratar dos princípios do que denomina direito coletivo do trabalho, divide-os em três grupos: 1) o que está relacionado com as condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo e que conteria os princípios da liberdade associativa sindical e da autonomia sindical; 2) o que trata das relações entre os sujeitos coletivos e dos processos consubstanciados dessas relações, e que seria representado pelos princípios da equivalência dos contratantes

coletivos e da lealdade e transparência nas negociações coletivas e 3) o grupo que se dirige às relações e efeitos perante a comunidade objetivada pelas normas produzidas pelos contratantes coletivos, estando nele contidos os princípios da interveniência sindical na normatização coletiva, da criatividade jurídica da negociação coletiva e da adequação setorial negociada.

Por fim, temos a enumeração formulada por Anna Maria de Toledo Coelho, que identifica quatro princípios: do direito de organização sindical; da liberdade sindical; da unidade sindical e da participação, este último relacionado à representação dos trabalhadores na empresa e à participação na gestão desta (arts. 11 e 7º da CRFB/88).

Porém, é necessário também verificar a concepção da OIT sobre o direito sindical. O texto da Convenção nº 87, está assentada na liberdade sindical. Portanto, para a OIT o princípio fundamental do direito sindical, é o da liberdade sindical, segundo o qual podem trabalhadores e empregadores unir-se em sindicatos, com o objetivo de determinar as condições de trabalho e formas de atuação.

Ainda convém lembrar que, deste princípio maior, pode-se destacar os seguintes sub princípios: a) princípio da liberdade de associação, que garante a liberdade de trabalhadores e empregadores constituir os sindicatos; b) princípio da liberdade de organização, que consiste na liberdade de trabalhadores e empregadores determinar a forma de organização que entendam ser a mais adequada; c) princípio da liberdade de administração, que consiste na liberdade das organizações sindicais definirem sua regulação interna; d) princípio da não interferência externa, que impede o ESTADO ou terceiros de interferir nos assuntos internos das entidades sindicais; e) princípio da liberdade de atuação, que consiste no direitos das entidades sindicais determinar sua forma de atuação, perante o ESTADO e de terceiros e f) princípio da liberdade de filiação e desfiliação, que garante a trabalhadores e empregadores o direito de adotar, a conduta que entendam a mais apropriada em relação a filiação, desfiliação e não filiação.

Como o Brasil não ratificou a Convenção nº 87 da OIT, tendo sua aplicação mitigada em nosso ordenamento jurídico, dividindo opiniões jurídicas, políticas e sindicais, fica impossível sua inserção a nível nacional. Cabe destacar que, a referida convenção é ratificada em mais de 100 países. Considerando ainda que, o texto constitucional em seu art. 8º, não consagra de forma plena a liberdade

sindical, podemos admitir que, internamente o Direito Sindical vai ser regido por princípios diversos, dos enunciados acima.

Destacamos os seguintes princípios que rege o Direito Sindical Brasileiro: a) princípio da liberdade de associação, que consiste, em nosso ordenamento jurídico, apenas a liberdade de criação de entidades sindicais. Este princípio é bastante limitado, pois não se tem a liberdade de organização, o que impõe a necessidade de adoção do sistema confederativo; b) princípio da unicidade sindical, que consiste na possibilidade de existir somente uma única entidade sindical representativa de determinada categoria em uma dada base territorial; c) princípio da liberdade de administração, nos moldes acima preconizados; d) princípio da não interferência externa; e) princípio da liberdade de filiação, que garante a trabalhadores e empregadores o direito de filiação, não filiação e desfiliação; f) princípio da autonomia privada coletiva, que garante às organizações sindicais e as empresas o direito de estabelecer normas e convenções coletivas em busca de melhores condições de trabalho das diversas já estabelecidas no ordenamento estatal, através principalmente da CLT e g) princípio da representação exclusiva pelo sindicato, que é o representante exclusivo da categoria, inclusive nas negociações coletivas de trabalho e impede a existência, no nosso Direito Sindical do princípio da liberdade de atuação ou de exercício das funções, de forma plena.

2.3.1 Princípio da Liberdade Sindical

É a liberdade de organização, englobando nesse enfoque a liberdade de associação. A Doutrina considera como sendo o aspecto positivo da liberdade que os trabalhadores possuem independente de previa autorização, de filiar-se a sindicato.

Conforme leciona Vólia Bomfim (2014, p. 1239-1230) “é a espinha dorsal do Direito Coletivo representado por um Estado Social e Democrático de Direito. É um direito subjetivo público que veda a intervenção do Estado na criação ou funcionamento do sindicato”.

Segundo José Cairo Júnior (2016, p. 1023) “no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, a liberdade sindical significa a inexistência de óbices legais para que patrões e empregados possam se associar para a defesa dos seus interesses, sem qualquer intervenção do Estado”.

Para o autor, o princípio da liberdade sindical comporta três níveis distintos: 1) não pode haver, por parte do Estado, restrições para a criação, funcionamento, desmembramento ou extinção de uma organização sindical (liberdade de constituição); 2) a lei não poderá obstar a filiação, permanência ou desligamento do associado a qualquer sindicato (liberdade de filiação) e 3) não pode criar embaraço, de qualquer espécie, para o funcionamento, ou seja, para sua organização e administração (liberdade de organização).

Dentro do contexto das organizações sindicais, a liberdade sindical vai adquirir tratamento diferenciado pela Doutrina, através de um enfoque metodológico e outro conceitual.

Determinar o conteúdo da liberdade sindical e as suas manifestações, bem como as garantias que devem ser estabelecidas para que, sem limitações que resultem em sua aniquilação, os sindicatos possam cumprir os seus objetivos maiores. (NASCIMENTO, 1991, p. 114).

Para Rodrigues Pinto (1998, p. 76) “o ponto de partida essencial do sindicalismo é a liberdade, o mais nobre sentimento do ser racional, alicerce que sustenta a estrutura do sindicalismo”.

Nascimento (1991 p. 114) afirma que, apesar do tema oferecer inúmeras perspectivas “[...] a liberdade sindical é individual ou coletiva, a primeira pertinente à pessoa singularmente considerada, a segunda, aos grupos profissionais”.

Segundo Russomano (1995 p. 66) “[...] a liberdade sindical pressupõe a sindicalização livre, contra a sindicalização obrigatória, a autonomia sindical, contra o dirigismo sindical, a pluralidade sindical contra a unicidade sindical”.

No âmbito internacional, a Convenção nº 87 de 1948 da OIT que até hoje não foi ratificada pelo Brasil estabelece um feixe de liberdades, as quais se destacam a liberdade de constituição e filiação (art. 2º) e a liberdade de administração (art. 3º)

A Convenção nº 87, em seu preâmbulo, estabelece a afirmação do princípio da liberdade sindical, assim como a liberdade de expressão e de associação, princípios estes que foram adotados por unanimidade pelos Estados Membros participantes, para constituírem a base da regulamentação internacional. Na parte referente a liberdade sindical se destacam os seguintes artigos: art. 2º - os trabalhadores e empregados, sem distinção de qualquer espécie, terão o direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os

estatutos da mesma. Art. 3º -1- As organizações de trabalhadores e empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação. 2 – As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal. (OLIVEIRA, 1998, p. 139).

Em razão de o tema permitir diversas classificações, e a legislação brasileira trazer princípios contraditórios a ampla liberdade, é importante dar um enfoque a liberdade sindical sob três aspectos: liberdade de organização, liberdade de administração e liberdade de sindicalização.

Nesse sentido, necessário se faz mencionar o entendimento de Pinto (1998, p. 83-86) “[...] ausência de qualquer condicionamento do poder público para a criação da associação sindical”, bem como, na possibilidade dos trabalhadores e empregadores exercerem o “[...] direito de reunião e organização de associação capaz de representar o grupo na defesa de seus interesses homogêneos [...]”.

Os pontos citados acima se encontram assegurado na CRFB/88, no art. 8º, inciso I, sendo vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”.

No tocante a limitação de sindicalização de categorias, dois aspectos emergem: a vedação da criação de sindicatos de servidores militares e a dificuldade de implantação da sindicalização do setor público.

Segundo Lebre (1999, p. 54) “quanto à sindicalização dos servidores públicos civis o problema consiste em adequar o sistema estatutário, do qual fazem parte esta categoria de trabalhadores, a uma disciplina das relações de trabalho, até então aplicada apenas, ao setor privado”.

Já em relação à unicidade e pluralidade sindical, o tema é bastante conflituoso, apesar de correntes doutrinárias entenderem que o assunto não possui relevância como se costuma apregoar.

A questão da unidade ou pluralidade sindical reduz-se, em última análise, a determinar se para cada profissão ou categoria econômica ou profissional deve existir em dada área geográfica, um só sindicato ou mais de um. (JOVITA, 1998, p. 491).

A atual CRFB/88 mantém o regime da unicidade sindical, perpetuado pela CLT, quando no art. 8º, inciso II, estabelece que “é vedada a criação de mais

de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial.

Por estar consagrado constitucionalmente, não significa que o princípio é aceito pacificamente pela doutrina como o mais adequado ao sistema sindical brasileiro, como também, não significa que a pluralidade é recebida sem ressalvas ou pela totalidade da doutrina.

Em linhas gerais, são argumentos contrários à unicidade sindical.

Limita a liberdade sindical; o sindicato único e oficializado é produto artificial da lei, deixando de ser fruto de um movimento cheio de espontaneidade e palpitações; torna-se presa fácil da voracidade intervencionista do Estado, que tende a fortalecer seus órgãos executivos; estimula a profissionalização dos dirigentes sindicais e cria desconfiças, no espírito do trabalhador, quanto à independência, à altivez e à serenidade de suas resoluções. (RUSSOMANO, 1995, p. 89-90).

São argumentos contrários à pluralidade sindical.

A pluralidade quebra a unidade da classe operária; estimula a luta entre sindicatos e, por extensão, entre seus dirigentes associados; a vaidade ou a ambição de seus líderes, quando feridas, levam à formação de sindicatos dissidentes numerosos e desnecessários; todos esses fatores contribuem para o enfraquecimento da luta operária e do próprio sindicato, representando, assim, um desvirtuamento histórico do sindicalismo; pressupõe, em certos momentos cruciais, a declaração da entidade mais representativa, de modo a que os sindicatos fiquem divididos em duas categorias, uns em detrimento dos outros o que pode fazer com que os trabalhadores abandonem os sindicatos mais fracos, ingressem no sindicato poderoso, daí resultando, na prática, o sindicato único que quer evitar. (RUSSOMANO, 1995, p. 90).

É evidente que a questão não se resume pela simples escolha de um dos modelos, mantendo-o ou inserindo-o no sistema legal brasileiro. A análise deve perpassar por um sistema que efetivamente atenda as necessidades dos trabalhadores.

A liberdade de administração é um atributo necessário aos sindicatos para a configuração da liberdade sindical. Traduz-se na autonomia que as organizações sindicais possuem ou devam possuir para melhor definir os interesses da categoria que representa.

Na legislação constitucional atual a garantia da liberdade de administração está esculpida no art. 8º, inciso I, quando estabelece serem vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical, cujo teor

revogou tacitamente inúmeros dispositivos da CLT que tratavam da ingerência do Estado no sistema sindical.

Referida ingerência referia-se ao controle do processo eleitoral, na definição dos órgãos deliberativos, no número de dirigentes, no controle do quadro associativo, na fiscalização da gestão financeira etc., atualmente não mais admitida diante do princípio da liberdade sindical. Na liberdade de administração, consubstanciada na expressão autonomia sindical.

O sindicato deve figurar como agente único e responsável pelas suas resoluções e decisões, ou seja, a sua organização interna, administração e política dependem, única e exclusivamente, da decisão dos seus associados, sem influência ou interferência, seja ela direta ou indireta, de poderes estranhos àquela entidade sindical. (LEBRE, 1999, p. 50).

A liberdade de administração é garantidora do princípio da liberdade sindical, porém sua extensão é limitada, dependendo dos princípios constitucionais de legalidade, moralidade e legitimidade dos atos administrativos.

2.3.2 Princípio da Liberdade Associativa

Em relação à liberdade de sindicalização ou associativa a CRFB/88 estabelece em seu art. 8º, inciso V, que: “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical”.

Garante então o texto constitucional, o direito de trabalhadores e empregadores criar organizações sindicais, não podendo esta criação ser objeto de autorização do Estado, com a simples ressalva do registro em órgão competente.

Em consequência da lei, podemos até concluir que a primeira faceta da liberdade sindical existe, pois o que a torna real é o direito de associação sindical, dependente, apenas, da livre vontade dos trabalhadores, sem que o Estado possa, de forma discricionária decidir por esta criação ou não.

Se as leis de um Estado permitem que nele pessoas, com interesses profissionais e econômicos, se agrupem em organizações sindicais, haveria, no sentido em que estamos falando, liberdade sindical caracterizada como o reconhecimento, pela ordem jurídica, de que devem existir associações sindicais. (NASCIMENTO, 1989, p. 115).

Portanto, no que tange a liberdade sindical, podemos observar que este aspecto existe por si só, mesmo que outras restrições existam, em relação aos demais aspectos, como relativo à organização, pois o que define ou não a existência da liberdade de associação é o direito de criar organizações sindicais sem autorização estatal.

A liberdade de sindicalização pode ser abordada em três enfoques distintos.

A) o trabalhador usa o direito de livre sindicalização em sentido positivo, quando ingressa no sindicato; B) usa-o no sentido negativo, quando se recusa a dele participar e C) resolve livremente, caso se tenha inscrito no sindicato, permanecer ou retirar-se da entidade de classe. (RUSSOMANO, 1995, p. 67).

Referido direito, incluso no princípio da liberdade sindical, em sua conotação individual, garante ao trabalhador ou empregador a condição livre e soberana de associar-se ou não ao sindicato.

Segundo Rodrigues (1998 p. 81) “ao trabalhador deve ser entregue o único juízo da conveniência de integrar-se, pela qualidade de sócio, à associação que irá defender-lhe os interesses individuais e coletivos da categoria”.

A liberdade de associação, é importante ressaltar que, é fruto direto da promulgação da atual Constituição, pois, sob a égide do regime anterior, em que vigoravam apenas as normas da CLT, ela não se fazia presente.

Os artigos 515 e seguintes da CLT deixam de forma clara, em quase sua totalidade que são incompatíveis com a ordem constitucional, davam ao Ministro do Trabalho plenos poderes, com uma boa dose de discricionariedade (art. 519), de reconhecer ou não como sindicatos as associações que entendesse pelo que não havia liberdade para a fundação de organizações sindicais.

Este sentido pode ser depreendido da seguinte decisão do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho da OIT:

“207. el principio de la libertad sindical podría llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización los trabajadores y los empleadores tuviesen que obtener un permiso cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización previa indispensable para proceder a su creación. No obstante, si bien los fundadores de

un sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que pueden regir de acuerdo con determinada legislación, tales requisitos no deben equivaler prácticamente a una autorización previa ni constituir un obstáculo para la creación de una organización hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple”.

Pode-se então afirmar, que havia, no Brasil o direito de criar sindicatos, mas não a liberdade de associação.

2.3.3 Princípio da Irrenunciabilidade

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, em síntese, consiste na impossibilidade jurídica de o trabalhador privar-se voluntariamente de vantagens a ele conferidas pela lei trabalhista. O trabalhador não pode renunciar aos direitos a ele assegurados pela legislação vigente. O conceito de irrenunciabilidade compreende também a intransigibilidade. Essa é a regra, porém há algumas exceções.

Segundo coleciona De Plácido e Silva (1984) “Renúncia. Ou renúnciação, do latim renuntiatio, de renuntiare, ou anunciar que deixa desistir, abdicar, no sentido jurídico designa o abandono ou desistência do direito”.

Para Pedreira da Silva (1980) define assim “ato unilateral da abdicção de um direito por parte do seu titular”.

O direito privado comum admite renúncia tácita ou expressa. No Direito do Trabalho, de regra, a renúncia é ilícita e em muitos casos até considerada ilegal. Nos casos em que é admissível tem que ser expressa e inconfundível. Portanto, não se admite renúncia tácita.

Portanto, podemos perceber que o trabalhador via de regra não pode renunciar aos seus direitos, mas se essa renúncia for, por ventura favorável a ele, será permitida desde que seja realizada pela tutela jurisdicional.

Segundo Barros (2006, p. 137) “A irrenunciabilidade decorre do conteúdo da norma, de forma explícita ou implícita, podendo ainda advir de sua finalidade objetiva.”

Já no direito comparado podemos encontrar em geral a proibição de renúncia, pelo trabalhador, de direitos derivados de disposições que não podem ser alteradas, modificadas ou anuladas. Países como Itália, Argentina e Uruguai só

admite em casos previstos em lei. Na França não é permitido na vigência do contrato e no México a legislação a respeito é muito rigorosa.

Merece também ser trazido à baila o entendimento de Moraes apud Rodrigues sobre o princípio da irrenunciabilidade o qual menciona que (2003, p.37) “A impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio.”

O comportamento inerte do titular imediato do direito não se há de confundir com a renúncia. O titular do direito é o trabalhador individualizado. Nessa ordem a sociedade tem a titularidade mediata e como tal pode exercer o direito que o titular imediato, por qualquer motivo, deixa perecer. Assim, o trabalhador que realiza acordo com o empregador para trabalhar sem carteira assinada a fim de receber seu salário sem o desconto da previdência ou por qualquer outro motivo não impede que o Ministério do Trabalho, através de sua fiscalização, chame o empregador para cumprir essa obrigação de ordem pública.

A prescrição e a decadência são institutos próprios que não equivalem à renúncia, embora tenha efeito semelhante a uma renúncia tácita validade pelo decurso de tempo.

Vale esclarecer que o nosso ordenamento jurídico não veda renúncia por parte do empregador, logicamente porque a parte presumidamente mais forte na relação prescinde da tutela legal neste ponto.

Segundo leciona o eminente Cesarino Júnior (1980) “a aplicação deste princípio decorre da imperatividade das normas trabalhistas, o que ocasiona a indisponibilidade dos direitos”.

Pode-se afirmar que sobre a forma implícita não há previsão legal, sendo necessário o uso de formas interpretativas da lei. Podemos citar como exemplo, o art. 7º, inciso XIII, CRFB/88, in verbis: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.”

Sobre a forma explícita está clara no texto legal, não sendo necessário a utilização de formas interpretativas para que a renúncia seja feita. O art. 9º da CLT elucida de forma clara, transparente e objetiva o tema. “Serão nulos de pleno direito

os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente consolidação.”

Alfredo Ruprecht (1979) “Princípios Normativos do Direito do Trabalho”, defende que o fundamento deste princípio assenta no vício presumido de consentimento. Entende que sempre o trabalhador é constrangido ao renunciar a um direito, em virtude da desigualdade econômica em que se encontra situação essa que inibe a sua livre determinação.

O surgimento do Direito do Trabalho com natureza tutelar representa o mais poderoso instrumento de intervenção do Estado na ordem privada, visando à paz social. Dessa forma, o princípio da irrenunciabilidade está assentado, no fundamento imediato da presunção do vício de consentimento. O trabalhador já dispõe de muito pouco para renunciar, sem motivo aos seus direitos.

A Justiça do Trabalho não pode dar guarida à cláusulas contratuais, de ACT ou CCT em que impliquem em renúncias no ato da contratação. A proteção numa relação de subordinação vai prevalecer em torno do empregado, pois se fosse o contrário, seria o mesmo que retirar todas as conquistas e direitos dos trabalhadores, menosprezando o princípio básico de proteção a parte vulnerável na relação, desconsiderando inclusive os demais princípios que regem a justiça trabalhista.

2.3.4 Princípio da Irredutibilidade Salarial

Este princípio está previsto na CRFB/88 no artigo 7º, inciso VI, na Lei nº 8.542 de 23/12/1992 e na jurisprudência.

A regra é que o salário é irredutível, segundo o art. 7º, VI da CRFB/88. Porém, dois conceitos merecem esclarecimentos, para o entendimento e compreensão da irredutibilidade dos salários. Primeiramente precisamos entender o que é salário e segundo a redução proibida é nominal ou real?

Salário é a contraprestação direta devida pelo empregador ou empregado em virtude do serviço prestado ou posto a sua disposição, em face do contrato de trabalho.

Segundo o art. 457, § 1º da CLT, integram o salário não só o valor fixo estipulado no ato da contratação, como também, as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. O §

2º do mesmo artigo diz ainda que integram o salário a ajuda de custo e as diárias, estas quando não excederem a 50% do salário percebido pelo trabalhador.

Também compõem o salário as prestações in natura, ou em utilidades como moradia, alimentação, vestuário ou outras prestações que a empresa, por força do costume ou do contrato, fornecer habitualmente. Não serão considerados salário, para fins legais, os vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local de trabalho, para a prestação dos respectivos serviços.

Quanto, a saber, se a garantia é de salário real ou apenas nominal, parece ficar claro a mensagem insculpida no art. 7º, IV da CRFB/88 quando vincula o valor do salário mínimo ao atendimento das necessidades vitais e básicas próprias e da família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos com o objetivo de preservar o poder aquisitivo.

Percebe-se que a Constituição não fala de valor nominal, mas sim das utilidades que o salário deve custear. Em virtude da inflação as utilidades sobem de preço diariamente. Se fôssemos manter o entendimento de que a garantia é apenas nominal, em um curto espaço de tempo o salário dos trabalhadores seria reduzido ao mínimo legal, já que é proibido pagar menos.

Por outro lado, os reajustes salariais obedecem à política para esse fim. A lei salarial só tem protegido as baixas remunerações, as categorias de melhores salários tem enfrentado um achatamento salarial, de maneira que hoje a massa de trabalhadores compõe-se de assalariados mínimos. As categorias mais organizadas buscam o instituto da greve como forma de minimizar as perdas.

Portanto, de acordo com a interpretação do artigo constitucional no sentido da garantia real, é viável ação judicial visando a reposição inflacionária nos salários.

A irredutibilidade remuneratória fundamenta-se basicamente em dois pontos: 1 – no princípio da progressão social, segundo o qual o trabalhador não pode sofrer redução do seu padrão de vida e 2 – nos caracteres do salário, que são: a) sinalagma – relação de equivalência subjetiva das obrigações; b) caráter alimentar – o que lhe garante a qualidade de crédito preferencial; c) caráter forfetário – não está sujeito aos riscos de empreendimento; d) persistência em caso de paralisação das atividades independente da vontade do obreiro; e) natureza

composta do salário – fixo mais adicionais; f) irredutibilidade; g) determinação heterogênea do salário – lei, instrumentos coletivos, regulamento da empresa, contrato individual e h) proporcionalidade com natureza de prestação. De todos os itens apresentados, apenas dois deles suportam o princípio da irredutibilidade salarial, são eles o caráter forfetário e o alimentar.

Como toda regra possui exceções, assim também é em relação à irredutibilidade salarial que poderá ser permitida em algumas circunstâncias. No âmbito do Direito Constitucional do Trabalho o princípio em comento possui aparência coletiva e mediante negociação coletiva de trabalho, claro com algumas limitações, é possível a redução, mas limitada a 25%, mesmo assim nunca inferior ao mínimo legal, segundo entendimento que se extrai dos arts. 7º, VI da Constituição e 503 da CLT.

Antes da CRFB/88, a redução salarial podia ocorrer em duas situações: em caso de força maior devidamente comprovada e em caso de difícil situação financeira da empresa em virtude da conjuntura econômica. Na força maior, a redução era unilateral, por decisão do empregador (art. 503 da CLT), já na dificuldade financeira era necessário a anuência do sindicato da categoria, porém, na recusa deste, podia a Justiça do Trabalho fazê-lo, conforme a Lei nº 4.923 de 23/12/1965.

Atualmente, a redução salarial só será possível mediante negociação entre os atores envolvidos, através de ACT ou CCT, com previsão também no art. 7º, VI da CRFB/88.

2.4 A FUNÇÃO DE REPRESENTAÇÃO

Representatividade em nossa linguagem significa a qualidade de representar ou de representativo.

Segundo coleciona Ferreira (1986, p. 1.489) “[...] representativo [...] 3. constituído por pessoas ou coisas que representem algo: delegação representativa de um grupo. 4. Que representa politicamente os interesses de um grupo, classe social, povo etc. [...]. Por isso, diz-se representativo aquele que efetivamente representa, por força delegada os anseios de um determinado grupo.”

A respeito da representação, Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1998. p. 582) tratando dos poderes do sindicato, dispõem que aquela seria “dos

interesses gerais da profissão dos interesses individuais dos seus associados, e perante o empregador ou associação que o representa, na celebração da convenção coletiva.”

É importante ressaltar que, a função de representação dos sindicatos por força constitucional, detêm a representação da categoria (art. 8º, inciso III da CRFB/88) “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas”. Já o art. 513, alínea a deixa claro o seguinte “São prerrogativas dos sindicatos: a – representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida.”

Nesses termos, representação, quanto à área de atuação, pode ser dividida em: judicial e extrajudicial; quanto aos interesses: individuais e coletivos, e quanto aos limites subjetivos desta representação, geral e dos associados.

Judicialmente, a representação é tanto dos interesses individuais e coletivos, bem como, às vezes, ocorre em favor de toda a categoria e, em outras somente dos associados. A quase totalidade das hipóteses envolve os interesses coletivos, mas podem existir hipóteses em que o sindicato representa apenas os associados, caso de ação de cumprimento.

A respeito da representação dos interesses dos representados, no plano judicial, verifique-se a ementa abaixo:

LEGITIMIDADE DE SINDICATO – PROTEÇÃO DE DIREITO COLETIVO – NORMA INTERNA DA EMPRESA – POSSIBILIDADE. O sindicato quando atua na defesa dos direitos e interesses individuais ou coletivos dos integrantes da categoria o faz na qualidade de substituto processual, com base no inciso III do art. 8º da Constituição Federal e do art. 3º da Lei nº 8.703/90. Processo nº 1094/02, julgamento em 4.6.2002; Relator Juíza Ismênia Quadros; DJ/SE 21.6.2002. (TRT/20ª REGIÃO).

Quanto à representação dos interesses individuais no plano judicial, ela existe, só que de forma mais tênue, a não ser que se considere a defesa dos interesses individuais homogêneos, que, como classificamos de coletivos, pelo menos na defesa, não entram nesta hipótese.

Ainda assim, podemos exemplificar a representação individual, independentemente da condição de associado do trabalhador, por meio da hipótese

em que o empregado, por motivo de doença ou outro, não pode comparecer à audiência, sendo representado por seu sindicato de classe (art. 843, § 2º, da CLT).

Extrajudicialmente, o sindicato desempenha papéis relevantes na representação de interesses, principalmente perante as empresas, nas gestões que desenvolve em favor dos trabalhadores, em suas questões individuais e coletivas.

Ainda cabe ressaltar que, aos sindicatos incumbe também à função negocial, síntese da autonomia coletiva para a positivação da norma jurídica. O Direito do Trabalho é o único ramo do direito que admite, em grandes dimensões, um processo negocial de positivação da norma jurídica e cabe aos sindicatos essa prerrogativa legal no âmbito coletivo.

A prerrogativa legal dos sindicatos, denominada função negocial, corresponde:

[...] a realização de um negócio jurídico entre os empregados e empregadores, representados por seus respectivos sindicatos, federações e confederações, criando normas que regulamentam os aspectos econômicos e sociais do contrato de trabalho, tendo início com a negociação coletiva e resultando em Convenção ou Acordo Coletivo. (LEBRE, 1999, p. 51).

Nesse mesmo sentido, enfocando a figura da entidade sindical, não existindo sindicato, conforme a CLT caberá aos órgãos superiores (Federação e Confederação) a formalização dos instrumentos coletivos, legitimando nesse caso a função negocial das organizações sindicais.

3 A FORMAÇÃO DOS SINDICATOS E SUA ORGANIZAÇÃO

Na base do sistema confederativo temos o sindicato, que é das entidades sindicais, a única constituída de pessoas, físicas ou jurídicas, tendo a incumbência de representar, defender e coordenar os interesses da categoria que representa.

Segundo Wilson de Souza (1992, p. 106) “Os sindicatos compõem a estrutura sindical de base, o primeiro grau, com privilégios de representatividade exclusiva na base territorial”.

A palavra sindicato, segundo Amauri Mascaro (1989, p. 148), deriva de síndico, que “é a pessoa encarregada de representar interesses de um grupo, o que traz em mente, de imediato, os principais objetivos do sindicato, que são, exatamente, a defesa e a coordenação dos interesses de um grupo”.

A formação dos sindicatos no Brasil sofre forte influência de trabalhadores de origem estrangeira, que após o fim da escravidão, no ano de 1888, vieram para o país com a promessa de melhores condições de vida e trabalho, e ao chegar aqui encontram ainda, um sistema escravocrata.

Indignados com essa situação e com formação coletiva em seus países de origem, trazendo em suas bagagens os preceitos sobre o socialismo e o anarquismo, decide a partir desses ideais lutar para a formação de sindicatos, tendo como objetivo principal a busca por melhores condições de vida e trabalho e a conquista de novos direitos.

Em 1903 com o Decreto nº 979, começa a ser legalizados no Brasil os sindicatos, começando pelos sindicatos de trabalhadores rurais, pois na época era o trabalho rural que predominava no país. Com o advento da indústria, começaram a surgir outros sindicatos, inclusive de empregadores. Mas o controle do Estado estava presente, pois para ser registrado era obrigatório de no mínimo sete sócios, com liberdade para cada trabalhador se filiar e se desfiliar. Estes primeiros sindicatos tinham a clara função de assistencialismo.

Segundo coleciona Octavio Bueno Magano (1990, p. 43) “tendo sido editado para atribuir ao sindicato a função de intermediário do crédito a favor dos sócios”.

A corroborar o exposto acima, insta transcrever o entendimento de Mascaro, que preleciona em relação ao decreto nº 979, acentua ter ele garantido o

direito de acesso e saída dos indivíduos dos sindicatos (liberdade sindical individual) e seu caráter assistencial, “com a criação de caixas para os sócios e cooperativas de crédito e venda dos seus produtos”.

O direito de associação ficou garantido com a promulgação de nossa primeira Constituição Republicana em 1891, prevista no artigo 72, § 8º, contanto que fosse pacificamente.

Em 1907, com a adoção do decreto nº1637, que regulamenta os sindicatos urbanos e tinham como principal função a defesa geral dos interesses dos trabalhadores no coletivo e de forma individual.

Este período é bem definido por Sagadas Vianas.

As organizações que surgiram de sindicato apenas possuíam o rotulo. Entre os trabalhadores do campo não existia uma base intelectual que lhes assegurasse capacidade para se organizar e, além disso, estavam economicamente subjugados aos senhores da terra, que não hesitavam em mandar embora os que tivessem coragem de reclamar qualquer medida em seu benefício, já que direitos não existiam consagrados em textos de lei. (SUSSEKING E MARANHÃO, 1981, p. 958).

A partir daí, pode-se afirmar que, um novo período nasce para o sindicalismo brasileiro com duração de aproximadamente 40 anos.

E, como consequência da adoção do liberalismo como doutrina deste primeiro período da história da república, o Estado deixa de regular as relações de trabalho, dentro da concepção de ser o contrato o instrumento apto a regular a relação entre trabalhador e empregador.

Para Luiz Werneck Vianna (1989, p. 50) que se refere ao decreto nº 1.637 como “a única produção legal tendo por objeto o mundo do trabalho”.

Porém, não se pode esquecer que se o decreto nº 979 não tenha concebido os sindicatos nos moldes tradicionais, assim como, as uniões de trabalhadores, no período, não tenham sido formadas conforme verdadeiros sindicatos, isto não corrompe o fato de que é neste período que começa a se estruturar o sindicalismo brasileiro, embora ele vá ser totalmente modificado na era de Getúlio Vargas.

É importante ressaltar que, dentro da estrutura sindical, o sindicato possui um papel de destaque e isso ocorre naturalmente, pois a representação da base, ou seja, da categoria quem faz é o ente “sindicato”. Impossível fugir a isto.

Vamos então aproveitar a divisão feita por Octavio Bueno Magano e separar os aspectos relativos à organização dos sindicatos em dois pontos: a estrutura externa e estrutura interna.

No que tange a estrutura externa, por dizer respeito ao processo de fundação e organização das entidades sindicais, é a primeira que deve ser analisada. Dentro do modelo brasileiro, resulta ser obrigatório indicar as organizações que podem ser criadas, bem como o sistema em que vão estar inseridas para, depois, dispor como vai se dar sua criação, bem como a fusão, a incorporação, a extinção e a dissociação.

Prosseguindo nesta análise da organização sindical, o sistema da representação sindical, como é concebido no Brasil apresenta a estrutura de forma piramidal. Na base temos os sindicatos, no centro as federações e no topo as confederações. As entidades de grau superior são as federações e confederações organizadas em seus estados membros e dentro desta lógica, não se pode falar em federação nacional, mas sim em confederação.

Este sistema, segundo Magano, já existe desde a edição do Decreto nº 19.770/31, diz o autor:

No que tange à integração do sindicato com outras entidades, previu expressamente o decreto em tela, que três sindicatos pudessem formar uma federação e que cinco federações fossem aptas a constituir uma Confederação. A lei vigente inverteu essa regra, exigindo cinco sindicatos para formar uma federação e três federações para constituir uma Confederação. No Decreto nº 19.770/1931, conquanto não se houvesse estabelecido a forma de integração das entidades sindicais, deixou-se entrever que esta deveria ser a do paralelismo hierárquico consagrado pela legislação vigente. Isso se infere do § 1º do seu artigo 3º, onde se estatuiu: “para estudo mais amplo e defesa mais eficiente dos seus interesses, é facultado aos sindicatos de profissões idênticas, similares ou conexas, formarem suas federações de classe...” Não poderia, conseqüentemente, existir federação formada por sindicatos de profissões não conexas. Assim, os grupos homogêneos de trabalhadores deveriam organizar-se paralelamente com os grupos homogêneos de empregadores. E deveria ser uma organização hierarquizada, porque a confederação se sobrepunha às federações e estas aos sindicatos. (MAGANO, 1990, p. 46-47).

Corroborando com o que ensina Magano, a federação tem base estadual e poderão ser instituídas, desde que congreguem cinco ou mais sindicatos, representando a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, conexas ou similares. Ainda convém lembrar que, as categorias que ainda não

estiverem organizadas em sindicatos, as federações poderão celebrar convenções coletivas, acordos coletivos e instaurar os dissídios coletivos.

Com o advento da Lei 6.386/1976 que dispõe sobre as fontes de receitas e outras providências sobre o funcionamento dos sindicatos, federações e confederações sendo esta última de âmbito nacional e formada por ramos de atividades. As confederações normalmente coordenam as atividades dos sindicatos e quando as categorias não forem organizadas em sindicatos e federações estão autorizadas a celebrar convenções coletivas, acordos coletivos e instaurar dissídio coletivo.

Em 2008 com o advento da lei 11.648 ocorre o reconhecimento das centrais. Segundo o art. 1º da referida lei considera-se central sindical a entidade associativa de direito privado, composta, neste caso de entidades representativas de trabalhadores. São entidades sindicais de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional e suas atribuições e prerrogativas são as seguintes: coordenar a representação dos trabalhadores em discussões de interesse nacional, mas não substitui as atribuições do sindicato.

A partir de 2008 a pirâmide sindical que resulta da estrutura sindical passou a ter quatro segmentos. Na base os sindicatos, que são os representantes legais dos trabalhadores, no centro as federações que tem por objetivo coordenar e aglutinar os interesses comuns, em seguida as confederações em âmbito nacional com sede em Brasília e no ápice as centrais sindicais que possui estrutura diferente das confederações, pois reúne trabalhadores dos diversos segmentos de categorias.

O estudo da organização sindical vai se completar com a análise da sua estrutura interna. O texto constitucional de 1988, ao tratar da sindicalização, concedeu às entidades a chamada liberdade coletiva de administração.

Uma de suas facetas, segundo Amauri Mascaro (1989, p. 119) é o que se denomina democracia interna, que significaria o poder das entidades de seu auto regularem “é condição de legitimidade da vida do sindicato e princípio que deve inspirar a prática dos principais atos que envolverão a sua atividade interior”.

A atividade interna dos sindicatos está prevista no art. 8º, inciso I da CRFB/88. A democracia interna, a propósito, está garantida no art. 3º, § 1º, da Convenção nº 87 da OIT, que garante às organizações sindicais o direito de elaborar seus estatutos e regimentos, eleger livremente seus representantes e organizar sua administração.

Isto deve ocorrer, ressalte-se, sem que o poder público possa interferir na administração da entidade sindical, embora não signifique, a desobrigação das organizações sindicais de cumprir as prescrições legais.

Em estudo da OIT versando sobre liberdade sindical, quando trata do livre funcionamento das organizações, menciona que isto só ocorre com a não interferência estatal, mas ainda que exponha este pensamento, admite certas formas de controle externo, com, a obrigatoriedade de ser apresentado, de forma periódica, balanço financeiro, em outros momentos a fiscalização da contabilidade de auditoria independente, e a obrigatoriedade de registro de livros, sem que isto viole direitos sindicais.

Transportando essa discussão para o Brasil, verifica-se que a CLT, nas normas que tratam da administração das entidades sindicais, é extremamente minuciosa e, notadamente intervencionista.

Assim e no aspecto da administração das organizações sindicais, o posicionamento de Amauri Mascaro (1989, p. 197) é bastante claro e pode ser sintetizado em sentido amplo “a sua administração de acordo com os critérios que forem julgados adequados para os seus objetivos”.

Conforme o previsto no art. 511 da CLT, o sindicato é constituído de uma diretoria composta no mínimo de três e no máximo de sete diretores, além de um conselho fiscal composto de três membros. Os membros dos dois órgãos possuem diretores suplentes em igual número.

Acrescente-se aos dois órgãos citados acima, a Assembleia Geral, que pode ser Ordinária e Extraordinária é formada pelo conjunto dos associados e por todos os integrantes da categoria. É o órgão de deliberação máxima da entidade sindical, como leciona Octavio Bueno Magano (1990, p. 112) “é o órgão soberano da entidade”.

Em relação a receita e o patrimônio das entidades sindicais, antes da promulgação da CRFB/88, ou melhor, antes de ser concedida às entidades sindicais a liberdade de administração, havia controle direto do Ministério do Trabalho sobre o patrimônio e a gestão dos bens e dos recursos, como se verifica nos arts. 548 a 552 da CLT.

Porém, este controle não é mais possível, devendo hoje em dia ser feito, pelos próprios integrantes das entidades, na forma definida em assembleia geral, convocada para esse fim e por meio do estatuto.

Isto não quer dizer que, inexistam controle externo sobre determinadas atividades do sindicato, pois isto é decorrência normal da atuação de qualquer pessoa jurídica, como se classificam os sindicatos.

A OIT considera que a possibilidade de restrição pelo Estado, do uso das receitas sindicais em prol de atividades, é um ato contrário à liberdade sindical, como se observa da seguinte decisão do Comitê de Liberdade Sindical:

438. Toda disposición por la que se confiera a las autoridades el derecho de restringir la libertad de un sindicato para administrar o invertir sus fondos como lo desee, dentro de objetivos sindicales normalmente lícitos, sería incompatible con los principios de la libertad sindical. (OIT, 1996, p. 101).

Além disso, em se tratando de organizações sindicais, todas as suas atividades devem estar voltadas para a sua finalidade principal, não se admitindo nenhum tipo de desvio.

3.1 A ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL

Os trabalhadores que representam e defendem os interesses dos demais perante o empregador devem ter garantias contra dispensas imotivadas. Formulam pleitos para a solução de interesses divergentes, de natureza individual como coletiva, pleitos que podem transformar-se, conforme o caso, em disputas, na maior parte solucionadas de modo consensual, em outras gerando conflitos. Expõem-se, em razão do exercício dessa representação, as retaliações, que se, não vedadas pela lei, afetariam o representante e a própria representação por eles exercida. Por tais motivos, a esses representantes são asseguradas garantias contra atos que, na verdade, são anti sindicais, e não apenas pessoais.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2005, p. 271) “essas garantias são de dois tipos, conforme a finalidade do ato repressivo: a estabilidade sindical e a inamovibilidade sindical”.

A estabilidade sindical (CRFB/88, art. 8º, VIII, e CLT, art. 543, § 3º) efetiva-se mediante a nulidade da dispensa imotivada do dirigente sindical. A inamovibilidade (CLT, art. 543) é a proibição da transferência geográfica do local de trabalho do dirigente sindical de modo a dificultar a sua atuação e obstar o seu direito de estar em contato com os seus representados.

Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e Segadas Vianna (“Instituições de direito do trabalho”, Rio, Ed. Freitas Bastos, 1987, 10ª ed., pág. 613).

Põem a questão nos seguintes termos: “conforme escrevemos, juntamente com Délio Maranhão, em parecer de 11 de junho de 1984, a simples leitura do artigo 543, já transcrito, revela claramente que a norma visa a proteger o trabalhador como empregado, contra atos do seu empregador que lhe possam impedir ou dificultar o exercício de seus direitos sindicais”. (NASCIMENTO, 2005, p. 275).

Nesse sentido, necessário se faz mencionar, o entendimento do ilustre ministro do TST José Ajuricaba, que preconiza, in verbis: A jurisprudência manifestou-se acerca do tema nos moldes que seguem: “A estabilidade provisória assegurada ao dirigente sindical tem como pressuposto o exercício da representação da categoria profissional no âmbito empresarial, pois visa garanti-lo contra a insatisfação do empregador no desempenho da árdua tarefa de reivindicar e defender os interesses da coletividade obreira”.

As entidades sindicais via de regra, mantêm a estrutura herdada da CLT e vigente no período antes da promulgação da CRFB/88, pelo que podemos verificar que estas organizações sindicais possuem três tipos de órgãos: de administração e execução, que corresponde à diretoria do sindicato e das entidades de grau superior; de fiscalização, que é o conselho fiscal, existente em todos os níveis do sistema confederativo, a saber: sindicato, federação, confederação e central e de deliberação e normatização, que é a assembleia geral, nos sindicatos e central, o conselho de representantes, nas federações e confederações.

Os integrantes destes órgãos é que são denominados dirigentes sindicais sendo o número de titulares de cada um, bem como seus suplentes, definidos por decisão soberana do órgão de deliberação e normatização da entidade. Porém, é importante salientar que, o art. 8º, inciso VIII da CRFB/88 e o art. 543, caput, § 3º da CLT e súmula 369 do TST diz que a garantia da estabilidade sindical se estende apenas para os sete membros titulares e os sete membros suplentes da diretoria, conforme previsto no art. 522 da CLT e súmula 369.

Arnaldo Sussekking entende que guardam plena eficácia, por uma questão de lógica jurídica, os artigos da CLT que tratam do número de dirigentes, menciona o acórdão do TST da 8ª região, onde se reconheceu a estabilidade sindical apenas para os dirigentes de mandato dentro do número estabelecido na CLT.

O entendimento, que se baseia por apenas em critério puramente objetivo, peca ao colocar todas as entidades sindicais independentemente de seu tamanho e número de trabalhadores na base, na mesma condição, usando uma legislação que não guarda compatibilidade com o modelo constitucional de organização sindical.

Esta estabilidade prevista na CRFB/88 e na CLT através dos artigos citados acima determinou a garantia no emprego, para o trabalhador que concorra nas eleições e ao eleito desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do seu mandato, com a seguinte exceção, salvo se cometer falta grave que justifique sua dispensa por justa causa.

Para que haja a estabilidade do dirigente sindical a CLT determina que a entidade sindical deverá comunicar por escrito à empresa, dentro de vinte e quatro horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, o dia da eleição e posse fornecendo o devido comprovante nesse sentido.

Já a súmula 369 do TST determinava que fosse indispensável à comunicação pela entidade sindical à empresa, corroborando inclusive com o entendimento da CLT. Em 2012 o TST alterou o inciso da referida súmula e determinou que, mesmo não havendo a comunicação do sindicato para a empresa onde o empregado está registrado dentro do prazo contido na CLT, mesmo assim haverá a estabilidade do dirigente sindical. O tribunal entende que mesmo que a comunicação seja realizada fora do prazo, desde que a ciência ao empregador por qualquer meio ocorra na vigência do contrato de trabalho haverá a estabilidade sindical do empregado.

3.2 AS CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO

As recentes alterações introduzidas pela lei 13.467/17 denominada de Reforma Trabalhista foram à disposta nos arts. 578 e 579 da CLT, que retiraram a obrigatoriedade da contribuição sindical, também denominada de imposto sindical, alterando substancialmente o modelo de custeio das organizações sindicais.

A função arrecadadora das organizações sindicais antes da lei 13.467/17 Reforma Trabalhista era legitimada pela CLT, art. 513. Letra “e”, aos sindicatos cabe “impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

A CRFB/88 recepcionou o dispositivo da CLT, como também, ampliou, quando no art. 8º, inciso IV, estabeleceu que “a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”.

Para Lebre (1997, p. 51) a função arrecadadora, denominada por ele de “função econômica” possui a seguinte definição, “[...] pode ser definida como a atividade de custeio e manutenção dos sindicatos, atinge toda a categoria, na medida em que a contribuição sindical tem natureza jurídica de tributo”.

No entendimento de Magano (1997, p. 66), a função arrecadadora corresponde “aos meios de que se serve o sindicato visando à satisfação de suas necessidades, sendo designada como fonte de custeio”.

Na legislação brasileira anterior a lei 13.467/17, existia quatro contribuições que compreendem a função arrecadadora dos sindicatos: a contribuição sindical, a contribuição confederativa, a contribuição assistencial e a contribuição associativa.

Nesse sentido necessário se faz mencionar o entendimento de Romita:

As contribuições são: a) as estatutárias ou associativas (CLT, art. 548); b) a contribuição assistencial (prevista por convenção ou acordo coletivo, segundo o disposto no art. 613, VII, da CLT ou por sentença normativa); c) o imposto sindical (CLT, arts. 578 e segs.); d) a contribuição para custeio do sistema confederativo (Constituição Federal, art. 8º, IV). (ROMITA 1998, p. 576).

Com a aprovação da reforma trabalhista o modelo de custeio das entidades sindicais sofre grande impacto. A questão do financiamento é um dos pontos mais nefastos da contrarreforma. O imposto sindical representava uma importante parcela do orçamento das entidades sindicais, como também, de todo o sistema confederativo (federações, confederações e centrais, após seu reconhecimento por meio da lei 11.648/2008, passou também a receber uma parcela do referido imposto. A não compulsoriedade do desconto da contribuição sindical, conjuntamente, com a restrição da taxa negocial ou confederativa, representa uma queda brutal das receitas, comprometendo toda a estrutura confederativa brasileira.

A contribuição sindical antes descontada de todos os trabalhadores, associados e não associados possui um caráter institucional, por se tratar de fonte de custeio de toda a estrutura sindical, sendo inclusive vinculada ao exercício da

negociação coletiva. O texto aprovado dispõe que os empregadores só podem descontar a contribuição sindical do empregado se ele expressamente autorizar.

O imposto sindical, antes da reforma, era compulsório e descontado o valor equivalente a um dia de trabalho, uma vez por ano, de todos os trabalhadores, destina-se ao custeio de todo o sistema confederativo e foi instituído na Constituição de 1937. Sua distribuição para as entidades laborais, conforme a lei 11.648 de 31/03/2008 era a seguinte: a) 5% para a confederação; b) 10% para a central sindical; c) 15% para a federação; d) 60% para o sindicato e 10% para a conta especial emprego e salário. Percebam que parte da arrecadação ia para uma conta especial gerida pelo Governo Federal, portanto, o próprio Estado perdeu receita.

Em relação à contribuição confederativa, prevista no texto constitucional, art. 8º, IV e discutida no momento das negociações coletivas, aprovada em assembleia geral da categoria, e destina-se a custear o sistema confederativo. Não foi alterada na contrarreforma trabalhista, mas por decisão do STF, mesmo sendo aprovada na maior instância dos sindicatos, que é a assembleia geral, ela é optativa e apenas para os associados. Ela coexiste, pela vontade do sindicato, com a contribuição social e, por força da Constituição, com a contribuição sindical.

A contribuição assistencial, prevista no art. 513 da CLT e também estabelecida por ACT ou CCT, aprovada na assembleia geral da categoria, serve para sanear os custos do sindicato, também não sofreu alterações, mas é opcional, sendo cobrada apenas para os associados. O trabalhador pode solicitar o fim do desconto, através de carta de oposição de próprio punho, endereçada ao sindicato.

Outra contribuição sem modificações, após a contrarreforma trabalhista, é a contribuição social ou mensalidade sindical, que é descontada dos sócios filiados ao sindicato. O percentual dessa contribuição está prevista no estatuto da entidade sindical.

No que tange ao financiamento sindical, é importante ressaltar que, na maioria dos casos, os trabalhadores contribuía com a contribuição sindical (obrigatória) e a contribuição associativa, daqueles trabalhadores filiados. Algumas entidades sindicais devolviam para os sócios os valores correspondentes ao desconto da contribuição confederativa/assistencial quando descontada pela empresa. Essas contribuições por ser optativa o percentual de não contribuintes era muito alto.

Finalmente no que diz respeito, às contribuições para manutenção dos sindicatos, a contrarreforma trabalhista ao alterar um dos pilares da estrutura sindical (a não obrigatoriedade do imposto sindical) sem discutir com os atores interessados os demais eixos, ou seja, sem discutir a unicidade e o monopólio da representação, a contrarreforma preserva a fragmentação sindical e impede os sindicatos de conquistar novas formas de organização, com o objetivo de defender os direitos dos trabalhadores, e também resistir à ofensiva patronal. A reforma não alterou o art. 8º da CRFB/88, deixando com os sindicatos a responsabilidade de representar toda a categoria, mas sem uma forma de sustentação financeira.

3.3 PAPEL DOS SINDICATOS NOS ACORDOS COLETIVOS

Os ACTs são estipulados em nível de empresa. Diferem das CCTs que são ajustadas em nível de categoria e que forma, durante algum tempo, a única forma de contratação coletiva admitida pela lei brasileira. Porém, com o Decreto-lei 229, de 28 de fevereiro de 1967, foi incluído o § 1º no art. 611 da CLT, que acrescentou, ao lado das CCT, os ACT, facultado aos sindicatos, representantes de categorias profissionais, celebrá-los com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, para estipular condições de trabalho, aplicáveis, no âmbito da empresa ou das empresas acordantes, às respectivas relações de trabalho.

Nesse sentido, é importante mencionar o art. 617, § 2º da CLT, que vai nos apresentar as diferenças entre acordo coletivo e convenção coletiva.

Há outra diferença entre a convenção coletiva e o acordo coletivo. Da assembleia para a autorização à diretoria do sindicato, a fim de que proceda à negociação, para a convenção coletiva, participam apenas os sócios do sindicato. Os não associados não tem direito a voto. Todavia, das assembleias para fins de negociação de acordos coletivos participam os interessados. (NASCIMENTO 2005, p. 384).

O art. 611, § 1º da CLT define: “É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”.

O sindicato cumpre funções básicas que vão nortear a sua ação, uma delas e não menos importante é a função negocial.

Segundo leciona Octávio Bueno Magano (1990, p. 126) “A função regulamentar do sindicato é a que se concretiza na celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho”.

Esta função é acentuada, também, por Amauri Mascaro Nascimento, que a denomina função negocial.

Negociação: que se caracteriza pelo poder conferido aos sindicatos para ajustar as convenções coletivas de trabalho, nas quais serão fixadas regras a serem aplicadas nos contratos individuais de trabalho dos empregados de determinada categoria. (NASCIMENTO 2010, p. 1297-1299).

Por esta função, busca o sindicato a criação de normas e melhores condições de trabalho, vida e lazer, que vão se traduzir nos interesses da categoria representada. A respeito dela, a OIT possui convenção específica, a de nº 154, que versa “sobre a promoção da negociação coletiva”. Essa convenção foi ratificada pelo Brasil em 10/07/1992.

No Brasil, por força do art. 8º, VI da CRFB/88, a função negocial é prerrogativa exclusiva dos sindicatos, salvo quando a categoria estiver inorganizada, quando atuará em nome dos trabalhadores a federação e, na falta desta, a confederação.

Por outro lado, em relação à função negocial, é importante separar a negociação coletiva da contratação coletiva, ou seja, deve-se observar que a negociação coletiva é o meio para a auto-composição com o objetivo, de dar solução aos conflitos, enquanto que o contrato coletivo é um dos meios para se materializar uma negociação bem sucedida. É um direito paralegal tendo como finalidade complementar as normas fundamentais fixadas pelo Estado através das leis e para cobrir as lacunas ou dispor de forma favorável ao trabalhador, acima das vantagens que o Estado fixa como sendo mínimas. A CRFB/88 em seu art. 7º, XXVI e a CLT no art. 611, reconhece as convenções coletivas de trabalho, e no art. 616 as define e obriga a negociação.

A negociação coletiva juntamente com a CCT e o ACT, é um esforço para democratizar as relações entre trabalhadores e empregadores, com a possibilidade inclusive de estabelecer normas, ou seja, as suas próprias condições de trabalho, sem interferência do Estado, aprimorando-as a realidade da categoria

representada, resolvendo os problemas e melhorando as condições de vida e trabalho, buscando reduzir as desigualdades sociais.

Portanto, dentro desta nova configuração e alteração nas leis trabalhistas, em que a flexibilização do Direito do Trabalho vem tornando-se regra e não a exceção, a função negocial atribuída ao sindicato assume papel importantíssimo para solucionar e evitar conflitos entre o capital e o trabalho, é o limite entre a civilização e a barbárie é a afirmação da democracia.

3.4 OS SINDICATOS E A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

O resultado da negociação coletiva são as convenções e os acordos coletivos. Neste capítulo temos como objetivo apresentar uma discussão acerca da CCT, que é o resultado das negociações em nível de categoria e seus benefícios atinge todos os trabalhadores, sócios e não sócios.

Inicia com uma pauta de reivindicações aprovada em assembleia geral por todos os integrantes da categoria profissional, convocada especialmente para esse fim, consoante disposto nos respectivos estatutos, dentro dos limites da data-base, com previsão no art. 612 da CLT.

Para Manus (2009, p. 32) “A convenção coletiva já fora chamada pela Consolidação das Leis do Trabalho de contrato coletivo, assim como fazia o direito italiano, embora desde já esclareça que a terminologia “convenção coletiva”, por ser mais ampla é mais adequada”.

Na mesma linha de pensamento é indispensável à lição de Gomes, quando afirma que:

O nome com que a instituição foi inicialmente conhecida, e ainda hoje se emprega com frequência, é o de contrato coletivo de trabalho. Mas a expressão, além de ambígua, é evidentemente imprópria. Conquanto o aspecto convencional da instituição seja um de seus traços característicos, vimos que esta não se confunde absolutamente com contrato. (GOMES 1995, p. 19).

A convenção coletiva de trabalho nasceu na Europa e nos Estados Unidos e desde o início trouxe vantagens para os sindicatos convenentes, tais como: 1) para o empregador era uma forma de negociação pacífica, sem perigos de ocorrência de greves; 2) para o Estado era uma forma de não interferência, em que

as próprias partes buscavam a solução de seus conflitos, culminando com um instrumento de paz social e, 3) para o empregado era o reconhecimento, pelo empregador, da legitimidade e representatividade do sindicato nas negociações, com a conseqüente conquista de novos direitos para os trabalhadores.

Em nosso país, a convenção coletiva surgiu com o Decreto nº 21.761/1932 e teve por base a Lei Francesa de 1919, possuindo efeito normativo para toda a categoria profissional e econômica. Foram reconhecidas constitucionalmente no Brasil em 1934, e, a partir dessa data, todas as demais constituições passaram a tratar do assunto.

A CRFB/88, conhecida como a carta cidadã, reconhece não apenas as convenções coletivas, mas também os acordos coletivos de trabalho, uma vez que as constituições anteriores reconheciam apenas as convenções coletivas, mas os acordos coletivos já aconteciam na prática desde o decreto nº 229/67.

É importante salientar que, a CCT é um instrumento normativo e vai gerar obrigações para ambas as partes, sendo assinado pelo Sindicato dos Trabalhadores e o Sindicato Patronal representante da categoria econômica e faz compromisso para todos os integrantes das categorias representadas na base territorial das respectivas entidades sindicais.

O art. 611 da CLT, in verbis:

“Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam as condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

Como contrato normativo, regula antecipadamente, de maneira abstrata, relações jurídicas existentes ou que as partes se obrigam a constituir. É próprio do contrato, em acepção ampla (como negócio jurídico bilateral), regular relações jurídicas, subordinando-as a regras preestabelecidas. Tais disposições negociais, agora fixadas para produzirem efeito adiante, destinam-se a reger as relações concretas das partes que se submeteram ou venham a se submeter às condições estipuladas. (ROMITA 1998, p. 8).

A recomendação 91 da OIT de 1995, define a convenção coletiva como “todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores, de um lado e, de outro, uma ou várias organizações, representativas de trabalhadores, ou na falta dessas organizações,

representantes dos trabalhadores interessados por eles devidamente eleitos e credenciados, de acordo com a legislação nacional”.

Por excelência, quem negocia em nome da categoria e assina a CCT, são os sindicatos. Mas o § 2º do art. 611 da CLT preceitua o seguinte: “As federações e, na falta destas, as confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações”.

Por outro lado, em casos que não chegue a um acordo nas negociações coletivas com o sindicato patronal, para o fechamento da convenção coletiva, o sindicato laboral deve ingressar com o dissídio coletivo no TRT, que através de uma sentença normativa vai estabelecer os benefícios e os reajustes salariais, desde que seja em comum acordo, conforme preconiza a EC nº 45 o que é uma afronta a liberdade sindical. Verifica-se que o dissídio coletivo só ocorre quando ausente o acordo, sendo, portanto, uma forma de solução de conflitos coletivos de trabalho.

Conforme o art. 614, § 1º da CLT, a CCT, devidamente assinada, terá que ser registrada no site do MTE, no sistema mediador das relações de trabalho. Contudo sua eficácia independe do registro, uma vez que essa exigência possui meramente fins cadastrais e de publicidade. A eficácia do instrumento normativo surge no ato das assinaturas pelas partes convenientes, mas entra em vigor três dias após a data de entrega (protocolo) na Superintendência Regional do Trabalho.

A validade da CCT será no máximo de dois anos, porém, o mais usual e comum é o prazo de um ano. Nada impede que certas cláusulas tenham validade diversa de outras, desde que seja sempre respeitado o limite de dois anos.

Além disso, na CCT versa cláusulas econômicas e sociais. As econômicas tratam sobre remuneração, reajuste, piso salarial, gratificações, valor das horas extras, vales, entre outras. As de caráter social são as demais cláusulas, que não geram desembolso imediato por parte dos empregadores.

O art. 613 da CLT preceitua que as convenções e os acordos deverão conter obrigatoriamente:

I – designação dos sindicatos convenientes ou dos sindicatos e empresas acordantes;

II – prazo de vigência (máximo de dois anos);

III – categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

IV – condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

V – normas para conciliação das divergências surgidas entre os convenentes por motivo da aplicação de seus dispositivos;

VI – disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;

VII – direitos e deveres dos empregados e empresas;

VIII – penalidades para os sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Outro fator importante, diz respeito que a convenção coletiva pode modificar o que a lei garante. A própria Constituição garante o respeito à convenção coletiva, negociada entre o sindicato laboral e o sindicato patronal. Porém, é preciso deixar claro que a convenção não pode excluir direitos, mas sim adaptá-los às condições especiais da categoria representada pelos sindicatos.

A convenção deverá ser respeitada pelas partes durante toda a sua vigência e se destina a proteger os trabalhadores. Caso venha haver alguma divergência sobre a aplicabilidade entre a lei e a cláusula estabelecida, deverá ser aplicada aquela que for mais favorável ao empregado. É importante salientar que, a convenção vigora por prazo certo, os direitos conquistados na negociação coletiva não integram o contrato de trabalho se não forem renovados na convenção seguinte.

Na Jurisprudência e na Doutrina existem duas correntes no sentido de determinar se as normas advindas da convenção coletiva se incorporam ou não ao contrato individual de trabalho após a expiração do prazo de vigência.

A primeira corrente defende a incorporação das cláusulas convencionais ao contrato de trabalho após a sua vigência, ou seja, as normas coletivas permanecem ainda que não renovadas, uma vez que se inserem no contrato individual de trabalho passando a ser fonte de direito e não mais norma coletiva.

A corroborar o exposto acima, insta transcrever o entendimento de Pinto que preleciona:

Filiamo-nos, francamente, a teoria da incorporação, segundo a qual cláusulas de convenção coletiva se integram aos contratos individuais por ela alcançados, enquanto vigerem, a despeito da expiração do prazo de vigência do instrumento normativo. Assim nos parece correto porquanto, embora providas de uma norma genérica, essas condições, em verdade, se incorporarão ao patrimônio individual contratual do empregado constituído por sua relação de emprego. (PINTO 1998, p. 219).

A segunda corrente entende pela não incorporação das cláusulas defendendo a tese da não ultratividade, que a princípio teria como premissa a aderência das cláusulas oriundas da negociação coletiva ao contrato individual de trabalho a partir de sua vigência. Os que negam a ultratividade entendem que a própria lei estabelece como requisito de validade dos instrumentos normativos a determinação do prazo de vigência. Os defensores da não ultratividade baseiam-se no princípio da força dos contratos, ou seja, no *pacta sunt servanda*, que nada mais é onde o instrumento coletivo tem caráter contratual, não existindo suporte legal que garanta a ultratividade.

3.5 DISSÍDIOS COLETIVOS E A JUSTIÇA DO TRABALHO

A função do sindicato é a tutela individual ou coletiva dos interesses da categoria profissional, seja associado ou não associado. Dissídio na acepção da palavra quer dizer, discórdia, dissidência. É o conflito coletivo de natureza econômica, sendo resolvido por meio de ação específica. Pode ser de natureza individual, quando a discórdia ocorre entre um trabalhador e o empregador, ou pode ser de natureza coletiva, entre uma categoria de trabalhadores contra uma categoria de empregadores. Tem previsão expressa nos arts. 111, 112, 113 e 114 § 2º, 115 e 116 da CRFB/88 que prescreve:

“§ 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”. No plano infraconstitucional, está previsto nos arts. 856 e 875 da CLT.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, o conceito de dissídio coletivo é o seguinte:

Um processo judicial de solução de conflitos coletivos econômicos e jurídicos que no Brasil ganhou máxima expressão como um importante mecanismo de criação de normas e condições de trabalho por meio dos tribunais trabalhistas, que proferem sentenças denominadas normativas quando as partes que não se compuserem na negociação coletiva acionam a jurisdição. (NASCIMENTO 2009).

Para Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (1993, p. 40) o objetivo do dissídio é “criar direito novo”, porque se destina a solucionar conflitos de natureza econômica, por meio da criação de condições de trabalho, e os tribunais trabalhistas ao proferir sentenças normativas, vão constituir fonte formal do Direito Sindical e do Direito do Trabalho. O dissídio coletivo é consequência da competência normativa da Justiça do Trabalho, que é um dos aspectos da competência material trabalhista.

Esse é o entendimento de Ives Gandra da Silva Martins Filho (1994, p. 12) a competência normativa também recebe a denominação de “Poder Normativo que implica a possibilidade do Judiciário Trabalhista, nos dissídios coletivos, criar condições de trabalho, além daquelas mínimas já previstas em lei”.

Segundo a Doutrina os dissídios são classificados em: De natureza econômica ou de Interesse. Não havendo negociação coletiva, não se chegando a um consenso sobre a CCT, existe a possibilidade de o conflito ser solucionado por meio da arbitragem. O dissídio coletivo é o mais frequente e as sentenças normativas tem natureza constitutiva. Nesse dissídio os trabalhadores buscam melhores condições de trabalho e principalmente de salários. Possui previsão legal no art. 114 da CRFB/88, com redação dada pela EC n° 45, de 2004, in verbis

Art. 114 – Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar.

§ 1° - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

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

De natureza jurídica tem como objetivo a interpretação de cláusulas da CCT ou do ACT, até mesmo de uma sentença normativa, como também, dos atos normativos. É importante ressaltar que, a sentença normativa proferida neste caso e

de natureza declaratória. Quando a norma legal é de caráter geral para todos os trabalhadores, segundo OJ do TST não é cabível esse tipo de dissídio.

E de natureza mista. É o dissídio coletivo de greve, onde a sentença normativa proferida pode declarar a abusividade ou a legalidade, como também, ainda julgar procedentes os pedidos constantes da pauta de reivindicações do sindicato laboral.

Pode-se verificar ainda que, o regimento interno do TST, traz uma classificação diferente: I - de natureza econômica, para a instituição de normas e condições de trabalho; II – de natureza jurídica, para interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos; III – originários, quando inexistente ou em vigor normas e condições especiais de trabalho, decretadas em sentença normativa; IV – de revisão quando destinadas a reavaliar normas e condições coletivas de trabalho preexistentes, que se hajam tornado injustas ou ineficazes pela modificação das circunstâncias que as ditaram e V – de declaração sobre a paralisação do trabalho decorrente de greve.

A competência segundo previsão do art. 114 da CRFB/88 para julgar, processar e conciliar os dissídios coletivos é da Justiça do Trabalho, competência funcional originária. Para a competência territorial, vai depender da base de representação dos sindicatos envolvidos. Se estiver limitado a base territorial estadual, o Tribunal competente será o respectivo TRT e quando a demanda extrapolar a jurisdição de um TRT a competência será do TST.

Ainda sobre base territorial, o art. 866 da CLT deixa claro que:

“Quando o dissídio ocorrer fora da sede do Tribunal, poderá o presidente, se julgar conveniente, delegar à autoridade local as atribuições de que tratam os arts. 860 e 862. Nesse caso, não havendo conciliação, a autoridade encaminhará o processo ao Tribunal, fazendo exposição circunstanciada dos fatos e indicando a solução que lhe parecer conveniente”.

Ainda convém lembrar que, a Lei complementar nº 75/1993, em seu art. 83, IX, estabelece que ao MPT, compete promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza.

Art. 83 “Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho; IX – promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à CRFB/88.

No que tange ao dissídio coletivo é concedido constitucionalmente à Justiça do Trabalho, a prerrogativa e competência para dirimir eventuais conflitos surgidos nas relações de trabalho. Referidos conflitos podem surgir de forma individual, entre o trabalhador e o empregador, ou o mais comum, coletivamente, entre o sindicato laboral (categoria profissional) e o sindicato patronal (categoria econômica)

O sindicato organizado e com representatividade perante sua categoria será capaz de resolver as questões referentes às condições de trabalho em especial no que diz respeito às questões salariais. A conquista ou a manutenção dos direitos na negociação coletiva vai depender do fortalecimento das bases junto à entidade sindical, da atuação e representatividade, e não se chegando a um consenso, será necessário a intervenção do Poder Judiciário para resolver os conflitos, buscando antes de tudo a paz social.

3.6 AS CENTRAIS SINDICAIS

No Brasil dentro do regime instaurado em 1964, começa os primeiros entendimentos das diversas correntes existentes no movimento sindical para a criação de uma central sindical, um organismo que pudesse concentrar as demandas dos trabalhadores.

Após várias reuniões, é realizada na cidade de Praia Grande em São Paulo, a CONCLAT, onde se reúne quase todas as tendências do movimento sindical da época. Foi discutido e aprovado que no ano de 1982, novo encontro deveria existir, mas devido às fortes divergências existentes entre as diversas correntes o tornaram impossível.

Em 1983 o movimento sindical ainda muito dividido, se reúne na cidade de São Bernardo do Campo em São Paulo para o I CONCLAT, que novamente

reúne diversas correntes e tendências como: autênticos, oposições sindicais, esquerda católica e grupos de orientação marxista, leninista e trotskista, resultando na criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT). Norteadas pela autonomia e liberdade sindical, organização por ramo de atividade produtiva e por local de trabalho. É importante ressaltar que, existia a união apenas no propósito de criar uma central sindical dos trabalhadores.

Houve uma cisão, e o resultado foi que ainda em 1983, estes grupos que ficaram de fora, convocaram o Congresso Nacional da Classe Trabalhadora, também, denominado de CONCLAT e, três anos depois, em 1986, fundaram a CGT que buscava defender e lutar contra a exploração do capital, em busca da paz, do progresso, da democracia e da independência nacional. Com a CGT ficaram alinhados os seguintes grupos, entre outros: integrantes de partidos políticos comunistas, os membros do MR-8 e simpatizantes do PMDB. Pode-se notar que até a divisão, os grupos nutriam o sentimento de querer buscar a liberdade sindical, porém, havia fortes divergências de ideologias e tendências políticas de difícil conciliação, relacionadas à estrutura e organização sindical, de um lado o pluralismo e de outro a unicidade.

Em consequência dos fatos apresentados, a central sindical, figura como a maior unidade representativa dos trabalhadores na organização sindical, conhecidas como entidade de cúpula, estando acima das confederações, federações e sindicatos. Presente no ordenamento jurídico brasileiro através da Lei 11.648/2008. Possuem abrangência nacional e é atribuída a elas a função de coordenar a representação dos trabalhadores de todas as profissões, ramos de atividade e categorias. Se houver interesse dos sindicatos, as mesmas possuem a prerrogativa de participar nas negociações coletivas. Representam os sindicatos, as federações e as confederações.

É importante salientar que, anteriormente a Lei 11.648/2008 as centrais sindicais só existiam no plano institucional e apenas algumas eram conhecidas pela sociedade: CUT, FS, CONLUTAS, USB e outras de menor expressão. Após a promulgação da referida lei, surgiram outras entidades como a UGT, a NCST, a CGTB e CSB.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (1989 p. 137) “a maior unidade representativa na organização sindical, uma união de cúpula, expressando uma ação integrativa das unidades menores”.

É preciso observar que não se pode dar uma definição única para central sindical, considerando que os diversos sistemas jurídicos a entendem, às vezes, de maneira diversa. Pode-se verificar o caso da Espanha, em que, por força do modelo de organização sindical adotado, é possível falar em sindicato e central sindical como sinônimo.

Neste sentido, é importante trazer à baila o entendimento, na íntegra de Flávio Antonello Benites Filho.

Ao tratarmos das centrais sindicais de trabalhadores é preciso, antes de mais nada elucidar o significado desta expressão, especialmente para evitar um entendimento comum que as distingue da noção de sindicato. Na Espanha, as organizações de trabalhadores seguiram um modelo em que central sindical e sindicato são sinônimos. Não há, pois, sindicatos de base filiados a centrais sindicais. A própria central é o sindicato, seja em nível nacional ou de empresa. A personalidade jurídica é uma só e, assim, o estatuto que rege a central é o mesmo que disciplina a atuação dos membros dos organismos sindicais nos locais de trabalho. (FILHO 1997, p. 111).

Já em Portugal a organização sindical é uma estrutura hierarquizada.

A central sindical é a organização sindical de cúpula. Segundo o autor, na versão primeira da Lei Sindical (art. 9º), havia a previsão de constituição de uma única central sindical ou confederação geral. Posteriormente, houve a revogação das disposições da lei sindical que visavam à unicidade e à constituição de uma única central. Permaneceu, entretanto, a Intersindical como a única central portuguesa, até 28 de janeiro de 1979 quando passou a existir uma segunda, a União geral dos Trabalhadores. (FILHO 1997, p. 111).

No modelo brasileiro a central sindical pode ser entendida como a entidade formada pela união de organizações sindicais, com o objetivo de representar e defender os interesses de uma das classes que compõem a relação entre o capital e o trabalho.

Dentro deste modelo, e inseridas num contexto sob o prisma hierárquico, as centrais sindicais são órgãos que estão acima das demais entidades sindicais e desenvolvem uma defesa ampla dos interesses da classe trabalhadores.

Este é o elemento que vai diferenciar as centrais em relação das demais organizações sindicais. Não que na questão central os objetivos das entidades sindicais possam ser diferenciados, uma vez que a finalidade de todas, independente de seu tamanho e de sua posição na estrutura, é sempre a mesma: a defesa dos interesses profissionais e econômicos.

Porém, do ponto de vista da atuação, enquanto o sindicato como entidade que congrega, diretamente, trabalhadores e empregadores de determinado setor da economia, vai pautar sua atuação na defesa dos interesses da categoria, seus representados, no mais das vezes sem visão do conjunto, as centrais sindicais não, formulando sua política em termos mais amplos e, via de regra, por meio de uma visão macro, que privilegia o geral e não o particular.

Veja-se, a propósito, a filosofia que foi a base do sindicalismo norte americano desenvolvida pela American Federation of Labor (AFL), primeira central sindical daquele país.

A AFL fundada em 1886 trabalhava dentro da concepção da separação entre a política e sindicalismo e tinha como meta a expansão dos direitos dos trabalhadores nas empresas, que era buscada na negociação e na contratação coletivas. (SHIEBER 1998, p. 13-15).

Porém é preciso observar que no modelo brasileiro, as centrais não estão presas à organização sindical por ramos de atividade ou profissão, o que se explica pelo motivo de que, como sua finalidade é defender os interesses classistas, de maneira geral, não é coerente a constituição de uma organização limitada em termo de setor ou setores. Outro aspecto importante que deve ser analisado, diz respeito à forma de sua constituição. Não se deve pensar, quando da criação das centrais sindicais, que elas nascem espontaneamente, ou como um movimento que vem da cúpula sindical.

A CRFB/88, foi um importante marco histórico para o movimento sindical brasileiro, que até então sofria forte intervenção do Estado. Ela manteve o princípio da unicidade sindical que é adotado no Brasil até hoje.

Este principio corresponde à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, por categoria profissional ou ramo empresarial de atividades. Trata-se de imposição legal imperativo do tipo de sindicato passível de organização na sociedade, vedando-se a existência de entidades sindicais concorrentes com outros tipos sindicais. É, em síntese, o sistema de sindicato único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas. (DELGADO 2002, p. 1307).

Uma central nasce com o objetivo de representar e integrar a vontade das entidades que compõe a organização confederativa, ou seja, sindicatos, federações e confederações, ela é fruto da vontade destas entidades sindicais e de

seus integrantes. O processo de fundação ou criação de uma central possui diversos ingredientes e componentes: a ideologia do grupo responsável, os objetivos imediatos e sua visão de sindicalismo. Configura-se como um ente sindical de muita importância, em virtude de sua amplitude e também por fazer parte de seus filiados, diversas categorias, e como consequência podendo defender direitos e buscar benefícios para mais de um grupo profissional.

4 A NOVA ATUAÇÃO DOS SINDICATOS NA CLT

Com a nova legislação trabalhista, Lei 13.467/17, que desconfigurou significativamente a CLT, vai exigir que o movimento sindical realize mudanças na sua organização de base, na sua estrutura e principalmente no modo de conduzir as negociações coletivas, para que possa fortalecer a representação classista e os trabalhadores. A não obrigatoriedade da participação do ente sindical nas rescisões de contrato de trabalho, como também, a prevalência do negociado sobre o legislado e o enfraquecimento financeiro das entidades sindicais, nos leva a refletir qual o papel do Estado sobre a proteção ao trabalhador.

A reforma trabalhista aprovada em 2017 vem amplificar mudanças já instituídas na lei e na prática das relações de trabalho desde os anos 1990. Ela se insere numa perspectiva de flexibilização das relações de trabalho que, a pretexto de modernizar a legislação, reduz e retira direitos, aumentando a vulnerabilidade do trabalhador e incidindo negativamente sobre suas formas de organização sindical. (GALVÃO, KREIN E TEIXEIRA 2017).

Segundo Krein (2013) “A flexibilização das relações de trabalho pode ser feita por intermédio de mudanças legais, como no caso da reforma, bem como pela via da negociação coletiva e/ou pela decisão unilateral das empresas”.

O sindicato é a mais natural e espontânea associação que se conhece, formando a conexão entre o capital e o trabalho. Nasce dos fatos, imposto pela realidade social, para defender os direitos e interesses, de um lado dos empregadores (categorias econômicas) e, de outro, dos trabalhadores (categorias profissionais).

Os sindicatos enquanto entidades inseridas no cotidiano dos trabalhadores se constituem em sujeitos privilegiados na elaboração de um novo projeto para a sociedade onde a cidadania esteja identificada com a emancipação política e social do trabalhador, onde o sindicato assuma um papel crítico a interagir sobre os destinos da sociedade com outros segmentos populares rumo à democracia, fundada na liberdade e solidariedade. (PEREIRA 1993, p. 85).

O sindicalismo como parte do direito coletivo do trabalho, experimenta como já experimentou ao longo dos anos, mudanças cíclicas em decorrência de fenômenos sociais, políticos e econômicos.

Segundo aponta Nascimento (1991) Já naquela época se havia uma necessidade do movimento sindical discutir o cenário e buscar alternativas para o reagrupamento de forças, a busca da representatividade, criar as condições necessárias para construir oportunidade de um sindicalismo com um olhar que aponte para o futuro, onde a organização sindical não seja mais baseada em um custeio obrigatório pelos trabalhadores, e apresenta vários pontos a serem levados em consideração.

1) a queda das taxas de sindicalização, problema que é importante em muitos países, mas que não tem a mesma gravidade em um país no qual o sindicato reforça a sua receita com a contribuição compulsória sobre todos os representados, sócios ou não sócios, o que suscita o dilema entre continuar com esse imposto que tem a marca do estadonovismo ou dispensá-lo e partir para a procura de novos meios de arrecadação;

2) a economia de mercado, modelo econômico com o qual devem optar entre aderir, e dele retirar as vantagens possíveis, ou combater, e ficarem marginalizados do processo econômico;

3) a maior heterogeneidade da força do trabalho em virtude do surgimento de novas profissões, fonte natural de profundas modificações na organização do trabalho, forçando os sindicatos a dois tipos de atitude: a que vê as relações de trabalho com as relações industriais ou que admite que estamos em uma sociedade pós-industrial;

4) a mudança do emprego, que traz como discussão, duas ideias: preservar, a todo custo, os empregos ou aceitar novas formalizações ou semiformalizações do trabalho, dando-lhes suporte, ainda que para isso tenham que fugir da defesa dos empregos tradicionais;

5) a fragmentação dos interesses dos trabalhadores que dificulta a unificação das demandas, diminui a coesão e a solidariedade; e provoca a dispersão dos trabalhadores em unidades de produção menores e descentralizadas, problema que leva à subcontratação e que põe, os sindicatos, na descoberta de meios para evitar a perda de representados; dentre esse meios, se um deles é válido, a possibilidade de eleição, pelos empregados de uma empresa terceirizada, para decidirem se querem continuar com o sindicato anterior ou se preferem o novo sindicato, o que só será possível com a mudança de lei brasileira;

6) as modificações nas formas de contratação e de trabalho, que se verificarem à margem dos convênios coletivos e que impuserem como lógica de sobrevivência, tanto para a empresa como para os empregados, o que põe os sindicatos diante de uma decisão, concordar com a retipificação dos contratos de trabalho ou lutar para a manutenção dos parâmetros tradicionais e, com isso, sujeitarem-se ao risco de acertos diretos não sindicais entre empregados e empregadores;

7) a competição decorrente da liberdade sindical, cada vez maior, escudando-se nas defesas permitidas pela proibição legal da criação de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial ou perceber que apesar dessa salvaguarda, multiplicou-se o número de sindicatos e uma forte concorrência vem de fora, das ONGs que crescem e defendem interesses sociais relevantes, e não só os daqueles que tem emprego com carteira assinada;

8) a tendência à descentralização dos sistemas de negociação coletiva, como uma lógica de adequação dos pleitos à situação real de cada empresa ou negociar por categoria de modo igual para empresas grandes, medias e pequenas;

9) a globalização, optando entre incentivar a criação de um sindicalismo também multinacional ou permanecer voltado para uma política nacionalista;

10) a nova dinâmica social, e com isso permitir concessões, ou manter-se nos padrões tradicionais que podem distanciá-los da experiência concreta se não acompanharem as mudanças que se desenvolvem;

11) a estratégia política entre a política luta de classes e apoio a um Estado forte, ou a política de cooperação entre o capital e o trabalho e de apoio a um estado regulador que prestigie a liberdade econômica e sindical;

12) a desconfiança, discutindo-se entre duas posições, a que rejeita toda a simplificação da legislação trabalhista, nela vendo uma estratégia neoliberal de desmonte dos direitos dos trabalhadores ou uma política que, despindo-se de preconceitos, aceite reformas fundadas na compreensão de que a atual legislação pode voltar-se contra o trabalho e o sindicato, dependendo do modo como for interpretada ou aplicada e transforma as bases de representação sindical que passam por uma mutação muito grande, imprevisível e sem controle.

Dentro desta nova realidade, que está configurada no Brasil em relação à legislação trabalhista, os sindicatos devem buscar um redimensionamento da

estrutura, ou seja, do sistema sindical, prezando pela efetiva representatividade das organizações sob pena de manterem-se entes jurídicos sem qualquer função social.

Portanto, se faz necessário que o movimento sindical brasileiro se modernize, buscando dar respostas rápidas e seguras aos seus representados, entendendo a complexidade do mundo do trabalho. Os trabalhadores de hoje são diferentes dos trabalhadores do passado. Com o avanço tecnológico, a informação está mais acessível e por esse motivo, são mais exigentes.

Outro fator importante e que os sindicatos precisam estar atentos na qualificação dos trabalhadores. As instituições sindicais devem pressionar junto aos órgãos governamentais e os empregadores no setor privado, a formulação e o desenvolvimento de políticas voltadas a educação e qualificação dos trabalhadores, pois com a globalização não vai existir espaço no futuro para países sem mão de obra qualificada.

Assim, neste novo cenário, o movimento sindical, se quiser preservar as conquistas do passado e ter condições de avançar em novas conquistas e na proteção aos trabalhadores, precisa fortalecer o vínculo, a solidariedade de classe, investindo principalmente na formação e qualificação de novos e atuais dirigentes, atrair jovens e mulheres e um forte dialogo com os movimentos sociais, buscando profissionais competentes para assessorar nas diversas áreas de atuação. Ainda é importante frisar que o art. 8º, III da nossa Constituição Federal de 1988 confere total legitimidade aos sindicatos para a tutela de todas as espécies de interesses coletivos lato sensu (interesses difusos, interesses coletivos e interesses individuais homogêneos).

4.1 A ALTERAÇÃO DO ART. 8º DA CLT PELA LEI 13.467/2017

A alteração do art. 8º da CLT pela Reforma Trabalhista de 2017, é um verdadeiro contra ataque a jurisprudência trabalhista e um ataque sem precedentes a estrutura sindical brasileira e conseqüentemente aos trabalhadores. O art. 1º da Lei 13.467/17 fixa nova redação para o art. 8º da CLT, ao alterar o texto do seu parágrafo único, renumerando-o como § 1º e também inserindo dois novos parágrafos o 2º e o 3º. As mudanças inseridas neste artigo referem-se a uma fonte específica subsidiária do direito do trabalho para o denominado direito comum, como também, o fenômeno da integração jurídica.

Na opinião de Delgado (2017, p. 255) a integração jurídica diz respeito ao “processo de preenchimento das lacunas normativas verificadas no sistema jurídico em face de um caso concreto, mediante o recurso a outras fontes normativas que possam ser especificamente aplicáveis”.

O caput do artigo não sofreu alteração com a reforma, e ele disciplina o conjunto das alternativas que o Juiz do Trabalho deve verificar para a situação, nos casos em que a lei for omissa.

“Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, pela analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente de direito do trabalho, e, ainda de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

A integração jurídica envolve um conjunto de mecanismos dirigidos a assegurar o suprimento das lacunas apresentadas pelas fontes principais do sistema jurídico perante determinado caso concreto, de maneira a garantir que o direito sempre apresente uma resposta normativa em face de qualquer caso específico colocado a seu exame.

As fontes subsidiárias do Direito do Trabalho, são aquelas que irão permitir a integração jurídica, sendo utilizadas, se necessário, para reger determinado caso concreto quando a CLT mostrar-se efetivamente omissa. Não tendo esse preceito sofrido qualquer alteração por parte da Lei 13.467/17.

Já em relação ao parágrafo único, atual § 1º no texto anterior indicava que o direito comum (Direito Civil, Comercial, Penal, Administrativo etc.) seria fonte subsidiária nas relações trabalhistas, naquilo que não fosse compatível com os princípios do Direito do Trabalho. Não havendo norma trabalhista expressa, seria aplicada normalmente a legislação civil, desde que essas normas estivessem de acordo com os preceitos fundamentais que orientam a aplicação do Direito do Trabalho.

O texto anterior estabelecia que o direito comum seria aproveitado de modo excepcional, unicamente se contivesse certa compatibilidade principiológica. A reforma trabalhista retirou a exigência dessa compatibilidade de princípios e, ausente norma expressa trabalhista, o direito comum deverá ser aplicado integralmente às relações de trabalho.

O § 2º veio para limitar a atuação dos Tribunais trabalhistas, (TST, TRTs), deixando expresso que as súmulas ou enunciados jurisprudenciais não podem limitar direitos normativamente previstos nem criar obrigações não previstas em lei. Conforme ensina a Ciência do Direito e a Hermenêutica jurídica, interpretar a regra legal de maneira a atingir um resultado em que atenda as partes envolvidas, mediante o manejo ponderado e razoável das técnicas científicas.

O referido parágrafo não trata da criação de cláusulas coletivas de trabalho, mas da interpretação das normas jurídicas já existentes, legais ou contratuais, quando do julgamento dos processos judiciais. Nestes casos, como diz o texto, a Justiça do Trabalho não deve criar obrigações não previstas em lei ou diminuir direitos nela expressamente estabelecidos. Importante trazer o alerta de Valdete Severo.

A tentativa, em um retorno lógico do século XVIII, de reduzir o Juiz à condição de “boca da lei” é destinada ao fracasso, como se pode constatar pela análise histórica da produção do Direito, desde o código de Napoleão até a contemporaneidade. Os juízes têm à sua disposição normas capazes de transformar a realidade social, sob a perspectiva do sistema, e tem o dever de concretizá-las. Não será uma regra a modificar isso. (SEVERO 2018, p. 13).

Completando esse mesmo raciocínio e de acordo com Homero Batista, onde o mesmo aponta os dispositivos do Direito comum a serem aplicados nessa utilização do próprio sistema.

Apenas para refrescar nossa memória, evoco e grifo dois dispositivos da LINDB, que podem ser necessários para desatar alguns nós que se apresentarão nas lides trabalhistas doravante: Na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum (art. 5º); As leis, atos e sentenças de outro país, bem como quaisquer declarações de vontade, não terão eficácia no Brasil, quando ofenderem a soberania nacional, a ordem pública e os bons costumes (art. 17); Em suma, nosso sentimento é de que, apesar da agressividade da redação, o novo art. 8º da CLT não terá força suficiente nem para inibir a produção de súmulas e orientações jurisprudenciais, nem para arrefecer as ações anulatórias de cláusulas de norma coletiva. (HOMERO 2018, p. 27).

Não cabe ao Poder Judiciário, em sua dinâmica interpretativa diminuir direitos previstos em lei, como também, não caber criar obrigações não previstas em lei. Cabe sim, mediante o manejo ponderado e razoável das técnicas científicas e da hermenêutica jurídica, utilizar os métodos de interpretação denominados de lógico-

racional, sistemático e teleológico, e cumprir no que for pertinente, as denominadas interpretações extensivas, restritivas e ou literais.

O novo § 3º também necessita de uma interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica. É importante ressaltar que, o legislador ao criar esse artigo, teve como interesse, limitar a interpretação do juiz do trabalho quando estiver apreciando cláusulas da convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

As CCTs são os ajustes firmados entre as entidades de trabalhadores e empregadores (sindicatos, federações e confederações), disciplinando os direitos, deveres e garantias previstas para as respectivas categorias profissionais, no âmbito da base territorial ali definido. Os acordos coletivos são realizados pelos sindicatos diretamente com os respectivos empregadores, discutindo regras que devem ser aplicadas aos respectivos contratos de trabalho.

Neste novo artigo criado pela Lei 13.467/17 não se discute os requisitos da CCT ou ACT. Trata-se de limitar o alcance interpretativo a ser dado pelos juízes do trabalho quando, na decisão de um processo judicial, tiverem que interpretar e decidir sobre a aplicação dos pactos normativos e da abrangência deles. Vários princípios regem o direito do trabalho, não são uma construção tipicamente brasileira e são mundialmente conhecidos. Vamos exemplificar dois destes princípios: princípio da norma mais benéfica e o princípio do in dubio pro operário.

O art. 7º, caput, da CRFB/88, é normalmente referido como fundamento normativo do princípio da norma mais benéfica, posto que ali estão previstos e garantidos os direitos aos trabalhadores, “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. O art. 468 da CLT também é normalmente vinculado ao respectivo princípio, eis que não pode haver alteração prejudicial ao trabalhador durante o seu contrato de trabalho, mesmo que com sua concordância. O art. 620 da CLT, também tratava da aplicação das convenções sobre os acordos coletivos, quando aquelas forem mais favoráveis. Se duas normas versam sobre o mesmo tema, a regra principiológica diz que se deve reconhecer como válida aquela que seja mais favorável ao trabalhador.

Já o princípio do in dubio pro operário, uma vez já definida a norma aplicável, disciplina que ela seja interpretada em favor do trabalhador, no caso de dúvida na sua compreensão ou do seu alcance.

Nenhum dos dois princípios autoriza que em caso de dúvida, na prova de um determinado fato, o juiz deva considerar sempre em favor do trabalhador. As partes devem fazer provas dos fatos discutidos na lide no curso do processo judicial, para a defesa dos seus interesses. Se a parte seja trabalhador ou empregador não fizer a prova do fato, este fato em regra, não será considerado e no caso, a dúvida não beneficiará nenhuma das partes. É preciso também observar o art. 818 da CLT, que também foi alterado pela lei da Reforma Trabalhista que trata sobre o ônus da prova.

A nova regra vai dispõe que, na apreciação de um dispositivo previsto na CCT, o juiz não deverá ampliar o alcance interpretativo, mas sim limitar sua intervenção ao mínimo necessário, tentando preservar a vontade original das partes quando estabeleceram as regras que estão sob análise.

Segundo a norma, a atuação do magistrado, é basicamente a de apreciar a forma e os requisitos da respectiva disposição convencional, tirando dela apenas o sentido da vontade das partes quando da elaboração da demanda discutida judicialmente. Com isso reduzirá substancialmente a possibilidade, interpretativa dos juízes afetando seu poder-dever constitucional. Por outro lado, a norma veio com o objetivo de limitar esse poder-dever dos magistrados de modo a adequá-lo apenas aos princípios constitucionais.

A 2º Jornada de direito Material e processual do Trabalho aprovou e Enunciado nº 2, tratando do respectivo problema de constitucionalidade, com o seguinte teor:

“INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DA LEI N. 13.467/2017. Os juízes do trabalho, à maneira de todos os demais magistrados em todos os ramos do judiciário, devem cumprir e fazer cumprir a constituição e as leis, o que importa no exercício do controle difuso de constitucionalidade e no controle de convencionalidade das leis, bem como no uso de todos os métodos de interpretação/aplicação disponíveis. Nessa medida:

I. Reputa-se autoritária e antirrepublicana toda ação política, midiática, administrativa ou correcional que pretender imputar ao juiz do trabalho o “dever” de interpretar a Lei n. 13.467/2017 de modo exclusivamente literal/gramatical;

II. A interpretação judicial é atividade que tem por escopo o desvelamento do sentido e do alcance da lei trabalhista. É função primordial do poder judiciário trabalhista julgar as relações de trabalho e dizer o direito no caso

concreto, observando o objetivo da República Federativa do Brasil de construir uma sociedade mais justa e igualitária. Exegese dos arts. 1º, 2º, 3º e 5º, inc. XXXV, 60 e 93, IX e 114 da CRFB;

III. Inconstitucionalidade do § 2º e do § 3º do art. 8º da CLT e do art. 611-A, § 1º, da CLT. Será inconstitucional qualquer norma que colime restringir a função judicial de interpretação da lei ou imunizar o conteúdo dos ACTs e CCTs da apreciação da justiça do trabalho, inclusive quanto à sua constitucionalidade, convencionalidade, legalidade e conformidade com a ordem pública social. Não se admite qualquer interpretação que possa elidir a garantia da inafastabilidade da jurisdição, ademais por ofensa ao disposto no art. 114, I da CRFB/88 e por incompatibilidade com os princípios dos poderes, do acesso a justiça e da independência funcional”.

Portanto, o art. 8º em especial o § 3º no que diz respeito ao exame da CCT ou ACT, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado apenas o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 do CC e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Fica claro que a intenção do legislador foi à busca da prevalência do negociado sobre o legislado, de tal modo que limita à atuação da Justiça Trabalhista apenas na análise ou não de vícios na elaboração da CCT ou ACT e não mais no conteúdo de suas cláusulas. Viola também o art. 5º da CRFB/88, como também, o texto cai em contradição com outros artigos, como o art. 611-B e 613, 614 da CLT.

4.1.1 Parâmetros na Constituição de 88 para a Negociação Coletiva

A negociação coletiva de trabalho é um instrumento de suma importância para o aperfeiçoamento das condições de trabalho no âmbito das empresas e dos estabelecimentos. É um mecanismo de liberdade sindical que se amolda a estrutura jurídica de um Estado Democrático de Direito. Somente com a CRFB/88 é que começou a ser impulsionada, promovida e valorizada em nosso país.

Nesse impulso e com o objetivo de promover a negociação coletiva trabalhista a CRFB/88 no art. (7º, VI, XIII e XXVI), manteve seu foco jurídico na construção de uma “sociedade livre, justa e solidaria” em seu art. (3º, I), fundada na

cidadania, no art. (1º, II), dignidade da pessoa humana, art. (1º, III), nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, art. (1º, IV). Muita objetiva a nossa constituição de 1988 buscou “garantir o desenvolvimento nacional”. Art. (3º, II) “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais”, art. 3º (III), “promover o bem de todos, sem preconceitos e origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” art. (3º IV).

Para cumprir esses objetivos, a lei maior desse país considera que a ordem econômica é “fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa” (...) tendo “por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social” (caput do art. 170). Esta ordem econômica deve observar, entre outros, vários princípios constitucionais: “função social da propriedade” (art. 170, II); “defesa do meio ambiente” (art. 170, III cominado com o art. 225), nele compreendido o meio ambiente de trabalho (art. 200, VIII, em sua parte final); “redução das desigualdades regionais e sociais” (art. 170, VII); “busca do pleno emprego” (art. 170, VIII).

Como descrito acima, podemos observar que, na CRFB/88 não existe espaço para a concepção de negociação coletiva trabalhista como mecanismo de precarização e retirada de direitos do valor do trabalho e das condições de contratação e gestão da força de trabalho na economia e na sociedade brasileira.

Do ponto de vista de Delgado (2017) A CRFB/88 buscou implantar no país um Estado Democrático de Direito, estruturado a partir de um tripé conceitual, saber: a pessoa humana, e sua dignidade; a sociedade política, democrática e inclusiva; a sociedade civil, também democrática e inclusiva.

Como meio de favorecer a sociedade civil organizada, a CRFB/88 reconheceu e conferiu estímulos à negociação coletiva de trabalho, por meio de vários artigos e dispositivos: art. 7º, VI, XII, XIV e XXVI, do texto constitucional original de 1988; art. 8º do texto original da constituição que, em seus diversos incisos, trata das entidades sindicais, como instituições decisivas para a adequada dinâmica negocial coletiva. No art. 114, em seu novo § 2º (inserido pela EC nº 45/2000), dispositivo que restringiu o anterior que amplo acesso ao poder normativo judicial trabalhista, enquanto via concorrencial à clássica negociação coletiva de trabalho.

Como ficou caracterizado a CRFB/88 retirou do limbo e inércia, promovendo uma nova dinâmica nas negociações coletivas de trabalho em todo o

território nacional, abrindo espaço para o desenvolvimento que ainda não experimentara no período histórico precedente a 1988.

Efetivamente, no período anterior à Constituição de 1988, não havia espaço significativo para a negociação coletiva trabalhista no Brasil. A historiadora Larissa Rosa Corrêa, estudiosa das questões trabalhistas e sindicais nos anos de 1950 e 1960, desvendou, com maestria de cientista, a lógica do Direito Coletivo do Trabalho da época, que internalizava os conflitos coletivos para a Justiça do Trabalho, desestimulando, indiretamente, que florescessem e se mantivessem no cenário da sociedade civil. Isso porque era tão amplo e favorável, naqueles tempos, o caminho do dissídio coletivo de natureza econômica perante os Tribunais do Trabalho (poder normativo judicial trabalhista) que as entidades sindicais simplesmente, regra geral, após abrirem a necessária fase negocial e de mobilizações dos trabalhadores, protocolavam a ação dissídio coletivo de natureza econômica no respectivo TRT, transferindo para o Poder Judiciário a responsabilidade pela concessão ou denegação de seus vários pleitos alinhavados. Na medida em que o poder normativo judicial se tornava cada vez mais interventivo nas relações de trabalho, elaborando uma jurisprudência significativamente favorável aos obreiros, essa via pública concorrencial em face da negociação coletiva sindical se mostrava insuperável em comparação com os imprevisíveis riscos da negociação coletiva autônoma ou da necessidade de deflagração de greves. (DELGADO 2017, p. 205).

Portanto, ao estruturar o Estado Democrático de Direito, a CRFB/88 abriu importantes caminhos para modificações que, naturalmente, apenas seriam melhor compreendidos ao longo dos anos e décadas subsequentes à sua própria promulgação. Ao colocar a pessoa humana no vértice da ordem constitucional e, por consequência, da ordem jurídica, social, econômica, cultural e institucional do país, a Lei Magna impôs ao Direito e a todos os seus intérpretes o dever de compreenderem e aplicarem a nova e civilizatória lógica constitucional.

As Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil, assim como a Declaração de Filadélfia (Declaração Relativa aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho), que são imperativos na ordem jurídica brasileira, todas não evidenciam compatibilidade com a ideia de a negociação coletiva de trabalho se transmutar em um ladino veículo de rebaixamento do valor do trabalho na ordem jurídica interna brasileira e em sua economia e sociedade.

As fontes normativas internacionais de direitos humanos, inclusive os econômicos, sociais, culturais e trabalhistas, que tão bem influenciaram na elaboração do texto humanístico e social da CRFB/88, apontam para a negociação coletiva de trabalho como sendo um instrumento de elevação das condições de vida e trabalho na realidade em que atuam, além de um instrumento de democratização

do poder empregatício no contexto das empresas e seus estabelecimentos, a par do conjunto da sociedade circundante.

Na ordem constitucional interna e na ordem internacional não existe autorização para a descaracterização da negociação coletiva trabalhista, de um veículo de avanços e melhorias no mundo do trabalho para a direção oposta, da degradação e aviltamento do valor do trabalho.

4.1.2 Negociação Coletiva e o Novo art. 611-A da CLT

O novo art. 611-A da CLT, integrado por 15 incisos, alguns deles multidimensionais, apresenta extenso rol de assuntos que, segundo a Lei 13.467/2017 Reforma Trabalhista, pode ser objeto de normatização através da negociação coletiva de trabalho. Esse extenso rol, enuncia o caput do art. 611-A que a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho “tem prevalência sobre a lei”.

Texto do preceito legal examinado:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho tem prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – banco de horas;

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII – tele trabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX – remuneração por produtividade, incluindo as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

Ainda podemos acrescentar a esse extenso rol de permissões do art. 611-A da CLT, a regra significativamente flexibilizadora contida no parágrafo único do novo art. 611-B da CLT, que traduz, em si, mais uma permissão para a regência normativa efetuada pelos instrumentos coletivos negociados.

Parágrafo único do art. 611-B da CLT:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos considerados como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

É importante salientar que, o art. 611-A conforme redação imposta pela Lei 13.467/2017, a chamada reforma trabalhista, promove um alargamento desproporcional dos poderes da negociação coletiva de trabalho, no que tange à sua nova prerrogativa de deteriorar as condições contratuais e ambientais do trabalho.

Por outro lado, com a prevalência do negociado sobre o legislado que autoriza a supressão ou atenuação, via negociação coletiva, de regras imperativas estatais incidentes sobre o contrato de trabalho, com evidente negligência à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social.

Percebe-se que uma das marcas dominantes da Lei 13.467/2017 é a flexibilização trabalhista pela via da negociação coletiva de trabalho. Esse padrão normativo inviabiliza a materialização do potencial civilizatório da negociação coletiva de atuar como instrumento de aperfeiçoamento das condições de vida e trabalho dos trabalhadores e como mecanismo para a elevação das condições pactuadas da força de trabalho no sistema econômico capitalista.

Para Lima (2017, p. 99) o art. 611-A sugere um conjunto de flexibilizações trabalhistas arquitetadas pela Reforma Trabalhista, destacando a permissão para o estabelecimento de regras sobre o direito à saúde e à segurança da pessoa humana trabalhadora no ambiente de trabalho. O inciso XII do artigo citado, autoriza que o enquadramento do grau de insalubridade seja definido por negociação coletiva. O que no nosso entendimento não deve prosperar pois a definição e o enquadramento da insalubridade vai depender de avaliação especializada, que deve ser aferida por perícia ambiental por profissional devidamente habilitado.

Portanto, o retrocesso provocado pelo art. 611-A urge a necessidade do debate mais profundo sobre as possibilidades e limites da negociação coletiva. Ainda podemos ressaltar que, o padrão regulatório de normatização coletiva deve observar o estatuto constitucional, internacional imperativo e legal da norma cogente de proteção ao trabalho humano, a luz do princípio da adequação setorial negociada.

Pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas jus coletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo jus trabalhista, desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas jus coletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas jus coletivas transacionam setorialmente parcelas jus trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa e não indisponibilidade absoluta. (DELGADO, GODINHO, 2017, p. 99).

Embora a Lei 13.467/2017 tenha alargado o elenco de parcelas de indisponibilidade apenas relativa, o fato é que há um conjunto normativo circundante ao novo art. 611-A, formado por princípios e regras jurídicas superiores. Esse conjunto normativo não pode ser desconsiderado no contexto de aculturação dos dispositivos da negociação coletiva de trabalho formada no plano concreto do mundo do trabalho.

Dentro desta nova realidade e contexto por que passa as relações de trabalho, após a Reforma Trabalhista é necessário e importante que o instrumento negocial coletivo, seja ele, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, em sua normatização, não entre em conflito com a regulação legal e já existente,

concretizando assim, o comando constitucional expresso, trazendo à baila os pontos e agregações compatíveis.

5 CONCLUSÃO

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou analisar o contexto histórico do movimento sindical no Brasil e no mundo, seus avanços, seus retrocessos, como também, sugerir reflexões acerca dos direitos fundamentais dos trabalhadores nos processos da negociação coletiva e qual a importância da entidade sindical neste momento tão crucial para a vida dos representados, dentro desta nova configuração após a reforma trabalhista de 2017 e principalmente com a alteração do artigo 8º da CLT.

O exame da literatura mostrou o quanto o movimento sindical de trabalhadores precisa ser estudado sob diferentes aspectos e perspectivas, o que levou a aprofundar as pesquisas sobre a evolução das relações sindicais, tendo como apoio a CRFB/88, a CLT e a OIT, com o objetivo de buscar fatos novos e suficientemente poderosos para provocar profundas mudanças em hábitos e práticas que muitas vezes pareciam imutáveis. Compreender que a negociação coletiva é um ato que possibilita uma melhor distribuição de renda e uma sociedade mais igualitária.

Ao analisar a legislação no âmbito do Direito do Trabalho, MTE, da OIT, busca-se compreender que o direito de negociação é a prerrogativa de se estabelecer o consenso sobre as condições de trabalho e de participação dos trabalhadores na riqueza produzida a partir de sua força de trabalho. Avaliar que as normas e os direitos resultantes da negociação coletiva têm forte influência em relação à integração e também sua interferência nos contratos coletivos de trabalho.

Para isso, foi necessário o estudo, ou seja, uma revisão teórica de diversos autores e doutrinadores que se dedicaram ao tema em questão. Os textos comentados deixam claro a importância do movimento sindical para a existência da democracia, e o respeito à norma coletiva que é um dos três pilares de sustentação da estrutura sindical.

Entende-se que os princípios do Direito do Trabalho que fundamentam a negociação coletiva são: princípio da autonomia coletiva, que deriva do princípio da liberdade sindical, consagrado pelas Convenções 87 e 98 da OIT e adotado por nosso ordenamento jurídico no art. 8º da CRFB/88 e os novos artigos da CLT 611-A e 611-B que permite o negociado sobre o legislado. O princípio da não recusa em negociar, que vai resguardar a existência de uma negociação coletiva prevista no

art. 616 da CLT, sendo preciso buscar o entendimento entre trabalhadores e empregadores. Por fim, o princípio da obrigatoriedade da atuação sindical, nos diz que, para que uma negociação possa ser considerada apta a produzir efeitos vinculantes ao contrato de trabalho coletivamente é essencial a participação do ente sindical, conforme preceitua o art. 8º, VI da CRFB/88, que ainda hoje traz algum tipo de controvérsia em doutrina e nos tribunais.

Percebe-se ainda que, com a contrarreforma trabalhista de 2017, que desconfigurou significativamente a CLT, os direitos sociais e trabalhistas conquistados a duras penas e decorrentes de pactos coletivos normativos, vem sendo retirados e os que são mantidos sofrem forte pressão patronal. O movimento sindical precisa urgentemente realizar profundas mudanças em sua organização de base em sua estrutura e principalmente fortalecer os laços entre a representação classista e os seus representados.

Nesta linha de pensamento, o sindicato exerce no meio em que está inserido um importante papel, principalmente na ação coletiva, como também, é um instrumento poderoso para a manutenção da democracia, seja restrito aos seus representados, seja em relação à sociedade, que deve ser vista a partir de sua totalidade.

Dado o exposto, percebe-se que a negociação coletiva é um mecanismo fundamental para a democratização das relações de trabalho e os efeitos da norma coletiva é estendido aos diversos setores da sociedade ajudando no desenvolvimento regional e local.

Os direitos trabalhistas passam no Brasil por profundas transformações e seus reflexos são sentidos no mundo do trabalho. A Lei 13.467/17 trouxe grandes prejuízos aos trabalhadores e um retrocesso de mais de 100 anos. Neste novo cenário, o movimento sindical se quiser preservar e avançar em novas conquistas precisa se reinventar, fortalecer o vínculo com a base e investir na formação e qualificação de novos e atuais dirigentes.

Em face a essa realidade, conclui-se que, o tema poderia ser melhor desenvolvido se outros autores se debruçassem sobre estas questões, e nos possibilitasse um maior aprofundamento sobre a necessidade de uma reestruturação no sindicato e no mundo do trabalho, para que o desenvolvimento social seja sentido por todos os atores.

REFERÊNCIAS

- _____. **Curso de direito do trabalho**. 1ª. ed. São Paulo: LTr, 2002.
- _____. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003.
- _____. **Repensando o sindicato**. São Paulo: LTr, 1999.
- AROUCA, José Carlos. **Repensando o Sindicato**. São Paulo: LTr, 1998.
- AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2006.
- BORTOLOTTO, Rudimar Roberto. **Os Aspectos da Representatividade no Atual Direito Sindical Brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001.
- BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 104. Ed. São Paulo: Atlas, 2000. Coletânea de Legislação.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Pesquisa de jurisprudência. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/constituicao/artigobd.asp?item=177>. Acesso em: 29 abr. 2019.
- CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Salvador: Jus Podvim, 2016.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 10 ed. Rio de Janeiro e São Paulo: Forense e Método, 2014.
- CERDEIRA, Eduardo de Oliveira. **Ações coletivas e a substituição processual pelos sindicatos**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2001.
- DR. DELANO (Brasil). **Saiba as diferenças entre convenção, acordo e dissídio**. 2019. Disponível em: <www.sinbiesp.org.br/index.php/sinbiesp>. Acesso em: 10 abr. 2019.
- DUNLOP, John T.; CHAMBERLAIN, Neil W. (Org.). **Fronteiras da negociação coletivas**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1993.
- GOMES, Orlando. **A convenção coletiva de trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.
- LIMA, Francisco Meton Marques de; Francisco Pércles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista: Entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017.

LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lucio. **Reforma trabalhista: Comentada por juízes do Trabalho: Artigo por Artigo.** São Paulo: LTr, 2018.

MORAES, Vanderlei Pascoal. **Alcance do princípio da irrenunciabilidade dos direitos do trabalho.** 2003. Disponível em: <intertemas.uniotoledo.br/revista/index.php/juridica/article/viewfile/144/146>. Acesso em: 28 mar. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 21. ed. São Paulo: Método, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 29ª. ed. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

NET, Direito. **Convenção coletiva de trabalho.** 2019. Disponível em: www.direitonet.com.br/dicionario. Acesso em: 18 fev. 2019.

OIT. Convenção n° 87. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/contente/liberdade-sindicaleprotecao-ao-direito-de-sindicaliz...>>. Acesso em: 06 mai. 2019.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1998

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito sindical e coletivo do trabalho.** São Paulo: LTr, 1998.

PRADO, Roberto Baretto. **Curso de Direito Sindical.** 3. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1999.

ROCHA, Eduardo; dos TRABALHADORES, União Geral; PENTEADO, Fundação Armando Alvares (Org.). **100 Anos de movimento sindical no Brasil.** São Paulo: Abaré, 2010.

ROMITA, Arion Sayão; PRADO, Ney (Org.). **Direito sindical brasileiro: Estudos em homenagem ao prof. Arion Sayão Romita.** São Paulo: LTr, 1998.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho.** 19. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo; TEIXEIRA, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho.** 15. ed. São Paulo: LTr, 1995. (Vol. II).