

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

A PARTICIPAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS NAS NEGOCIAÇÕES
COLETIVAS DE TRABALHO

ELODY TAMARA BASTIAN MENDES

RIO DE JANEIRO

2008

ELODY TAMARA BASTIAN MENDES

A PARTICIPAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS NAS NEGOCIAÇÕES
COLETIVAS DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade Federal
do Rio de Janeiro, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva

RIO DE JANEIRO

2008

Mendes, Elody Tamara Bastian

A participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho
/ Elody Tamara Bastian Mendes. – 2008.
110 f.

Orientadora: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva
Monografia (graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Faculdade de Direito.
Bibliografia: f. 106-110.

1. Negociação Coletiva - Monografias. 2. Entidades Sindicais. I. Silva, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. II. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. Faculdade de Direito. III. Título.

CDD 342.63

ELODY TAMARA BASTIAN MENDES

A PARTICIPAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS
DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Faculdade de Direito da Universidade Federal
do Rio de Janeiro, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Data de aprovação: ____/____/____.

Banca Examinadora:

Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva – Presidente da Banca Examinadora
Prof. Dra. da Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro –
Orientadora

2º Examinador

3º Examinador

Dedico este trabalho à minha irmã e ao mesmo tempo mãe Tânia, por todo o carinho, amor e apoio dedicados há mais de vinte anos.

.

AGRADECIMENTOS

À Deus, em primeiro lugar, por me proporcionar todas as bênçãos recebidas ao longo de toda a minha vida, bem como às condições necessárias para a realização deste trabalho.

À minha família, por toda a compreensão, amor e apoio em todas as etapas da minha vida.

À minha orientadora, professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, por ter dedicado seu tempo, pelas reuniões, pelas correções, pelo incentivo, pela atenção e pelo exemplo de profissionalismo aos seus alunos.

Ao meu melhor amigo João Daniel, que sempre esteve presente como grande amigo e irmão em todas as situações da minha vida e teve papel fundamental na conclusão deste trabalho.

RESUMO

MENDES, E.T.B. *A participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho*. 2008. 110 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008.

Analisa-se as questões relevantes envolvendo a participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho. Para melhor compreensão do tema, a primeira parte volta-se à análise dos aspectos históricos da formação tanto da consciência do trabalhador na luta pelos seus direitos quanto à evolução da caracterização dos sindicatos tanto no Brasil como na Europa. Na segunda parte, serão analisados os aspectos da participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho, explicando seus requisitos, os instrumentos resultantes e dando ênfase à obrigatoriedade da participação das entidades sindicais. Na terceira parte, discutir-se-á sobre o aspecto controverso do artigo 617 da Consolidação das Leis Trabalhistas que teoricamente permite que haja negociação direta entre o empregador e os trabalhadores sem a participação das entidades sindicais.

Palavras-Chave: Entidades Sindicais; Negociações Coletivas de Trabalho; Acordinho.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. ANÁLISE HISTÓRICA DA ORIGEM DAS ENTIDADES SINDICAIS	13
2.1. Antecedentes Históricos	13
2.1.1 <u>Na Europa</u>	14
2.1.1.1 <i>Proibição</i>	16
2.1.1.2 <i>Tolerância</i>	18
2.1.1.3 <i>Reconhecimento</i>	18
2.1.2 <u>No Brasil</u>	21
2.1.2.1 <i>Do descobrimento à independência Política (1500/1822)</i>	22
2.1.2.2 <i>Da independência política à instauração da República (1822/1889)</i>	23
2.1.2.3 <i>Da instauração da República à instauração da República Nova (1889/1930)</i>	24
2.1.2.4. <i>Da instauração da Era Vargas à Constituição de 1988</i>	26
2.1.2.4.1. <i>Da Era Vargas até a Constituição de 1946</i>	27
2.1.2.4.2 <i>Da Constituição de 1946 até o Regime Militar</i>	29
2.1.2.4.3. <i>Da Redemocratização do País</i>	30
2.1.2.4.4. <i>Da Constituição de 1988</i>	32
3.AS ENTIDADES SINDICAIS E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	35
3.1 Das Entidades Sindicais	35
3.1.1 <u>Entidades Sindicais inicialmente reconhecidas por Lei</u>	36
3.1.1.1 <i>Sindicatos</i>	36
3.1.1.1.1 <i>Função Econômica</i>	39
3.1.1.1.2 <i>Função política</i>	41
3.1.1.1.3 . <i>Função de representação</i>	42
3.1.1.1.4. <i>Função Assistencial</i>	43
3.1.1.1.5. <i>Função Negocial</i>	44
3.1.1.2. <i>Entidades de Grau Superior</i>	45
3.1.1.2.1. <i>Federações</i>	46

3.1.1.2.2. Confederações.....	46
3.1.2. <u>Entidades Sindicais anteriormente não reconhecidas por Lei – Centrais Sindicais</u>	47
3.2. Limites das Entidades Sindicais nas Negociações Coletivas de Trabalho	49
3.2.1. <u>Sindicatos</u>	50
3.2.2. <u>Federações</u>	51
3.2.3. <u>Confederações</u>	51
3.3 Métodos de Soluções de Conflitos Trabalhistas	52
3.3.1. <u>Autodefesa</u>	52
3.3.1.1. <i>Greve</i>	53
3.3.1.2. <i>Locaute</i>	54
3.3.2. <u>Heterocomposição</u>	55
3.3.2.1. <i>Arbitragem</i>	55
3.3.2.2. <i>Jurisdição</i>	56
3.3.3. <u>Autocomposição</u>	56
3.3.3.1. <i>Mediação</i>	58
3.3.3.2. <i>Negociações Coletivas de Trabalho</i>	60
3.3.3.2.1. <i>Contraditório</i>	61
3.3.3.2.2. <i>Cooperação</i>	62
3.3.3.2.3. <i>Igualdade</i>	62
3.3.3.2.4. <i>Razoabilidade</i>	63
3.3.3.2.5. <i>Paz Social</i>	64
3.3.3.2.6. <i>Boa-fé</i>	64
3.4. Instrumentos Normativos resultantes da Negociação Coletiva de Trabalho	67
3.4.1. <u>Convenção Internacional do Trabalho</u>	67
3.4.2. <u>Pacto Social</u>	69
3.4.3. <u>Convenção Coletiva de Trabalho</u>	70
3.4.4. <u>Acordo Coletivo de Trabalho</u>	73
3.4.5. <u>Contrato Coletivo de Trabalho</u>	74
3.4.6. <u>“Acordinho” – 617 CLT</u>	75
4. A CONTROVÉRSIA REFERENTE A RECEPÇÃO OU NÃO RECEPÇÃO DO ARTIGO 617 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS	77

4.1 Antagonismo entre a Autonomia Privada Coletiva e Autonomia Privada Individual	77
4.2 Da contradição do Artigo 617 da CLT pela Constituição Federal	79
4.2.1 <u>Da recepção do Artigo 617 da CLT pela Constituição Federal</u>	80
4.2.1.1. <i>Corrente Positiva</i>	81
4.2.1.2. <i>Corrente Negativa</i>	89
4.2.1.3 <i>Correntes Mistas</i>	95
4.2.2 <u>Não Recepção total do artigo 617 da CLT</u>	100
4.2.3. <u>Recepção parcial total do artigo 617 da CLT</u>	101
5. CONCLUSÃO	104
6. REFERÊNCIAS	106

1. INTRODUÇÃO

É crível que o nosso país tem um dos maiores índices de desigualdade social mundial. Apesar de figurar atualmente como grande economia mundial, há muita miséria, e a distribuição dessa riqueza não é devidamente efetivada. Neste contexto, muitos cidadãos de classe baixa e média são bastante prejudicados, uma vez que estão motivados a manter um emprego de condições muito disparitárias com o objetivo do seu sustento e de sua família. Isto é, na situação atual, há excesso de mão de obra (principalmente no setor industrial) e as oportunidades de empregos não correspondem a tantos cidadãos desempregados.

Desta forma, muitas vezes o empregado, dotado de desespero, pois necessita manter o vínculo laboral para o seu sustento e o de sua família, acaba por aceitar condições extremamente injustas nas relações de trabalho. Explica-se: se o trabalhador não satisfeito não aceitar a condição que o empregador determina, o prejudicado será tão somente o empregado, uma vez que o empregador, na grande maioria das vezes, não terá problema em encontrar outro sujeito disposto a aceitar o que o outro trabalhador, agora demitido, não concordou.

Sendo assim, o trabalhador se encontra em situação de tanta disparidade com o empregador que, por si só, na maioria das vezes, não tem como se defender, ou por não ter conhecimento de seus direitos ou mesmo dotado de temor por eventual sanção por parte do empregador. E é exatamente nesta condição que o sindicato se faz extremamente importante. Explica-se: o sindicato tem por escopo a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores. Este não será influenciado de qualquer temor por eventual sanção trabalhista, uma vez que não figura na relação laboral, sendo apenas representante do empregado.

Os sindicatos têm o papel importante de representar os trabalhadores ou a categoria nas negociações coletivas de trabalho, buscando por seus direitos, pela manutenção de garantias adquiridas, pela garantia na inalienabilidade de determinados direitos constitucionais que garantam a dignidade humana do trabalhador, entre outros. Os sindicatos e as negociações coletivas estão intimamente ligados à idéia de proteção ao trabalhador. Explica-se: Enquanto o primeiro é o representante dos empregados, tendo por escopo a defesa dos direitos e interesses da categoria, a segunda é a tentativa de, através de ampla negociação

entre empregador e o sindicato representativo dos empregados, efetivar a igualdade na relação jurídica trabalhista.¹

As negociações coletivas de trabalho são realizadas com representação bipartide (embora há autores que admitam a participação tripartide, como o Pacto Social e a Convenção Internacional de Trabalho²), contando com os sindicatos dos trabalhadores e os empregadores. Sendo assim, as entidades sindicais têm o importante papel de efetivamente negociar em favor dos trabalhadores, não apenas comparecer a Negociação Coletiva. Desta forma, os trabalhadores se encontram mais protegidos no âmbito trabalhista, uma vez que tem a garantia de que a entidade sindical somente irá acordar algo com os empregadores se for benéfico à categoria representada, até porque, o objetivo da negociação coletiva é também a tentativa da paridade entre os empregadores e os trabalhadores (apesar de isto na prática efetivamente não ocorrer).

É exatamente este o tema do presente trabalho, ou seja, a análise da participação dos sindicatos (representantes dos empregados) nas negociações coletivas de trabalho, com o fim de buscar a melhor solução para o litígio entre empregado e empregador, tentando equiparar os dois pólos da relação trabalhista.

Inicialmente, será feito um estudo acerca dos antecedentes históricos da evolução sindical. Explica-se: é necessária a análise de como o sindicalismo foi criado e aceito nos ordenamentos jurídicos. Certamente, a história da Europa se faz importante de analisar, uma vez que teve influência no Brasil, principalmente com a imigração européia no começo do século XX. Analisaremos um pouco da evolução sindical na Europa, explicando as três fases do sindicalismo, quais sejam: a proibição, tolerância e por fim o reconhecimento. Após esta breve reflexão, a história do Brasil se faz extremamente necessária de se considerar, isto é, como a mentalidade do trabalhador foi evoluindo ao longo dos séculos, quais as situações que influenciaram o desenvolvimento da consciência do trabalhador pelos seus direitos e por fim, como foi a mudança do posicionamento do Estado em relação aos sindicatos, desde a proibição até a sua aceitação positivada no ordenamento jurídico.

Serão analisadas, em um segundo momento, as entidades sindicais bem como as negociações coletivas de trabalho e a importância da participação dos sindicatos na

¹ Igualdade utópica, como será analisado no subtópico 3.3.3.2.3.

² V. 3.4.1 e 3.4.2

negociação coletiva de trabalho. Entretanto, para total compreensão do tema, serão analisados os princípios que regem as negociações coletivas de trabalho, as entidades sindicais em sua completude – inclusive as de grau superior, as suas funções – com enfoque na função negocial que é o mais importante para o tema – e por fim, os instrumentos resultantes destas bem como a sua aplicação no âmbito da relação trabalhista.

E, por fim, em um terceiro momento, será analisada a questão controversa da recepção ou não recepção do artigo 617 da CLT pela Constituição Federal de 1988. Este tema não foi pacificado nem na doutrina e nem na jurisprudência. A questão se dá pelo seguinte motivo: o artigo da CLT dispõe sobre a prerrogativa dos trabalhadores de efetuarem acordo coletivo de trabalho diretamente com o empregador, sem a participação dos sindicatos. Ocorre que este dispositivo contraria o artigo 8, VI, do diploma Constitucional Brasileiro que por sua vez dispõe sobre a obrigatoriedade da participação da entidade sindical nas negociações coletivas de trabalho. Desta feita, serão analisados os posicionamentos tanto da doutrina quanto da jurisprudência acerca deste tema, bem como os pontos positivos e negativos de cada corrente mencionada.

Insta ressaltar que não há pretensão de que o presente trabalho esgote todo o conteúdo possível sobre o tema: não serão exauridas a totalidade de todos os institutos que forem mencionados. Serão analisadas as questões necessárias para a conclusão final sobre a possibilidade ou não da recepção do artigo 617 da Consolidação das Leis trabalhistas no que tange a obrigatoriedade da participação ou não dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

2. ANÁLISE HISTÓRICA DA ORIGEM DAS ENTIDADES SINDICAIS

Neste capítulo serão analisados alguns dos acontecimentos históricos que influenciaram na origem do movimento sindical no Brasil e no Mundo. Esta reflexão será importante para o entendimento de como os trabalhadores, ao longo do tempo, necessitaram de uma representação para lutar pelos seus direitos e interesses, bem como a aceitação dos sindicatos pelo Estado ao longo da História. Entretanto, este não é o tema principal da Monografia e por isso não será analisado de forma exaustiva, será tratado como base para o entendimento do tema central em si.

2.1. Antecedentes Históricos

O termo "sindicato" “deriva do [latim](#) *syndicus*, que é proveniente do [grego](#) *sundikós*, com o significado do que assiste em juízo ou [justiça](#) comunitária.”³. Os sindicatos têm papel extremamente importante na defesa dos direitos dos trabalhadores e na tentativa de busca por melhores condições trabalhistas. Ocorre que, apesar da importância que a Legislação concede atualmente aos sindicatos - importância esta positivada no art. 8º da Constituição Federal – há de se considerar que nem sempre foi assim. Durante muitos anos, os sindicatos foram vistos como afronta ao Estado, como prejudiciais à sociedade. Entretanto, com o passar dos séculos, passou a haver aceitação e, por fim, o reconhecimento das entidades sindicais.

Mister é, neste momento, fazer uma análise da Evolução Histórica do Sindicalismo no Brasil em paralelo com a Europa.

³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23ª ed. São Paulo: ATLAS, 2006. p. 707.

2.1.2 Na Europa

As corporações de Ofício foram as primeiras associações que vislumbravam a idéia do sindicalismo. Estas associações eram geralmente de artesãos que se reuniam com o fim de ensinar uns aos outros diversos ofícios. Neste contexto, existia a figura do Mestre, do Companheiro e do Aprendiz. O Mestre era a pessoa mais experiente na associação, sendo vislumbrado sua “posição” dentro da entidade por todos os outros associados. Em seguida, existia o companheiro, que por sua vez, treinava o aprendiz ensinando-lhe diversos ofícios. Contudo, não há de se falar que as corporações de ofício foram efetivamente sindicatos, uma vez que o objetivo destas associações era regulamentar o processo produtivo artesanal, ensinar ofícios aos associados, determinar preços, qualidades dos produtos, entre outros. Entretanto, insta consignar que as corporações de ofícios eram consideradas ameaça pela Monarquia, pois existia a reunião de pessoas. Desta forma, estas associações foram proibidas com o advento da Revolução Francesa.

A França foi, durante seguidos séculos, governada por uma monarquia ditatorial. Neste contexto, a burguesia promoveu uma revolução para a retirada da monarquia do poder, pretendendo assim, que representante com objetivos burgueses assumisse o Governo Francês. Objetivos estes que visavam principalmente o liberalismo econômico. Em contraposição aos ideais monárquicos, a Revolução Francesa ostentava a bandeira tríplice da “Liberdade, Igualdade e Fraternidade”. Liberdade e igualdade para contratar e fraternidade entre as pessoas. Insta aludir que o principal objetivo da proposta de “Liberdade” era o não-intervencionismo estatal nas relações contratuais. Neste contexto, a Revolução Industrial tem importante influência no movimento sindical.

Com a Revolução Industrial, foram produzidas máquinas mais potentes, capazes de produzir mais em menos tempo e ao mesmo tempo substituir numerosa mão-de-obra. O custo de produção se tornou mais barato, e ao mesmo tempo milhares de pessoas ficaram desempregadas. Desta forma, a população em massa buscava empregos a qualquer condição, objetivando trabalhar a qualquer custo. Sobre este período, analisa José Cláudio Monteiro de Brito Filho:

Quanto à Revolução Industrial, ela propiciou os fatores que permitiram o surgimento da união dos trabalhadores em moldes diversos dos observadores até então.

Em primeiro lugar, alterou-se o sistema produtivo, provocando o trabalho nas fábricas grandes concentrações de trabalhadores.

Em segundo lugar, havendo elevada oferta de braços para não tantas vagas, podiam os tomadores de serviços impor as condições de trabalho que desejassem, sendo estas desumanas, até pela inexistência de normas que regulassem o trabalho nos moldes necessários.⁴

Neste contexto, conclui-se que a “Liberdade” tanto objetivada pela população francesa ocasionou também a desigualdade. Os detentores de maior poder aquisitivo – a burguesia – acabaram por impor condições contratuais subumanas aos mais necessitados, e estes aceitando por terem necessidade de proverem o sustento de sua família. Nestas condições, há relatos chefes de família que chegavam a trabalhar 18h por dia, além de crianças e mulheres, que eram comumente vistas trabalhando em fábricas. Há de se destacar também as condições precárias das condições de trabalho – remuneração ínfima, higiene deficiente, jornada de trabalho exorbitante, entre outros. Conforme leciona José Siqueira de Castro, “neste longo período, o direito do trabalho e a negociação coletiva experimentaram três fases bem distintas, a saber: a da proibição, a da tolerância e a do reconhecimento jurídico enquanto direito”⁵. Isto é, em princípio qualquer reunião de trabalhadores era proibida, inclusive com sanções à liberdade e à vida do cidadão. Após este período, os Governos passaram a tolerar essas reuniões, pois era mais benéfico ter o apoio do cidadão do que estar em constante confronto com o mesmo. E, em um último momento, ocorreu o reconhecimento das reuniões de trabalhadores, inclusive quando estes eram representados por entidades sindicais com escopo de resguardarem os seus direitos.

⁴ **Direito Sindical**. 2º ed. São Paulo: LTr, 2007. p.61.

⁵SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do Trabalho e Negociação Coletiva**. 1º. ed. Brasília: ABET, 1998. p. 26

2.1.1.1 Proibição

Afirma Amauri Mascaro Nascimento “ser possível considerar a Revolução Francesa e o Liberalismo como a primeira manifestação no sentido da proibição”⁶.

Com o advento do Liberalismo, as Corporações de Ofício passaram a ser vistas como ameaça pela burguesia, não só pela França, mas por toda a Europa. Não era mais compatível a existência de qualquer entidade que pudesse se colocar entre o cidadão e o Estado. Neste sentido, discorre Amauri Mascaro Nascimento:

o liberalismo da Revolução Francesa de 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 grupal⁷.

Pode-se citar como exemplos de instrumentos proibitivos o Código Penal Francês de 1810, Leis na Inglaterra (1799 a 1800), que terminantemente proibiam reunião de trabalhadores objetivando melhores condições de trabalho, entre outros. Neste contexto, cabe citar a Lei de *Le Chapelier* como importante legislação da época. Esta Lei foi promulgada em 14 de julho de 1791, na França e proibia reuniões sindicais, greves e qualquer tipo de manifestação de trabalhadores (art. 1º e art. 4º). Havia, inclusive, previsão de punição para quem infringisse estas normas proibitivas, desde multas, penas privativas de direitos ou até a pena de morte (art. 7º e 8º). Insta consignar que estas normas não proibiam somente associações que objetivassem melhorias contratuais, mas sim qualquer e todo tipo de associação, ou seja, o próprio direito de associação.

Cabe aludir que não era interessante para os Governos da época que houvesse reivindicações por melhores salários, melhorias nas condições de trabalho, direitos trabalhistas, entre outras. Até porque, como detentores das máquinas de produção, o mais vantajoso era que os trabalhadores exercessem sua função por maior tempo e por menor remuneração, e conseqüentemente, maior seria o lucro. Assim, a extinção das corporações de

⁶ **Evolução histórica do sindicalismo.** In ROMITA, Arion Sayão. São Paulo: LTr, 1986. p. 4.

⁷ _____ p. 4.

ofício, possibilitou que os antigos representantes destas associações negociassem diretamente com os empregadores de forma individual ao invés de coletiva. Sendo assim, havia mais probabilidade de negociação com êxito para o empregador, uma vez que o trabalhador ocupa individualmente o pólo hipossuficiente da relação contratual trabalhista. Neste contexto, foi promulgada, em 14 de julho de 1791, a Lei de *Le Chapelier*, que proibia as corporações de ofícios – não eram os sindicatos, que ainda não existiam nesta época – além de greves e qualquer tipo de manifestação de trabalhadores (art. 1º e art. 4º). Havia, inclusive, previsão de punição para quem infringisse estas normas proibitivas, desde multas, penas privativas de direitos ou até a pena de morte (art. 7º e 8º). Entretanto, apesar de diversos instrumentos legislativos, “a organização dos trabalhadores prosseguiu desafiando as leis e as sanções aplicadas pelo Estado.”⁸ Ademais, insta ressaltar que os resquícios revolucionários da Revolução Francesa se estenderam durante todo o século XIX. Cabe destacar neste momento o processo de criminalização que se estendeu durante todo o século. Explica-se: Os cidadãos, sem terem força para pleitear seus direitos, com condições de trabalho indigna, muitas vezes sem oportunidade de emprego, acabaram por se rebelar e aderir a marginalização, ou seja, saques a estabelecimentos comerciais, roubos, furtos, dentre outros, motivados pelo desespero de não ter uma condição que pudesse prover o sustento de suas famílias.

Desta feita, pode-se concluir que nesta primeira fase houve muita repressão a qualquer movimento organizacional de trabalhadores, seja reunião, associações ou gênero semelhantes. Isso se fazia necessário para afirmar ainda mais o poder do Estado, uma vez que não havia interesses de reivindicações dos trabalhadores que pudessem vir a ameaçar o poder da burguesia. Ocorre que, após este período de repressão, determinados acontecimentos, como a ineficácia das punições do Estado no que tangia às associações dos trabalhadores, acabaram por alterar esse panorama, abrindo espaço para a tolerância do movimento sindical.

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Evolução Histórica do Sindicalismo**. In ROMITA, Arion Sayão. *Sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1986. p.4.

2.1.1.2 *Tolerância*

A partir do momento em que as sanções estatais passaram a não ser medida efetiva no combate às reuniões de associações de trabalhadores, a postura do Estado paulatinamente mudaria em relação às associações. Inicia-se, então, um período de tolerância a este direito de associação. Este período ocorreu nos quartos intermediários do século XX. Entretanto, há de se ressaltar que apesar de haver a tolerância, a colisão de trabalhadores, em princípio, não havia deixado de ser considerado um delito. Contudo, conforme o transcorrer do século XIX, vários países como Inglaterra (1824), Alemanha (1869), Holanda (1872) e Itália (1890) suprimiram das suas respectivas legislações o delito de coalizão. Cabe ressaltar que, no caso da França, apesar de um ensaio em 1824 de suprimir o delito de colisão, este fato ocorreu efetivamente apenas em 1864.

Insta ressaltar neste contexto a postura liberal do Estado, afinal, a Revolução Francesa objetivava o Liberalismo político e econômico, que de fato não ocorreu naquela primeira fase de proibição. Neste momento, o Estado assumiu postura menos repressora e mais liberal em relação aos movimentos sindicais. Desta forma, pode-se concluir que neste momento histórico o movimento sindical passou a ganhar mais força, uma vez que estavam sendo tolerados, mesmo que ainda não legitimamente reconhecidos. Sendo assim, nada mais justo que, se tolerados, passassem a ser reconhecidos.

2.1.1.3 *Reconhecimento*

Com a tolerância dos Governos em relação às coalizões sindicais, o movimento sindical passou a ganhar força. Desta forma, não restava mais nada às Monarquias da época a não ser aderir a última fase da evolução do sindicalismo: o reconhecimento. Nesta fase, os Governos passaram a positivar em suas legislações dispositivos que atendessem a necessidade dos trabalhadores, no que concerne a reunião nos sindicatos. Ou seja, os sindicatos passaram a ser reconhecidos pelos Estados. Com o apoio deste reconhecimento, diversas centrais sindicais em múltiplos países foram criados. Há de se ressaltar, inclusive, que houve, neste

momento, por parte do Estado, uma atitude incentivadora à autonomia coletiva. Cabe transcrever o brilhante comentário de Amauri Mascaro Nascimento sobre este período: “O reconhecimento deu-se em duas dimensões, segundo a postura do Estado, de um lado havendo o reconhecimento sob o controle estatal e, de outro, o sindicalismo com liberdade”.⁹

Nos fomentos do século XX, diversas normas foram criadas contra a repressão da liberdade sindical. Pode-se citar, por exemplo, o Tratado de Versalhes que foi celebrado em 1919. Este Tratado tinha como condão o encerramento da 1ª Guerra Mundial. Entretanto, neste Tratado, foi elaborado o projeto para a criação da OIT, Organização esta que deveria promover e harmonizar os direitos trabalhistas através de normas internacionais. A Organização Internacional de Trabalho (OIT) teve importante participação neste contexto ao garantir, na Convenção nº. 87 da OIT a liberdade sindical em geral, liberdade de se associar ao sindicato (tanto positiva quanto negativa). Além da OIT, foram promulgadas a *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, em 1948, que, garantia a todo homem organizar sindicatos e neles ingressar e o *Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*, de 19 de dezembro de 1966, que garantia o direito a sindicalização. Pode-se afirmar que os Estados, a partir do século XX passaram a aprovar o direito de sindicalização, em modelo de liberdade sindical. Verifica-se isto, por exemplo, quando diversos países ratificaram a Convenção nº. 87, da OIT¹⁰. Além desta, cabe mencionar outras Convenções que seus instrumentos são de suma importância no Direito Trabalhista, que tange as negociações coletivas. A Convenção nº 98 da OIT, de 1949, dispunha sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva. Como narra Sussekind, enquanto a primeira convenção

objetiva garantir a liberdade sindical em relação aos poderes públicos, a segunda tem por finalidade proteger os direitos sindicais dos trabalhadores frente aos empregadores e suas organizações, garantir a independência das associações de trabalhadores perante às de empregadores, e vice-versa, e, bem assim, fomentar a negociação coletiva.¹¹

⁹ **Direito sindical**. São Paulo: Saraiva, 1989. p.26.

¹⁰ Insta consignar que o Brasil, até a presente data, não ratificou a Convenção nº 87, OIT.

¹¹ SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas, TEIXEIRA, Lima, TEIXEIRA FILHO, João de Lima . **Direito Internacional de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 1116.

Isto é, esta Convenção garantiu o direito dos trabalhadores de se filiarem ou não aos sindicatos bem como a proibição de serem prejudicados por esta opção que tange o direito de sindicalização. Além desta, insta mencionar a Convenção n.º. 154, da OIT, ratificada no Brasil através do Decreto Legislativo 22 de 1992, dispunha sobre a Negociação Coletiva, incentivando-a como forma de solução de conflitos trabalhistas, respeitando, no entanto, a liberdade de não negociação. Confira-se:

Artigo 5

1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

Artigo 8

As Medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concedidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de nego de negociação coletiva.

Sussekind leciona sobre o tema no sentido de que

é aplicável a todos os ramos de atividade econômica. Essas medidas devem fomentar não apenas o estabelecimento negociado de condições de trabalho e de emprego, mas também a previsão de regras de procedimentos para as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias associações sindicais de trabalhadores.¹²

Sendo assim, pode-se concluir que o processo sindical na Europa – proibição, tolerância e reconhecimento jurídico – enfrentou um lapso temporal em torno de três séculos. Período este em que houve muitas batalhas sangrentas, muitas mortes, desigualdades, revoluções, entre outros contratemplos.

Já no Brasil, há um desenvolvimento um tanto quanto diferente deste ocorrido na Europa, uma vez que nosso País enfrentava um atraso histórico de praticamente 150 anos, como será explicitado a seguir.

¹²

2.1.2 No Brasil

O Brasil foi descoberto em 1500, tendo sua “independência” em 1822. Enquanto isso, os países da Europa já estavam muito além historicamente em termos de avanços políticos e tecnológicos. Sendo assim, natural seria que os cidadãos brasileiros demorassem um pouco mais para ter a consciência política, econômica e trabalhista para lutar pelos seus ideais.

Explica-se o alheamento do Brasil ao importante fato econômico que foi a Revolução Industrial. Além de ser simples colônia, sem nenhuma tradição anterior à dominação portuguesa, o colonialismo lusitano teve sentido extrativista e predatório, praticamente de saque das riquezas nativas encontradas no novo território.¹³

O Brasil encontrava-se com 150 anos de atraso no movimento sindical em relação à Europa. Isto porque, enquanto a Europa passava por uma Revolução Industrial, o Brasil vivenciava uma “revolução comercial, impulsionada pelas grandes navegações.”¹⁴ Desta forma, é natural que os caminhos a serem desenvolvidos concernentes a aceitação e aprovação do sindicalismo fossem diferentes. Já no Brasil, de acordo com José Augusto Rodrigues Pinto pode-se dividir a evolução sindical em quatro fases: a primeira seria entre o descobrimento do Brasil e a independência política, o segundo seria entre a independência política e à instauração da República, o terceiro seria entre a instauração da República e à instauração da República Nova e, por último, o período entre a instauração da República Nova à Constituição de 1988. Entretanto, esta divisão não é pacífica, uma vez que vários autores como José Cláudio Monteiro de Brito Filho, que discorrem que o período que abrangeria o descobrimento do Brasil e a independência política foi muito fraco em termos sindicais, praticamente não existindo qualquer organização de trabalhadores. Sendo assim, esta não seria caracterizada uma fase em si, mas apenas parte de uma fase que iria do descobrimento até a instauração da República. Contudo, será abordado neste trabalho o período que compreende o descobrimento do Brasil e a Independência política como uma fase, pois

¹³ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. p. 36.

¹⁴ CATHARINO, José Martins. **Tratado Elementar de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 1982. p. 36.

mesmo que não houvesse movimento sindical ou organização de trabalhadores de maneira expressiva, há neste período, um embrião do movimento sindical implantado na mentalidade dos cidadãos brasileiros.

2.1.2.1 *Do descobrimento à independência política (1500/1822):*

Com o advento das grandes navegações promovidas por Portugal e Espanha, principalmente, alguns territórios novos foram descobertos, dentre estes o Brasil. Ocorre que, os caminhos traçados por Portugal foram extremamente prejudiciais para o Brasil. Isto porque, o colonizador promoveu política exploradora na Colônia, apenas com a preocupação de descobrir novas fontes de renda, sem considerar o desenvolvimento do país em si – como ocorreu com a Inglaterra em relação ao descobrimento da América do Norte. Entretanto, por mais que não houvesse qualquer clima social que influenciasse a existência do sindicalismo, havia alguns movimentos que se assimilavam às corporações de ofícios. Exemplifica-se: “há vários elementos históricos que indicam terem sido organizadas no Brasil – antes da independência – confrarias, que possuíam natureza administrativa e fins religiosos e que se parecem confundir com as chamadas corporações”.¹⁵

Essas associações objetivavam reunir os associados em grupos de profissões. Chatarino discorre sobre tal fase no sentido de que: “No particular de nossa amada Cidade do Salvador, à luz de documentos históricos e de trabalhos de historiadores conspícuos, pode-se afirmar a existência de “corporações” reunindo profissionais do mesmo ofício ou mister, mas sem as principais características das corporações medievais”.

Entretanto, por mais que essas “corporações” tivessem características semelhantes ao sindicalismo atual, como a reunião de trabalhadores, não há de se falar que estas eram de fato sindicatos, isto porque, não havia sentimento de busca por melhorias em condições trabalhistas, ou intuito de defesa dos direitos dos trabalhadores, entre outros aspectos caracterizadores dos sindicatos. O foco dessas associações era mais o direito individual e menos o direito coletivo.

¹⁵ RUSSOMANO, Mozart Victor . **Princípios Gerais de Direito Sindical**. Rio de Janeiro: FORENSE, 1995. p. 29/30.

Sendo assim, pode-se concluir que, por mais que não houvesse sindicato de fato, o cidadão brasileiro começou a realizar reuniões de trabalhadores, e o sindicato se passou a utilizar as reuniões para decidir como lutariam pelos interesses e direitos dos trabalhadores.

2.1.2.2 Da independência política à instauração da República (1822/1889)

Com a independência política do Brasil – independência teórica, pois na prática o país continuou subordinado a Portugal – este deixou de ser visto como Colônia de Portugal e passou a ser considerado nação soberana. Neste ínterim, foi promulgada a Constituição Brasileira de 1824. A CF1824 foi um instrumento legislativo controverso, pois, ao mesmo tempo em que assegurava a “liberdade de trabalho”, baniu as corporações de ofício. Cabe fazer duas observações: Não existia de fato a liberdade de trabalho positivada na Constituição, uma vez que 90% do trabalho da época era o servil, escravo. Ademais, a proibição de formação de associações ia de encontro com essa teórica liberdade trabalhista, uma vez que havia a proibição de associação trabalhista. Sobre este tema, expõe José Augusto Rodrigues Pinto no sentido de que “ mesmo passo em que assegurou a “liberdade de trabalho (art. 179, n.XXIV”, baniu as “corporações de ofício, seus juizes e mestre” (art. 179, XXV), isto é, varreu de nosso meio o que se poderia considerar fruto um tosco espírito associativo trabalhista.”¹⁶

Conclui-se que, ainda nesta fase, o direito sindical não era algo tão vivenciado pela população trabalhadora brasileira. Entretanto, insta aludir que isto estava prestes a mudar, pois influências externas estavam começando a pairar sobre o nosso território: trabalhadores estrangeiros – principalmente italianos – chegaram ao Brasil munidos de ideologia anarquista, com histórias de sucesso de revoluções que buscavam melhorias trabalhistas. Cabe ressaltar a influência do Manifesto Comunista de Marx e Engels, que pregava que o trabalhador era a principal fonte de riqueza do empregador, que eram força vital, necessária, e deveriam se unir reivindicando por melhores condições de trabalho, melhores salários, férias, entre outras.

¹⁶ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 53.

Desta forma, neste momento havia uma disparidade na Constituição Federal, pois ao mesmo tempo em que permitiu a liberdade de trabalho, baniu o que poderia se considerar como um fruto da mentalidade de associação entre trabalhadores. Entretanto, os movimentos migratórios da Europa para o Brasil acabaram por influenciar a mentalidade trabalhista durante o Século XX, que será analisado no próximo tópico.

2.1.2.3 *Da instauração da República à instauração da República Nova (1889/1930):*

A abolição da escravatura rompeu com os últimos laços de monarquia no Brasil, culminando assim com a instauração da República, em 1889. Com a abolição da escravatura, em 1888, milhares de escravos encontravam-se desamparados, assim como milhares de trabalhadores estrangeiros que fugiam das guerras na Europa a fim de buscarem melhores condições de vida. Sendo assim, pode-se dizer que nesta fase o campo estava fértil para as ideologias trabalhistas, principalmente no que concerne ao sindicalismo. Isto porque os trabalhadores estrangeiros vieram carregados de ideologias anarquistas - ideologia esta que defendia uma sociedade sem influência do Estado - e de histórias de revoluções bem sucedidas nos campos trabalhistas.

Neste contexto, em 1991, com a promulgação da primeira constituição republicana, houve a positivação de garantia ao sindicalismo em seu Título IV “*Da Declaração de Direitos*”, em seu artigo 78, §8º. A partir desta aceitação, diversos diplomas legais passaram a considerar e aceitar as reuniões sindicais. Pode-se exemplificar os Decreto nº 979 /1903 e o Decreto nº1.637 de 1907. O primeiro se referia a autorização de organização sindical para os trabalhadores rurais, e o último para os trabalhadores urbanos. Wilson de Souza opina sobre o tema no sentido de que:

O Decreto n. 979, de 6.1.1903, permitiu a formação de sindicatos rurais e, posteriormente, o Decreto Legislativo nº 1637, de 5.1.1907, facultou aos integrantes de profissões similares ou conexas, inclusive profissões liberais, organizar sindicatos para o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos

interesses gerais da produção e dos interesses profissionais de seus membros.¹⁷

Além desse fator introduzido no nosso país, há de se destacar o fato do Brasil ter crescido muito industrialmente ao ser fornecedor de armas para Europa durante a deflagração da Primeira Guerra Mundial (1914/18). Devido a esta situação, a indústria brasileira se desenvolveu muito e propiciou muitos empregos aos antigos escravos e aos estrangeiros desempregados, agora operários. E mais, com a criação da OIT, em 1919, houve um “compromisso internacional assumido pelo nosso País, propondo-se a observar as normas trabalhistas.”¹⁸Neste contexto, o movimento sindical brasileiro se encontrava fortalecido, surgindo assim, as primeiras manifestações de lutas operárias que ocorreram sob influência de idéias socialistas e anarquistas, objetivando melhores condições de trabalho, salários, auxílio-médico, entre outros.Ou seja, os trabalhadores, motivados por essas idéias passaram a se organizar em associações sindicais e de jornais de operários, fazendo com que o seu movimento se tornasse mais firme, tendo tido início então, o movimento operário do Século XX, com diversas greves operárias. Estas manifestações operárias que ocorreram no início do Século XX tinham objetivo de consignar por melhores condições de trabalho, de salários, de auxílio-médico, entre outros. As greves de 1907 e 1917 foram as primeiras de muitos movimentos que buscavam melhores condições de trabalho, uma vez que as condições trabalhistas, como mencionadas anteriormente, eram demasiadamente precárias. Explica-se: Em 1907, na cidade de São Paulo, trabalhadores da construção civil, da indústria de alimentos e metalúrgicos, se organizaram e fizeram Greve que objetivava a jornada de trabalho de 8h diárias. Esta greve influenciou diversas categorias, atingindo outras cidades como Santos, Riberão Preto e Campinas. Já a greve de 1917, foi realizada pelos operários de fábricas têxteis, na qual objetivavam, dentre outras exigências, a maiores salários. Esta exigência foi cedida com a promessa de futura análise dos outros pedidos, entretanto, estes nunca chegaram a ser colocados na pauta das reuniões dos empregadores para a efetiva discussão, ma vez que a greve foi considerada como uma questão de caso de polícia.¹⁹

¹⁷ SOUZA, Wilson de *apud* PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 57.

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993. p. 36.

¹⁹ Site da Wikipédia em Greves operárias, Disponível em:

http://209.85.215.104/search?q=cache:TBeWsTXxR6AJ:pt.wikipedia.org/wiki/Greves_oper%C3%A1rias+greve+1917&hl=pt-BR&ct=clnk&cd=1&gl=br&client=firefox-a. Acesso em 25.04.2008.

Insta consignar, que o movimento operário foi influenciado, além dos fatores internos supramencionados, por elementos externos tais quais: criação da OIT e a 1º G. M.. Todos esses elementos juntos contribuíram para que o movimento operário tivesse seu embrião e se fortalecesse. Entretanto, ainda nesta época, vislumbrava-se muita repressão por parte do Estado a estes movimentos operários, uma vez que não era do interesse destes ceder qualquer controle a “meros trabalhadores”, impondo que as fábricas – responsável por parte das exportações do País, como armas durante a 1º Guerra Mundial – atendessem ao mínimo da dignidade humana do trabalhador e diminuíssem assim, os seus lucros, uma vez que teria de depender quantia monetária significativa para arcar com os salários justos, aumento do número de trabalhadores para proporcionar jornadas justa condizentes com a dignidade humana, entre outros aspectos. Esta repressão acabou por enfraquecer o movimento operário no final desta fase, mas não definitivamente, pois este será fortalecido novamente, como será analisado a seguir. Ademais, para a efetiva incorporação da evolução sindical no Brasil, ainda faltava trabalhar a consciência coletiva do proletariado, que, mesmo com diversas manifestações, ainda se encontrava fraca para insurgir verdadeiramente um movimento sindical, reconhecendo o seu valor e a sua capacidade postulatória.

2.1.2.4. Da instauração da Era Vargas à Constituição de 1988:

Neste tópico será analisado o período correspondente entre 1930, ano em que Getúlio Vargas assumiu o Poder até o ano de 1988, quando foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil. Pode-se considerar que este período seja de suma importância no que tange o movimento sindical brasileiro. É nesta época que os sindicatos passam a efetivamente se organizar, ganhando força, principalmente no período militar, valorizando sua força e reconhecendo sua capacidade postulatória.

2.1.2.4.1. *Da Era Vargas até a Constituição de 1946*

Até 1930, o Brasil era um país de economia praticamente agrícola. Por mais que tivesse havido industrialização devido ao fornecimento de armas a alguns países da Europa durante a 1ª Guerra Mundial, a exportação de café que desempenhava o maior papel econômico brasileiro. Sendo assim, em outubro de 1930, Getúlio Vargas assumiu o poder destinado a acabar com essa cultura agrícola. O real objetivo do então presidente era fazer com que o país tivesse desenvolvimento industrial e acabar com a cultura do café-com-leite. Desta forma, o então presidente promoveu uma política que concedesse condições trabalhistas dignas aos operários e suas famílias, tais quais: estipulação de férias, carteira assinada, jornada de trabalho máximo definida em lei, entre outros. Tanto assim foi, que Getúlio Vargas foi apelidado de “o pai dos pobres”. Sobre este contexto, José Augusto Rodrigues Pinto opina no sentido de que:

Tal processo, virtuoso, mas inegavelmente artificial, nos legou a um sindicalismo frágil, porque dependente do Poder. Dele resultou um Direito Coletivo de importância secundária, pois, assumindo o Estado a figura de protetor do hipossuficiente econômico, toda a ênfase do regramento das relações de trabalho subordinado foi descarregada no campo do Direito Individual, com tal abundância de normas tutelares de ordem pública.²⁰

Sendo assim, objetivando desenvolvimento industrial sem violência e arguições trabalhistas, Getúlio Vargas criou diversas normas legislativas (DL 22.239/32, DL 23.611/33, entre outros) e cartas sindicais do Ministério do Trabalho que visavam dar maior amparo ao trabalhador. Estas normas foram consolidadas na atual CLT, em 1º de maio de 1943.

Essas diversas iniciativas estatais na área das relações de trabalho concretizaram o ideário corporativista, fortemente influenciado pelo modelo italiano”. Por meio dele, o Estado buscava eliminar o conflito coletivo e o individual, passando a assumir papel de principal representante dos interesses dos trabalhadores por meio de criação de direitos e obrigações, embora o seu cumprimento fosse irregular.
(...)

²⁰ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 63.

Essa política, introduzida por Vargas, buscava apaziguar os trabalhadores e obter maior cooperação por meio de concessões, mas sempre afastando a perspectiva de que novos benefícios fossem o resultado de negociações entre empregados e empregadores.²¹

Ocorre que esta aceitação ao sindicalismo mudou quando Getúlio Vargas assumiu o poder de forma ditatorial em 1937. Neste momento, não era mais interessante que os trabalhadores reivindicassem condições trabalhistas, pois, assim como em todo governo ditatorial, o mais importante era o desenvolvimento do Estado em si, e não o bem estar social. Além disso, há de se observar a controvérsia entre a Constituição Federal de 1934, que aceitava a pluralidade sindical, e a Constituição Federal de 1937 – inserida na política ditatorial de Vargas – que permitia apenas um sindicato por categoria e este somente teria direito de representação se devidamente autorizado pelo Estado, com fulcro no art. 138 Constituição Federal de 1937²².

Cabe aludir que durante este período houve a deflagração da Segunda Guerra Mundial (1939/1946), época na qual, novamente, as indústrias brasileiras foram responsáveis por incrementar a economia de exportações brasileiras, acarretando novamente a exploração do trabalhador brasileiro. A consciência política e de direito dos operários ainda estava enfraquecida devido ao totalitarismo que predominava no País durante o Governo não democrático de Getúlio Vargas. Entretanto, em 1946, a Constituição Federal de 1937, que, como já exposto anteriormente, tinha um cunho totalitário, foi revogada pela promulgação da nova Constituição. A Constituição Federal de 1946, mesmo que tendo uma vertente mais liberal, ainda conservou algumas idéias de cunho totalitário, como o princípio da unicidade sindical, que por sua vez, permanece até hoje.

²¹ LAIMER, Adriano Guedes. **O novo papel dos Sindicatos**. São Paulo: LTr, 2003. p. 23.

²² BRASIL, Constituição Federal de 1937, outorgada em 10.11.1937. O artigo 138 dispõe que “A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de Poder Público”. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%E7ao37.htm. Acesso em: 20.04.2008

2.1.2.4.2 *Da Constituição de 1946 até o Regime Militar*

O Presidente Eurico Gaspar Dutra assumiu o poder presidencial em 31 de janeiro de 1946. Em princípio, filiou-se com o PTB, o que poderia ser interpretado como um bom sinal de apoio aos trabalhadores. Entretanto, lamentavelmente, seu Governo não priorizou o bem estar do trabalhador, visto que os salários tiveram significativa queda. Além disso, em seu Governo, houve bastante repreensão aos sindicatos, sofrendo estes diversas intervenções estatais. E, para completar a situação crítica, o Governo de Eurico Gaspar Dutra gastou todas as reservas adquiridas com as exportações da Segunda Guerra Mundial.

Após este período, assume o poder novamente Getúlio Vargas, que, tentando reverter o quadro deixado por seu antecessor, instaurou uma política que, assim como em 1930, promoveria a industrialização no Brasil. Getúlio Vargas insistiu em promover o crescimento industrial, tanto que, em 1953, criou a Petrobrás. Entretanto, os trabalhadores brasileiros não se encontravam plenamente satisfeitos com esta política, uma vez que não havia a devida atenção às necessidades laborais dos cidadãos. Tanto é que, em 1953, diversas greves foram deflagradas ao redor do Brasil, com participação de trabalhadores dos setores têxteis, metalúrgicos, entre outros, com o escopo de requerer melhores condições de trabalho, liberdade sindical, entre outros aspectos. Além disso, em 1954 foi criada a União dos Trabalhadores Agrícolas e, em 1955, surge a 1ª Liga Camponesa, ou seja, aos poucos foram sendo criados os sindicatos rurais.

O seu sucessor, Juscelino Kubitschek, que governou entre 1956 e 1961, criou a política de “50 anos em 5”, com intuito de promover o desenvolvimento, principalmente industrial do Brasil. Desta forma, investiu nas indústrias nacionais, principalmente de siderúrgica e automobilística, além da criação de Brasília, que foi um marco em seu governo. Ou seja, mais uma vez, durante o período mencionado, há a massiva campanha de desenvolvimento industrial nacional. Por um lado, os cidadãos brasileiros tiveram oportunidade de trabalho, mas ainda não havia uma política que reconhecesse plenamente os seus direitos e menos uma política que reconhecesse os sindicatos e seu poder de representação. Entretanto, Neste contexto, o trabalhador brasileiro começa a mudar sua mentalidade. O operário passa a dar valor ao seu serviço e reconhecer a necessidade da união

para reivindicação. Começa a insurgir na mente operária as facilidades de se ter a representação de sindicatos.

Os Governos de Jango – que ficou no poder apenas durante 9 meses – e Jânio Quadros não teve significância em termos de movimento sindical, por isso, não será analisado este período no trabalho. Contudo, em 1964, novamente a ditadura toma conta do país através do Golpe Militar. O sindicalismo enfraqueceu neste momento, pois havia diversas perseguições a qualquer tipo de associação. Cabe mencionar que “em 1964, o golpe militar cerceou a atuação sindical por meio de repressões, cassação de mandatos sindicais, gerando um maior esvaziamento dos sindicatos e muitas dificuldades para a realização das negociações coletivas.”²³ Neste período houve repressão imensa a qualquer movimento organizacional entre os trabalhadores brasileiros. Na Ditadura Militar, milhares de entidades sindicais foram atingidas, através de instrumentos repressivos, que visavam a sua extinção. Diversos líderes dos trabalhadores foram exilados, presos ou tiveram suas direções cassadas. Os salários foram reduzidos e até surgiu a Lei nº. 4.430, que proibia qualquer tipo de manifestação grevista, impondo inclusive sanções para quem o fizesse. Ou seja, houve repressão demasiada aos trabalhadores, aos seus líderes, ocorrendo inclusive mortes quando conveniente ao Estado.

2.1.2.4.3. *Da Redemocratização do País.*

Entretanto, na década de 70, começa a surgir um novo sindicalismo. Um sindicalismo mais consciente, com mais força para lutar pelos direitos dos trabalhadores e por fim, para fazer frente ao Governo Ditatorial Militar. Este movimento se destaca no ABCD paulista, sob a liderança do atual presidente Luiz Inácio Lula da Silva. Sendo assim, apesar de toda a repressão, como foi explicitado no subtópico anterior - Da Constituição de 1946 até o Regime Militar - a consciência coletiva dos trabalhadores estava consolidada devido a industrialização que ocorrera nos 20 anos anteriores. Nestas circunstâncias, diversos trabalhadores “assumiram posições de resistência e contestação ao autoritarismo

²³ LAIMER, Adriano Guedes. **O novo papel dos Sindicatos**. São Paulo: LTr, 2003. p. 24.

governamental, que, no conjunto histórico dos fatos que levaram a sua queda, transcendeu no campo simplesmente trabalhista para o campo amplamente político.”²⁴.

Desta feita, pode-se concluir que, este período foi extremamente fértil para a formação da consciência dos trabalhadores brasileiros, em que reconheceriam o seu valor laboral, passando a reivindicar melhores condições de trabalhos, apesar da repressão ditatorial. E, além disso, os trabalhadores, através de movimentos contra o autoritarismo do período militar, colaboraram muito para a queda do governo ditatorial. Pode-se citar como exemplo o movimento dos metalúrgicos do ABC paulista, que, com consciência do seu valor de operariado, resistiram bravamente às limitações sindicais impostas pelo Governo Militar, lutando por melhores condições de trabalho e influenciando diversos outros sindicatos. Isto é, o Governo Militar ditatorial esbarrou em resistências devido ao fortalecimento da consciência dos trabalhadores. Pode-se exemplificar a luta dos sindicatos pela ratificação das Convenções nº. 87 e 98 da OIT (que dispunham sobre liberdade sindical),²⁵ por melhores condições de trabalho (salários, férias, jornada de trabalho, etc.), pelo fortalecimento da negociação coletiva, entre outros aspectos.

Neste período, surgiram as Centrais Sindicais, que tiveram suma importância na luta por direitos trabalhistas. O surgimento das centrais sindicais foi um grande avanço na luta pelo sindicalismo. Como já mencionado, até então, só era permitido a unicidade sindical. Entretanto, diversas centrais sindicais surgiram sem a autorização do Estado, a fim de representar grupos profissionais em negociações coletivas com as empresas. Pode-se citar como exemplos a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), a Central Única dos Trabalhadores (CUT), entre outras. Insta consignar que estas duas centrais sindicais, apesar de não reconhecidas legalmente pelo nosso ordenamento jurídico, tiveram papel de grande importância na luta pelo direito dos trabalhadores durante seus 20 anos de existência, fazendo surgir assim, um novo sindicalismo.

²⁴ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 69.

²⁵ A convenção nº 98, OIT foi ratificada pelo Brasil.

2.1.2.4.4. *Da Constituição de 1988.*

Como foi citado nos tópicos anteriores, os trabalhadores enfrentaram diversas situações críticas no que concerne a busca pelos seus direitos. Entretanto, o regime militar chegava ao fim, assim como toda repressão em variados setores da sociedade, como a liberdade de expressão, de comunicação, de reuniões trabalhistas, entre outros. Desta forma, fazia-se necessário que as garantias que passaram a pertencer legitimamente aos cidadãos brasileiros, fossem positivadas em uma carta, e isso ocorreu em 05 de outubro de 1988, com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil. Nesta Carta Magna, foram positivados, além de garantias como o direito à vida, à liberdade e à dignidade humana, também garantiu direitos trabalhistas, contrapondo com o regime militar. Desta forma, na CRFB88 há artigos que dispõem, por exemplo, sobre a liberdade sindical no que concerne a associação e a organização. Ademais, a Lei garantiu a não intervenção estatal nos Sindicatos, ou seja, realmente quebrando com a prática militar de intervenção e proibição destes. Confira-se:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - 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.

Esta posição estatal está em conformidade com a concepção liberal, pois “toda intervenção estatal no campo de atuação das partes fere frontalmente a liberdade de contratação dos indivíduos, devendo, portanto o Estado manter-se no papel de mero espectador. Ao Estado caberia somente garantir o cumprimento daquilo que foi livremente estipulado pelas partes”²⁶.

Entretanto, por mais que a Constituição Federal tenha garantido alguns direitos trabalhistas, inseriu artigos que criam óbice à efetiva liberdade sindical, como por exemplo, a proibição de mais de um sindicato representativo de uma mesma classe em um mesmo

²⁶ SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do Trabalho e Negociação Coletiva**. 1º. ed. Brasília: ABET, 1998. p. 23

município seja banida do art. 8º, II, CF.²⁷. Além disso, como já explicitado anteriormente, até hoje o Governo Brasileiro não ratificou a Convenção nº. 87 da OIT, que incentiva a criação de pluralidades sindicais, sem, no entanto tendo força obrigatória, como explicita a Súmula nº 18, da OIT. Confira-se:

A Convenção 87 não quer fazer do pluralismo sindical uma obrigação, mas pelo menos exige que essa seja uma possibilidade em todos os casos. A imposição da organização sindical única está em contradição com a Convenção 87

Contudo, é inegável que, ao fazer a análise da história do movimento sindical brasileiro, bem como a posição estatal na aceitação deste, há diversos aspectos que melhoraram ao longo do tempo e foram positivados na nossa Carta Magna, ou seja, hoje em dia os sindicatos são aceitos e legitimados, reconhecidos, não havendo intervenção estatal, não havendo a necessidade de reconhecimento pelo Estado – apenas do Ministério do Trabalho, como será visto posteriormente –, a liberdade de associação aos sindicatos é reconhecida, tanto positiva quanto negativa, os sindicatos ganharam força ao serem colocados como prioritários nas negociações coletivas de trabalho, entre tantos outros aspectos. Ocorre que, mesmo com essas modificações positivas, há diversos pontos que devem ser considerados e ainda não o são, como a plena liberdade sindical no sentido de aceitação de mais de um sindicato por município. Desta maneira, haveria maior liberdade sindical, não apenas no sentido de filiação positiva ou negativa, mas também na escolha de qual sindicato o trabalhador poderia se filiar. Desta feita, há ainda o que ser modificado na Constituição Federal, a fim de garantir a liberdade sindical plena.

Há ainda de se considerar, ao fim deste capítulo, a liberdade sindical como um direito que deve ser observado em todas as suas instâncias, ou seja, o trabalhador tem a escolha de se filiar ou não ao sindicato, assim como não ser discriminado por esta situação,

²⁷ BRASIL, Constituição Federal de 1988, Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out 1988. O artigo 8º, II dispõe que “é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui% E7ao.htm. Acesso em: 20.04.2008

isto é, não pode ser obrigado a filiar-se ou desfiliar-se ou não filiar-se ao sindicato por pressões empregatícias.

Desta feita, se finda a análise de antecedentes históricos do movimento sindical. Esta análise se fez importante no que concerne o entendimento de como ocorreu a evolução tanto da consciência trabalhista, como a posição estatal ao longo do tempo, e de como ao longo do tempo, os trabalhadores necessitaram de uma representação para lutar pelos seus direitos e interesses, bem como a aceitação dos sindicatos pelo Estado ao longo da História.

3. AS ENTIDADES SINDICAIS E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Neste capítulo será feita a análise de todas as Entidades Sindicais reconhecidas pela Legislação Brasileira, as formas de soluções dos conflitos trabalhistas, dando ênfase às negociações coletivas de trabalho e seus instrumentos resultantes, bem como a atuação destas entidades face aos conflitos trabalhistas. Este é o capítulo mais importante no trabalho, uma vez que serão abordados tópicos que serão necessários ao real entendimento da “participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho”.

3.1 Das Entidades Sindicais

Como foi analisado anteriormente, os trabalhadores foram adquirindo, ao longo da história, o direito de serem representados na luta pelos seus interesses e direitos. José Cláudio Monteiro de Brito Filho faz análise sobre o tema:

deve a associação sindical de trabalhadores considerar, entre seus fins, o de ser intérprete das aspirações trabalhistas da categoria, representá-la nas lutas para conquistá-las, fortalece-la, e ampara-las nos locais de prestação do trabalho, promover a interação com organismos congêneres representativos de outras categorias, estimular a participação ativa dos integrantes da categoria, associados ou não, nas reuniões destinadas a deliberar sobre seus interesses gerais, acompanhar e divulgar o trabalho de universalização de tratamento das relações trabalhistas desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) ou outros organismos, governamentais ou não, e assim por diante.²⁸

Visando este objetivo, ou seja, a representação dos trabalhadores na luta pelos seus interesses e direitos, foram reconhecidas pela Legislação Brasileira, diversas entidades sindicais que tem por escopo a busca por melhores condições de trabalhos, de remuneração, de férias, de jornada de trabalho, de 13º, de horas-extras, entre tantos outros direitos. Sendo assim, faz-se extremamente necessária a análise das entidades sindicais, pois são estas que

²⁸ **Direito Sindical – Análise do Modelo Brasileiro à luz do direito comparado e da Doutrina da OIT: Pressuposto de Inserção da Comissão de Empresa.** São Paulo: LTr, 2000. p. 99.

irão efetivamente participar das negociações coletivas de trabalho, buscando a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores.

3.1.1 Entidades Sindicais inicialmente reconhecidas por Lei

Antes do advento da Lei nº. 11.648 de 31 de março de 2008, apenas três entidades sindicais eram reconhecidas por lei: sindicatos, federações e confederações.

3.1.1.1 *Sindicatos*

A CLT não tem um conceito do que seja sindicato. Entretanto, em seu artigo 511, explicita 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.

Apesar de não ter uma definição expressa na legislação, a doutrina em geral comenta o seu conceito. Como exemplo, pode-se citar Maurício Godinho Delgado no sentido de que

sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.²⁹

Desta forma, os sindicatos podem ser compostos exclusivamente de trabalhadores, apenas empregadores ou mistos – associados tanto empregadores quanto de trabalhadores da

²⁹**Direito Coletivo do Trabalho.** 2º ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 63.

empresa ou da categoria. Os sindicatos podem também ser representantes de determinados trabalhadores na mesma empresa – sindicatos verticais – ou representantes de uma determinada categoria profissional – sindicatos horizontais – a denominada “categoria profissional diferenciada”, previsto no art. 511, § 3º³⁰. Insta consignar a proibição da intervenção Governamental nas Entidades sindicais, ou seja, o Governo não tem legitimidade para aprovar as reuniões dos sindicatos, seus associados, ou mesmo sua criação. Esta regra está prevista na Carta Magna, art. 8º, I, *in verbis*:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - 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

Sendo assim, inquestionável se faz a definição da natureza jurídica do Sindicato como sendo Pessoa Jurídica de Direito Privado. Apesar de exercer função pública, ou seja, zelar pelo bem estar de seus associados e da categoria – trabalhadores, empregadores ou ambos – não deve ser considerada Pessoa Jurídica de Direito Público, isto porque a intervenção estatal é absolutamente proibida na organização sindical, como dispõe a Convenção nº. 87 da Organização Internacional de Trabalho. Conclui-se, portanto, que os sindicatos são Pessoas Jurídicas de Direito Privado que tem por escopo a representação de seus associados na defesa de seus interesses. Entretanto, cabe afirmar que, apesar da não intervenção estatal nas atividades sindicais, o Ministério do Trabalho tem papel importante no reconhecimento dos Sindicatos. Isto porque, para este adquirir personalidade jurídica, necessita estar registrado no Ministério do Trabalho. Contudo, não há de se confundir esta necessidade de “aprovação” com intervenção estatal. Para se criar um sindicato, há necessidade de registro em um cartório de Registro de Títulos e Documentos. Ocorre que os cartórios não estão aptos a identificar certos pontos de legalidade na criação dos sindicatos, e neste momento, o Ministério do Trabalho atuará. Desta forma, após o registro do Sindicato no cartório, há a necessidade de registro no Ministério de Trabalho a fim de ser verificada se a

³⁰ BRASIL, Constituição Federal de 1988, Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out 1988. O artigo 511 § 3º dispõe que “Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.” Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%E7ao.htm. Acesso em: 20.04.2008.

unicidade sindical está sendo observada. Sobre este tema, se manifestou o STJ, entendendo que o Ministério do Trabalho deve registrar as entidades sindicais, observando o Princípio da Unicidade Sindical. Exemplifica-se:

STF Súmula nº 677 - 24/09/2003 - DJ de 9/10/2003, p. 4; DJ de 10/10/2003, p. 4; DJ de 13/10/2003, p. 4.

Incumbência do Ministério do Trabalho - Registro das Entidades Sindicais e Princípio da Unicidade

Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.

O princípio da Unidade Sindical dispõe que deve ser criado apenas um Sindicato por categoria num espaço mínimo de um município. Este princípio está fulcrado no artigo 8º, II, da Constituição Federal de 1988, *in verbis*.

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

Desta forma, pode-se concluir que o Ministério do Trabalho tem a função de dar publicidade e garantir a aferição da Personalidade Jurídica pelos Sindicatos, ou seja, não há intervenção na criação dos sindicatos, apenas a verificação da observância da mencionada unicidade sindical e, após as verificações de legalidade, cabe ao Ministério do Trabalho apenas reconhecer os sindicatos. O STF já se manifestou sobre o tema no sentido de que o Ministério do Trabalho é o órgão estatal incumbido de atribuição normativa para proceder à efetivação do ato registral, sendo este ato vinculado a sua Administração. Exemplifica-se:

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, ao interpretar a norma inscrita no art. 8º, I, da Carta Política — e tendo presentes as várias posições assumidas pelo magistério doutrinário (uma, que sustenta a suficiência do registro da entidade sindical no Registro Civil das Pessoas Jurídicas; outra, que se satisfaz com o registro personificador no Ministério do Trabalho e a última, que exige o duplo registro: no Registro Civil das Pessoas Jurídicas, para efeito de aquisição da personalidade meramente civil, e no Ministério do Trabalho, para obtenção da personalidade sindical) —, firmou orientação no sentido de que não ofende o texto da Constituição a exigência de registro sindical no Ministério do Trabalho, órgão este que, sem prejuízo de regime diverso passível de instituição pelo legislador comum, ainda continua a ser o órgão estatal incumbido de atribuição

normativa para proceder à efetivação do ato registral. Precedente: RTJ 147/868, Rel. Min. Sepúlveda Pertence. O registro sindical qualifica-se como ato administrativo essencialmente vinculado, devendo ser praticado pelo Ministro do Trabalho, mediante resolução fundamentada, sempre que, respeitado o postulado da unicidade sindical e observada a exigência de regularidade, autenticidade e representação, a entidade sindical interessada preencher, integralmente, os requisitos fixados pelo ordenamento positivo e por este considerados como necessários à formação dos organismos sindicais³¹.

Ademais, o STF se manifestou sobre o assunto com a Súmula nº 677.

Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade

Sendo assim, como já exposto anteriormente, pode-se concluir que não há qualquer ilegalidade no Ministério do Trabalho realizar o registro dos Sindicatos, uma vez que esta é função administrativa vinculada, sendo de sua competência - indelegável - o exercício.

Desta forma, após o registro no cartório e reconhecimento pelo Ministério do Trabalho, o Sindicato estará apto e legitimado para exercer suas funções, tais quais: econômica, política, representativa, assistencial e negocial.

3.1.1.1.1 Função Econômica

“A função econômica do sindicato, corresponderia aos meios utilizados pelo sindicato para obter a receita necessária para o desenvolvimento de suas atividades”³². Entretanto, a CLT veda qualquer participação econômica dos Sindicatos. Exemplifica-se:

³¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 1.121-MC. Requerente: Confederação Nacional de Saúde – Hospitais, estabelecimentos e serviços. Requeridos: Governador do Estado do Rio Grande do Sul, Assembléia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul. Relator: Min. Celso de Mello. Rio Grande do Sul, 6-9-95. DJU de 06.10.1995. Disponível em: www.stf.gov.br. Acesso em 15.02.2008.

³² BRITO FILHO, José cláudio Monteiro de. **Direito Sindical – Análise do Modelo Brasileiro à luz do direito comparado e da Doutrina da OIT: Pressuposto de Inserção da Comissão de Empresa**. São Paulo: LTr, 2000. p. 164.

Art. 564 - Às entidades sindicais, sendo-lhes peculiar e essencial a atribuição representativa e coordenadora das correspondentes categorias ou profissões, é vedado, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica.

Desta forma, na teoria, os sindicatos poderiam apenas arrecadar receitas, através de contribuição sindical para custeio de suas atividades, não sendo legitimados a exercerem qualquer outra atividade que tenha função econômica que disponha em sentido diferente. Ou seja, a CLT veda a função econômica em sentido estrito, não podendo os sindicatos atuar além do limite legal traçado. Entretanto, como já exposto anteriormente, são garantidos aos sindicatos a liberdade sindical, desta feita, não deveria ser aplicada ainda o artigo 564, CLT. Até porque, como leciona Maurício Godinho Delgado, “a circunstância de o sindicato exercer atividades econômicas para melhor prover suas funções sindicais combina-se mais propriamente, inclusive, com a noção de sindicato livre, pessoa jurídica de direito privado.”³³

Desta forma, mesmo que haja esta vedação no artigo supramencionado, na prática isto não ocorre, até porque, a Constituição Federal, em seu artigo 170, p.u.³⁴ prevê que o Direito do Trabalho é centrado na ordem econômica. Então, na realidade, por mais que haja vedação do art. 564 da CLT, muitos sindicatos, embasados neste artigo realizam atividades econômicas que buscam o lucro. Além disso, há autores como Zoraide Amaral de Souza, discorrem sobre a necessidade de haver o desempenho de atividades econômicas pelo sindicato, até porque, o sindicato tem autonomia, e se esta estiver arriscada, terá risco de não exercer sua finalidade. Esta autor entende ainda que o artigo 564 da CLT estão revogadas, pois há garantida pela Constituição da liberdade sindical³⁵.

³³ **Direito Coletivo do Trabalho**. 2º ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 84.

³⁴ BRASIL, Constituição Federal de 1988, Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out 1988. Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:
Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.
Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%E7ao.htm. Acesso em 20.04.2008.

³⁵ Brito Filho, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2000. p. 165.

3.1.1.1.2 Função política

De acordo com o artigo 521, d, da CLT, o Sindicato não pode exercer função política. Exemplifica-se:

Art. 521 - São condições para o funcionamento do Sindicato:
(...)
d) proibição de quaisquer atividades não compreendidas nas finalidades mencionadas no art. 511, inclusive as de caráter político-partidário;

Entretanto, a intenção do legislador foi apenas de limitar a proibição da função política do sindicato no que concerne em questões que não há interesse extra-sindical analisado. Isto porque o Sindicato realiza funções políticas sempre que tentam representar causas nas convenções coletivas de trabalho, em busca de melhores condições de trabalho, entre outros aspectos. Como bem salienta José Cláudio Monteiro de Brito Filho:

Ainda que a atividade político- partidária seja própria dos partidos políticos e não deva ser desempenhada pelo sindicato, não é possível imaginar o sindicato sem exercer função política, em prol de seus membros. Neste sentido, gestões que faça o sindicato, no plano político, em busca das condições de vida e de trabalho de seus representados, são perfeitamente legítimas e em nada contrariam sua finalidade ou ordenamento jurídico. Dessa forma, até a aproximação, em determinados momentos, do sindicato com um partido político não é vedada, contanto que isso ocorra em busca do cumprimento da finalidade do sindicato e desde que não exista um comprometimento dela (a finalidade).³⁶

Maurício Godinho Delgado expõe o tema no sentido de que

O fato de não ser recomendável a vinculação de sindicatos a partidos políticos, não se confunde com a idéia de proibição normativa de exercício eventual de ações políticas. A propósito, inúmeras questões aparentemente de cunho apenas político podem, sem dúvida, influenciar, de modo relevante, a vida dos trabalhadores e de seus sindicatos. Ilustrativamente, é o que se passa com a política econômica oficial de certo Estado, que pode alterar, de maneira importante, a curva do emprego/desemprego na respectiva sociedade. Nesse quadro é lícito vedar ao sindicato postar-se contra ou a favor de tal política? Certamente que não, sob pena de os

³⁶ **Direito Sindical**. 2º ed. São Paulo: LTr, 2007. p.167.

princípios de liberdade sindical e de autonomia dessas entidades se transformarem em inegável simulacro³⁷.

Daí pode-se concluir que, teoricamente, o que está vedado ao sindicato brasileiro é a política no exercício de atividade político – partidária. Entretanto, assim como na análise da função econômica do Sindicato, cabe uma maior reflexão sobre o assunto. Isto é, como dito anteriormente, o artigo 8º, I, CF assegurou aos sindicatos autonomia, a não intervenção estatal. Desta forma, a liberdade sindical deverá ser assegurada em todos os seus aspectos, ou seja, o Governo não poderá intervir nos sindicatos e menos ainda impor uma obrigação negativa a estes, qual seja a não participação em funções política. Insta consignar que a Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988 afastou os traços marcantes do autoritarismo do velho modelo, ou seja, os sindicatos não deverão mais ter o aval estatal para realizar suas funções. Desta forma, entende-se que, por mais que haja vedação legislativa para o exercício da função política dos sindicatos, na prática este dispositivo não está em vigor, e os sindicatos exercem esta função.

3.1.1.1.3 . Função de representação

Os sindicatos têm papel importantíssimo no que tange a representação dos seus associados, a fim de alcançar a realização de acordos e negociações coletivas que sejam do melhor interesse de seus representados. De acordo com Maurício Godinho Delgado:

A principal função (e prerrogativa) dos sindicatos é a de representação, no sentido amplo, de suas bases trabalhistas.³⁸

(..)

Essa função representativa abrange inúmeras dimensões. A privada, em que o sindicato coloca-se em diálogo ou confronto com os empregadores. A administrativa, em que o sindicato busca relacionar-se com o Estado. A pública, em que ele tenta dialogar com a sociedade civil. A judicial, em que atua o sindicato também na defesa dos interesses da categoria ou de seus filiados.

³⁷ **Direito Coletivo do Trabalho**. 2º ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 85.

³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 2º ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 83.

Sendo assim, tem o sindicato a função de atuar como representante dos seus associados – ou da categoria, aí representando mesmo os não associados – nas convenções coletivas de trabalho, como dispõe o art. 513, CLT, alíneas “a” e “b”³⁹.

Desta forma, o sindicato deve atuar tanto judicialmente quanto extrajudicialmente pelo interesse da coletividade, como dispõe o art. 8º, III, Constituição Federal de 1988:

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

Cabe aludir que no que trata da representação extrajudicial do sindicato, este se faz muito importante, principalmente no que tange a tentativa de negociação com as empresas, tanto ocorrendo em favor de interesses individuais como coletivos.

3.1.1.1.4. Função Assistencial

Os Sindicatos prestam diversas assistências a seus membros e, em determinados casos, a todos os integrantes da categoria representada. Pode-se citar como exemplo a assistência judiciária aos associados – e não associados - que tem renda mensal inferior a dois salários mínimos – ou mesmo que ganhem teto salarial superior a este valor, entretanto não possam arcar com as custas de um processo judicial. Além destes, pode-se destacar a assistência dos Sindicatos nas rescisões dos empregados com mais de um ano de emprego, conforme dispõe o art. 477, CLT, e dos empregados demissionários, com fulcro no art. 500, CLT. Insta consignar que, como já exposto anteriormente, a função econômica dos sindicatos

³⁹BRASIL. Constituição Federal de 1988, Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out 1988. Art. 513. 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 á atividade ou profissão exercida; b) celebrar contratos coletivos de trabalho.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%E7ao.htm. Acesso em 20.04.2008.

está limitada a arrecadação de receitas para o custeio de suas atividades. Estas receitas são destinadas, em sua parte, exatamente para custear as atividades assistenciais que o Sindicato presta. Isto é, a contribuição sindical é revertida para fins de assistência odontológica, médica, jurídica, farmacêutica, creches, colônia de férias, educação, formação profissional, entre outras.

3.1.1.1.5. Função Negocial

De acordo com Octávio Bueno Magano, “a função regulamentar do sindicato é a que se concretiza na celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho”⁴⁰.

Os sindicatos têm legitimidade e devem participar das negociações coletivas de trabalho e dos acordos coletivos de trabalho realizados nas convenções coletivas de trabalho. Esta participação é obrigatória, como dispõe o art. 8, VI, da Constituição Federal, *in verbis*:

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho

Entretanto, ao contrário do que dispõe este artigo, o artigo 617 da CLT dispõe sobre a possibilidade de haver negociações entre empregados e empregadores sem a participação dos sindicatos. Esta questão será abordada mais adiante. A participação dos sindicatos é imprescindível em qualquer negociação coletiva de trabalho. Isto porque, o sindicato tem o papel de representar os seus associados, sejam trabalhadores, empregadores ou ambos. A ausência desta participação, ou seja, a negociação coletiva sem a presença do sindicato pode acarretar diversos prejuízos, principalmente aos trabalhadores – que são o pólo passivo hipossuficiente na relação de trabalho. Sendo assim, os sindicatos têm a função de negociar pelos interesses de seus representados, buscando melhores condições de trabalho, remuneração mais coerentes, contratos de trabalho mais justos, entre outros aspectos.

⁴⁰ **Manual de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, Volume III – Direito Coletivo do trabalho, 1990. p. 126.

3.1.1.2. *Entidades de Grau Superior*

As entidades de grau superior são extremamente importantes neste estudo, uma vez que estas serão responsáveis, muitas vezes, em participar de negociações coletivas. Cabe então, analisar mais exaustivamente estas entidades. Como bem descreve Martins Catharino, o “edifício sindical brasileiro, tem nos sindicatos seus alicerces; nas federações suas paredes e nas confederações, sua cobertura”⁴¹. Sobre este tema, opina Amauri Mascaro Nascimento no sentido de que “na organização sindical, há unidades menores e maiores, isto é, órgãos sindicais eu ficam na base e outros mais elevados que se sobrepõem a estes e que são chamados de associações de grau superior.”⁴²

Sussekind leciona no sentido de que “a Constituição de 1988 endossou o plano a respeito adotado pela CLT: a cada setor da economia nacional corresponde uma pirâmide, cuja base é formada por sindicatos, o meio por federações que os agremiam e o vértice pela confederação do respectivo ramo.”⁴³

Tanto as Federações quanto as Confederações são consideradas Entidades Sindicais de Grau Superior. Ambas têm praticamente objetivos comuns aos sindicatos, ou seja, a busca pela melhor realização dos interesses de seus associados – e em alguns casos também não associados. As duas entidades de Grau Superior mencionadas são consideradas, assim como os sindicatos, Pessoas Jurídicas de Direito Privado. Daí pode-se concluir que, a proibição da intervenção estatal se estende às Federações e Confederações, não somente aos sindicatos, ou seja, o Estado não poderá intervir em assuntos referentes à sua criação ou aos seus assuntos internos. Entretanto, apesar de muito semelhante aos sindicatos, há algumas diferenças.

⁴¹ **Tratado elementar de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 1984. p. 136.

⁴² **Direito Sindical**. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 91.

⁴³ SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas, TEIXEIRA, Lima, TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Direito Internacional de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 1144.

3.1.1.2.1.Federações

As Federações são organizações compostas de cinco ou mais sindicatos, que representam a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, como dispõe o artigo 534, *in verbis*:

Art. 534 - É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.

Estas entidades sindicais têm alcance no âmbito estadual ou interestadual e tem por finalidade representar os sindicatos de determinado Município ou Região. Insta consignar que as Federações devem representar tanto os trabalhadores quando os sindicatos se recusam a negociar quanto às categorias inorganizadas.

A criação das Federações acarreta maior força na potencialidade da representação da categoria que compõe os sindicatos, que por sua vez, fazem parte das Federações.

3.1.1.2.2.Confederações

As confederações, por sua vez, podem ser definidas como a entidade sindical superior composta de no mínimo três Federações – totalizando quinze sindicatos – que tem por fim dar maior representatividade a função sindical. Diferente dos sindicatos, as confederações têm âmbito nacional. Esta entidade sindical de grau superior une categorias identificadas pelo gênero de sua atividade (Confederação dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, entre outros.), não sendo necessário, assim como nos sindicatos, haver uma atividade específica identificada.

3.1.2. Entidades Sindicais anteriormente não reconhecidas por Lei – Centrais Sindicais

As centrais sindicais são associações civis pertencentes ao Direito Privado, com atuação em âmbito nacional, que tem por escopo representar os interesses classistas dos trabalhadores e que após a promulgação da Lei nº. 11.648 de 31.03.2008 passaram a ser reconhecidas, tendo natureza sindical. São compostas por sindicatos, Federações ou Confederações, não tendo intervenção estatal na sua criação ou em suas normas internas. Ademais, são criadas a partir da vontade das entidades sindicais e de seus associados. Estas são a maior expressão da necessidade de fortalecimento do movimento sindical pela união dos organismos que formam sua base.

De acordo com José Cláudio Monteiro de Brito Filho, as, “centrais Sindicais são entidades acima das categorias profissionais e econômicas, agrupando organizações que se situam em nível de sindicatos, federações ou confederações⁴⁴”. Já para Amauri Mascaro Nascimento as Centrais Sindicais são “a maior unidade representativa na organização sindical, uma união de cúpula, expressando uma ação integrativa das unidades menores”⁴⁵.

Antes da Lei nº. 11.648 de 31 de março de 2008, não havia embasamento legal que dispusesse sobre o reconhecimento e legitimidade das Centrais Sindicais. Entretanto, com a promulgação desta Legislação, estas entidades passaram a ser reconhecidas formalmente, inclusive para participar das negociações Coletivas. Confira-se:

Art. 1º A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas:

I - coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e

II - participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

⁴⁴ **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2000. p. 130.

⁴⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *apud* Brito Filho, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2000. p. 130.

Parágrafo único. Considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores.

Estas entidades, hoje reconhecidas em lei, tiveram e ainda têm até hoje papel fundamental pela luta do direito dos trabalhadores. Entretanto, mesmo com o advento desta Lei, as Centrais Sindicais ainda não têm legitimidade para realizar diversas prerrogativas como as entidades anteriormente reconhecidas por lei, tais quais: declarar greves, celebrar convenções ou acordos coletivos, propor dissídios coletivos, representar a categoria e nem assinar documentos em nome daquela. Também não estão legitimadas a propor ação direta de inconstitucionalidade.

Entretanto, cabe mencionar que estas entidades são bastante solicitadas no nosso ordenamento jurídico, tendo representação em alguns órgãos governamentais, através de seus representantes dos trabalhadores dessas entidades. Como exemplo, pode-se citar o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, Conselho Curador do FGTS, Conselho Nacional de Previdência Social, Conselho Curador do Fundo de Desenvolvimento Social, entre outros. Todos estes órgãos permitem a representação de trabalhadores indicados pelas Centrais Sindicais. Além disso, cabe ressaltar a importância das Centrais Sindicais no que tange a negociação entre o empregado e Instituição Consignatória na concessão de empréstimo, financiamento ou arrendamento mercantil, reconhecidas pela Lei nº 10.820/2003, em seus artigos 4º, § 2, ou seja, mesmo antes do reconhecimento da legitimidade das Centrais Sindicais, havia a aceitação implícita, como pode-se verificar pela Lei supramencionada, promulgada 5 anos antes do efetivo reconhecimento destas entidades.

Art. 4º A concessão de empréstimo, financiamento ou arrendamento mercantil será feita a critério da instituição consignatária, sendo os valores e demais condições objeto de livre negociação entre ela e o mutuário, observadas as demais disposições desta Lei e seu regulamento.

§ 2º Poderão as entidades e centrais sindicais, sem ônus para os empregados, firmar, com instituições consignatárias, acordo que defina condições gerais e demais critérios a serem observados nos empréstimos, financiamentos ou arrendamentos que venham a ser realizados com seus representados.

Estas Entidades se organizaram a partir dos anos de 1970, tendo importante influência na resistência ao Governo Ditatorial e na luta por direitos trabalhistas. A política salarial foi extremamente forte neste período. Insta consignar que a função política não é proibida às Centrais Sindicais. Aliás, a política tem sido uma grande arma destas entidades na luta por direitos trabalhistas. Pode-se citar como exemplo de Centrais Sindicais existentes no Brasil, a CGT, CUT e Força Sindical.

Faz-se necessária, neste momento, a análise dos Limites de Negociação destas entidades, ou seja, quais matérias podem negociar e em quais situações.

3.2. Limites das Entidades Sindicais nas Negociações Coletivas de Trabalho

Como já foi exposto anteriormente, as entidades sindicais tem como escopo a representação dos seus associados e não associados. Entretanto, esta representação culmina em outra função: negocial. Isto significa que as entidades sindicais legitimada a esta função – sindicatos, federações e confederações– tem a prerrogativa de propor negociações coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho, versando sobre determinados temas, buscando sempre realizar de forma que satisfaça os interesses das categorias. Cabe aludir que, mesmo com o advento da Lei nº. 11.648 de 31 de março de 2008, as Centrais Sindicais ainda não tem prerrogativas de propor e instaurar negociações coletivas de trabalho, entretanto, isso ao diminui a sua importância na representação dos trabalhadores, mesmo porque, estas podem “participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores”.⁴⁶ Desta forma, cabe analisar o limite de cada entidade sindical legitimada a negociar pelos seus representados.

⁴⁶ BRASIL, Lei nº 11.648 de 31.03.2008. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, DF, 31 mar. 2008, edição extra.. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm. Acesso em 21.04.2008.

3.2.1. Sindicatos

Um dos mais fundamentais papéis dos sindicatos é o de negociar perante seus representados. Os sindicatos são tão importantes no que tange a negociação coletiva que há proibição no art. 8º da Constituição Federal que haja negociação coletiva sem a participação dos sindicatos, estabelecendo esta como obrigatória. Sendo assim, os sindicatos podem propor acordo coletivo de trabalho e negociação coletiva de trabalho, podendo atuar tanto somente na empresa, discutindo os direitos de determinados trabalhadores, quanto em âmbito da categoria, ou seja, representando-a no interesse da coletividade. Desta forma, os sindicatos estão legitimados para discutir salários, hora-extra, férias, remuneração por horas noturnas, percentual que será concedido ao empregado em termos de auxílio-transporte, auxílio – alimentação, entre outros aspectos. Insta consignar que os sindicatos são imprescindíveis até para evitar que algum direito inalienável do trabalhador seja cedido ao empregador. Ora, o trabalhador, sendo o pólo hipossuficiente da relação, por diversas vezes pode se encontrar em situação desesperadora e pode estar disposto, por exemplo, a ter sua remuneração diminuída em troca de não ser demitido. Este acordo seria nulo, uma vez que a remuneração salarial é intangível, não devendo ser diminuída, salvo acordo coletivo com a participação dos sindicatos. Não deve ser interpretado erroneamente este dispositivo que versa sobre a possibilidade da diminuição da renda remuneratória do trabalhador se houver a participação do sindicato. Isto porque, esta entidade sindical não poderá permitir que direitos inalienáveis sejam alienados, salvo quando for para prestigiar um bem comum.

Sendo assim, o sindicato tem importante função de proteção aos direitos trabalhistas dos seus representados, principalmente, no tocante a alienação de direitos inalienáveis do trabalhador (13º salário, férias, horas-extras, entre outros). Ademais, os sindicatos estão aptos a propor dissídios coletivos, a criação de normas de trabalho para a categoria, ou mesmo a interpretação de determinada norma jurídica⁴⁷. Desta forma, o sindicato apresenta as

⁴⁷ Atualmente, esta prerrogativa foi limitada pela Emenda Constitucional nº. 45/2004 que inseriu novo parágrafo no artigo 114 da Constituição Federal. Este novo parágrafo legitimou os sindicatos (parte obrigatória na Negociação Coletiva de Trabalho) a ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, tendo a Justiça do Trabalho competência para decidir o conflito. Confira-se: Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:(...)§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza

reivindicações trabalhistas de determinada classe à Justiça do Trabalho, que irão decidir estes conflitos coletivos através de sentenças normativas.

As convenções e acordos coletivos serão analisados posteriormente.

3.2.2 Federações

A função negocial da Federação é bem mais limitada que a do Sindicato. Isto porque, esta entidade Sindical só atuará na ausência de sindicato organizado para aquela determinada categoria. Sendo assim, estas entidades poderão celebrar convenções coletivas, acordos coletivos e instaurar dissídios coletivos, quando os associados não forem devidamente representados por um sindicato, isto é, estas entidades irão representar inclusive as categorias inorganizadas, ou seja, que não estão organizadas em sindicatos, isto porque, faz-se mister que todos os trabalhadores tenham o direito de serem representados, associados ou não a sindicatos, e ainda mais se não há sindicato que possam se filiar. Sendo assim, as Federações tem importante papel na representação sindical. Cabe ressaltar que estas entidades superiores atuam também em seu próprio interesse e na coordenação de suas atividades, bem como, eleições, administração, entre outros.

3.2.3 Confederações

A função negocial da Confederação é ainda mais limitada que a da Federação. Isto ocorre porque esta entidade sindical de grau superior só estará legitimada e autorizada a negociar, propondo acordos coletivos de trabalho, convenções coletivas de trabalho ou mesmo instaurando dissídios coletivos de trabalho, quando as categorias não forem organizadas nem em sindicatos nem em federações.

econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Entretanto, é cediço que as confederações coordenam as atividades das Entidades sindicais tanto dos sindicatos quanto das federações.

3.3 Métodos de Soluções de Conflitos Trabalhistas

Maurício Godinho Delgado classifica os conflitos trabalhistas como sendo

trabalhistas aqueles que atingem comunidades específicas de trabalhadores e empregadores ou tomadores de serviços, quer no âmbito restrito do estabelecimento ou empresa, quer em âmbito mais largo, envolvendo a categoria ou, até mesmo, comunidade obreira mais ampla.

Os conflitos de natureza jurídica dizem respeito a divergência de interpretação sobre regras ou princípios jurídicos já existentes, quer incrustados ou não em diplomas coletivos negociados.

(...)

No caso dos conflitos de natureza econômica, trata-se de divergência acerca de condições objetivas que envolvem o ambiente laborativo e contratos de trabalho, com repercussões de evidente fundo material. ⁴⁸

Os Conflitos entre empregados e empregadores podem ser solucionados de diversas maneiras. Carlos Henrique Bezerra Leite elenca três métodos de soluções de conflitos trabalhistas: a autodefesa, a autocomposição e a heterocomposição.

3.3.1 Autodefesa

A autodefesa é a forma de tentativa de solução de conflitos trabalhistas em que uma das partes impõe à outra sanção não consentida pela outra parte. É uma imposição do mais forte sobre o mais fraco. Carlos Henrique Bezerra Leite explicita a autodefesa como sendo “um ato de defesa pessoal em que, com ou sem formas processuais, uma das partes do litígio

⁴⁸ **Direito Coletivo do Trabalho**. 2º ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 31/32.

impõe a outra um sacrifício por esta não consentido”.⁴⁹ São estas as formas de autodefesa: greve e locaute.

3.3.1.1 Greve

A greve é realizada quando o trabalhador priva o empregador de sua mão de obra, ocasionando assim, muitas vezes, a cessação dos meios de produção. É um movimento reivindicatório. Insta consignar que o a greve é um direito assegurado pela Constituição Federal, em seu art. 9º, *in verbis*:

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Cabe ressaltar que este direito de greve foi reconhecido aos funcionários públicos pelo Supremo Tribunal Federal no Informativo nº 485. Exemplifica-se:

O Tribunal concluiu julgamento de três mandados de injunção impetrados, respectivamente, pelo Sindicato dos Servidores Policiais Cíveis do Espírito Santo - SINDIPOL, pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa - SINTEM, e pelo Sindicato dos Trabalhadores do Poder Judiciário do Estado do Pará - SINJEP, em que se pretendia fosse garantido aos seus associados o exercício do direito de greve previsto no art. 37, VII, da CF (“Art. 37. ... VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica;”) — v. Informativos 308, 430, 462, 468, 480 e 484. O Tribunal, por maioria, conheceu dos mandados de injunção e propôs a solução para a omissão legislativa com a aplicação, no que couber, da Lei 7.783/89, que dispõe sobre o exercício do direito de greve na iniciativa privada.⁵⁰

Sendo assim, é possível concluir que o direito de greve está assegurado tanto para os trabalhadores de iniciativa privada quanto para os servidores públicos.

⁴⁹ **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 5ª Edição. São Paulo: LTR, 2007. p.108.

⁵⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção nº. 670/ES. Impetrante: Sindicato dos Servidores Policiais Cíveis do Estado do Espírito Santo – Sindpol. Impetrado: Congresso Nacional Ministro Relator: Gilmar Mendes. Espírito Santo, 25.10.2007. Disponível em: www.stf.gov.br. Acesso em 01.02.2008.

3.3.1.2 *Locaute*

O Locaute é o oposto da Greve. É uma forma de solução de conflitos trabalhistas em que o empregador paralisa os meios de produção impedindo que os trabalhadores possam realizar suas funções. É utilizada, demasiadas vezes, como instrumento para enfraquecer a união dos trabalhadores durante a greve. Conforme leciona Godinho, “O locaute é considerado um instrumento de autotutela de interesses empresariais socialmente injusto.”⁵¹

Assim como a greve, é medida sancionatória objetivando que os trabalhadores aceitem as imposições do empregador no que tange a relação empregatícia. O locaute é proibido pela legislação brasileira, pelo artigo 17, da Lei nº. 7.783 de 28 de junho de 1989, *in verbis*:

Artigo 17 - Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados lockout.

Insta aludir que não é pacífico na doutrina que a inserção da autodefesa como forma de solução de conflitos trabalhistas. Isto porque, o que ocorre na realidade é que este meio acaba sendo uma medida que acaba por pressionar outra forma de solução de conflitos, como a autocomposição ou heterocomposição. Sobre este entendimento, discorre José Augusto Rodrigues Pinto:

(...)já faz tempo que a autodefesa deixou de ser um meio de reação exclusiva contra a opressão patronal para passar a ser um meio mais energético de persuasão a negociar.⁵²

⁵¹ **Direito Coletivo do Trabalho**. 2º ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 31/32.

⁵² **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. 2º ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 170.

3.3.2 Heterocomposição

A heterocomposição é modalidade de solução de conflitos trabalhistas em que um terceiro à relação jurídica impõe a decisão aos litigantes, que por sua vez deverão cumprir a obrigação estipulada. Isto é, a solução se dá supra-partes. Amauri Mascaro Nascimento discorre sobre o tema concluindo que a heterocomposição se faz quando um terceiro “decide com força obrigatória sobre os litigantes, que, assim, são submetidos à sua decisão”⁵³. São duas as principais formas de heterocomposição dos conflitos trabalhistas: arbitragem e jurisdição.

3.3.2.1 *Arbitragem*

A Lei nº. 9.307 de 23 de setembro de 1996 dispõe sobre o procedimento de arbitragem, legitimando-o.

Art. 1º As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

Isto significa dizer que a arbitragem poderá ser utilizada apenas nas relações de conflitos coletivos de trabalho, uma vez que só poderão ser decididos direitos patrimoniais disponíveis que, em regra, são discutidos em conflitos coletivos de trabalho. Entretanto, esta não é uma regra. Pode ser citado o caso em que um terceiro, por indicação e consenso das partes, determine o valor de prêmio a ser instituído pelo empregador. Sendo assim, a arbitragem ocorrerá quando um terceiro à relação, escolhido e convencionado pelas partes, decide o conflito impondo a estas a solução alcançada. Apesar de ter sido recepcionada pela Constituição Federal, em seu artigo 114⁵⁴, a arbitragem é, na prática, um meio de solução de conflito pouco utilizado pelos empregadores e trabalhadores.

⁵³ **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: Saraiva, 1996. p. 06.

⁵⁴ BRASIL, Constituição Federal de 1988, Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 5 out 1988, Art 114 § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às

3.3.2.2 *Jurisdição*

A Jurisdição é um meio de solução de conflito heterocompositivo em que as partes recorrem ao Estado, que por sua vez atuará através do Poder Judiciário a fim de solucionar a pretensão das recorrentes.

Diferente da arbitragem, a jurisdição é maciçamente utilizada no nosso Ordenamento Jurídico. Entretanto, são os conflitos individuais de trabalho que integram grande parte da demanda Judiciária.

Há variadas vantagens em se utilizar o Judiciário na solução de conflitos. Tanto em termos econômicos – não há custas judiciárias – quanto na possibilidade de uma solução mais justa – em termos de indenização, por exemplo. Entretanto, há numerosas desvantagens, como por exemplo, a morosidade do Judiciário. Devido à esta morosidade, diversos trabalhadores acabam por optar realizar um acordo com os empregadores recebendo menos do que de direito lhe é devido, mas recebendo imediatamente. Assim, não há a espera de anos e recebimento da justa pretensão.

3.3.3 Autocomposição

A Autocomposição é o ato em que as partes do conflito trabalhista abrem mão de parte ou da totalidade de seus direitos objetivando a melhor solução para o litígio. É uma negociação entre os próprios sujeitos da relação trabalhista. De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite, “consiste em uma técnica em que os litigantes, de comum acordo e sem emprego da força, fazem-se concessões recíprocas mediante ajustes de vontades”⁵⁵. Amauri Mascaro Nascimento também discorre sobre o tema expondo que:

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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%E7ao.htm. Acesso em 28.04.2008.

⁵⁵ **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 5ª Edição. São Paulo: LTr, 2007. p.108.

Um dos litigantes ou ambos consentem no sacrifício do próprio interesse, daí é a sua classificação em unilateral e bilateral. A renúncia é um exemplo da primeira e a transação da segunda. Pode dar-se à margem do processo, sendo, nesse caso, extraprocessual, ou no próprio processo, caso em que é intraprocessual, como a conciliação (CLT, art. 831, par. Único)⁵⁶

Sendo assim, é possível assinalar diversas formas de meio de autocomposição para a solução de conflitos, tais quais: renúncia⁵⁷, transação⁵⁸, conciliação⁵⁹, mediação e Negociações Coletivas de Trabalho.

Pela maior importância ao tema, serão analisadas mais profundamente a Mediação e a Negociação Coletiva de Trabalho.

⁵⁶ **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 1996. p. 06.

⁵⁷ A renúncia ocorre quando uma das partes litigantes abre mão por completo de sua pretensão a fim de resolver o litígio. Ocorre, por exemplo, quando um empregador que deve 13º e Férias não pretende que seu empregado tutele seu direito ao Poder Judiciário e, assim, opta pelo pagamento integral das dívidas trabalhistas sem a necessidade de discussão judicial. Neste caso o sacrifício será unilateral, ou seja, apenas uma das partes irá sacrificar por completo a sua pretensão.

⁵⁸ A Transação ocorre quando as partes litigantes decidem, por manifestação de vontade não viciada, sacrificar parte de sua pretensão para que o litígio seja resolvido mais rapidamente. Ocorre, por exemplo, quando o empregador deve R\$ 50.000 em verbas rescisórias ao empregado. Este tem a pretensão de receber este valor cominado com indenização, que somaria o valor de R\$ 80.000. Entretanto, as partes acordam no pagamento de R\$ 65.000. Ou seja, as duas partes abriram mão de seu direito, de sua pretensão e o litígio foi resolvido. Neste caso, o sacrifício será bilateral. Entretanto, cabe ressaltar que não há obrigatoriedade de sacrifício equitativo, ou seja, há a possibilidade de uma parte se sacrificar mais que a outra. É o que ocorreria se, por exemplo, as partes concordassem no pagamento de R\$ 70.000, ou seja, o empregador teria se sacrificado mais.

⁵⁹ A conciliação ocorre quando as partes levam determinado conflito a um terceiro – denominado conciliador – investido de autoridade ou indicado pelas partes e a este caberá a tarefa de controlar as negociações, sugerindo propostas, com objetivo de melhor composição do litígio pelas partes. Alfredo Ruprecht define a conciliação como sendo: *“um meio de solução dos conflitos coletivos de trabalho, pelo qual as partes- voluntárias ou obrigatoriamente – levam suas diferenças ante um terceiro, que não propõe nem decide, com o objetivo de harmonizar, conformar ou ajustar suas mútuas pretensões, tratando de chegar a um acordo que seja satisfatório para ambos.”*
RUPRECHT, Alfredo. *apud* SILVA, Otávio Pinto e. **A contratação coletiva como fonte do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.p. 90.

É possível afirmar que este terceiro – conciliador – não decide o litígio impondo a solução para as partes. Este apenas tem o condão da tentativa de conciliação entre as partes para que estas possam compor o seu litígio da melhor forma possível.

3.3.3.1 *Mediação*

A Mediação ocorre nas situações em que as partes escolhem um terceiro de sua confiança – pode ser Pessoa Física ou Pessoa Jurídica – que passa a intervir na relação, mediando a fim de achar uma solução que satisfaça aos litigantes, ocupando o papel de facilitador das conversações. A mediação é analisada pelo mesmo autor com a conclusão de que a esta é um meio de solução dos conflitos coletivos de trabalho pelo qual as partes da relação trabalhista buscam um órgão por ela designado ou instituído oficialmente, a qual propõe a solução que pode ou não ser acolhida por elas.

A mediação não se confunde com a conciliação. Isto porque na conciliação o terceiro atua para compor o conflito, de acordo com a vontade das partes. Já na mediação, o mediador objetiva a solução do litígio entre as partes através de proposta de acordo, mas com diretrizes próprias. A mediação também não se confunde com a arbitragem, pois neste há a imposição de uma solução para o conflito apresentado enquanto naquela há apenas a proposta de acordo com a aceitação facultativa das partes.

Este meio autônomo de solução de conflitos é disciplinado pelo Decreto nº. 1.572 de 28 de julho de 2005. Este Decreto dispõe sobre as regras que deverão ser respeitadas na mediação e dá enfoque à participação do Ministério do Trabalho na tentativa de ver solucionados os conflitos trabalhistas. Isto é, como foi descrito anteriormente, as partes devem escolher um terceiro para realizar a mediação. Entretanto, pode ocorrer das partes não entrarem em acordo sobre a pessoa que deverá mediá-los. Neste caso, o Ministério do Trabalho é solicitado a designar um mediador. Confira-se:

§ 1º Caso não ocorra a escolha na forma do caput deste artigo, as partes poderão solicitar, ao Ministério do Trabalho, a designação de mediador.

§ 2º A parte que se considerar sem as condições adequadas para, em situação de equilíbrio, participar de negociação direta, poderá, desde logo, solicitar ao Ministério do Trabalho a designação de mediador.

Ademais, o Ministério do Trabalho é responsável pela realização de “mesas redondas”, ou seja, a mediação pública, serviço que o Estado coloca em favor da comunidade. Este serviço será executado por um servidor do Ministério do Trabalho e do Emprego, sendo

opcional para as partes, ou seja, só será efetivamente utilizado se houver um acordo entre elas. O Regimento Interno do Ministério do Trabalho e do Emprego preconiza a participação do órgão. Confira-se:

Art. 11º À Seção de Inspeção do Trabalho compete:
IV - articular-se com a Seção de Relações do Trabalho na realização de mesas redondas tripartites, com o objetivo de sanar irregularidades detectadas pela inspeção do trabalho, observando as orientações e diretrizes provenientes da Secretaria de Inspeção do Trabalho;

Entretanto, mesmo que não obrigatório para as partes, o Ministério do Trabalho deverá, uma vez provocado, oferecer o serviço. Caso haja recusa a mediação, há a prerrogativa de se fazer uso do judiciário por qualquer das partes. Insta mencionar que, nestas mesas redondas o mediador deverá ser respeitar diversos regras⁶⁰, tais quais:

- Informar e preparar as partes para o processo de negociação;
- Considerar todos os pontos de vista concernentes a controvérsias;
- Imprimir tom positivo aos debates entre as partes;
- Encorajar o surgimento de proposições e sugestões;
- Apresentar novas idéias nas discussões e criar diferentes formas de resolver o problema;
- Manter permanentemente sua posição de neutralidade e imparcialidade;
- Evitar juízos de valor sobre questões ou pessoas;
- Facilitar o acordo escrito;
- Na impossibilidade de acordo, deixar o caminho aberto para outro procedimento de resolução de impasse, como arbitragem ou a decisão judicial;
- Guardar a confidencialidade e a privacidade das partes envolvidas, mantendo sigilo sobre o ocorrido nas reuniões.

Desta feita, pode-se concluir que a mediação é uma forma tripartite na solução de conflitos trabalhistas que terá a participação do MTE, se provocado.

⁶⁰ Site do Ministério do Trabalho. Disponível em:
http://209.85.215.104/search?q=cache:2pWAQINosWcJ:www.mte.gov.br/delegacias/pr/pr_serv_mediacao.asp+mesas+redondas+media%C3%A7%C3%A3o+minist%C3%A9rio+do+trabalho&hl=pt-BR&ct=clnk&cd=1&gl=br. Acesso em 15.03.2008.

3.3.3.2 *Negociações Coletivas de Trabalho*

Esta é uma forma de solução de conflitos trabalhistas que cabe fazer uma longa análise, uma vez que este é o objeto do trabalho.

As negociações coletivas de trabalho podem ser definidas como o meio de solução de conflitos utilizado quando as partes se reúnem para propor instrumentos normativos a fim de serem aplicados a determinada categoria ou a determinada relação empregatícia. José Augusto Rodrigues Pinto discorre sobre o tema entendendo que

A negociação Coletiva deve ser entendida como o complexo de entendimentos entre representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos.⁶¹

Cabe ressaltar o entendimento de João de Lima Teixeira Filho:

A negociação coletiva de trabalho pode ser singelamente definida como o processo democrático de auto-composição de interesses pelos próprios atores sociais, objetivando a fixação de condições de trabalho aplicáveis a uma coletividade de empregados de determinada empresa ou de toda uma categoria econômica e a regulação entre as entidades estipulantes⁶²

Como já exposto anteriormente, as entidades sindicais tem o condão de representar os seus associados e não associados na busca pela realização do interesse destes. Sendo assim, os sindicatos, federações e confederações participam de reuniões a fim de promover instrumentos normativos que possam realizar as pretensões dos trabalhadores e muitas vezes dos empregadores. Estas reuniões são denominadas de negociação coletiva de trabalho.

A negociação coletiva de trabalho irá instituir normas de eficácia obrigatória enquanto durar sua vigência. Entretanto, há de se ressaltar que estas normas deverão estar em conformidade com a Legislação Brasileira, sobretudo com a Carta Magna de 1988. Se assim não forem dispostas, estas normas serão nulas, não podendo ter força de eficácia sobre os

⁶¹ **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. 2º ed. São Paulo: LTR, 2002. p. 168.

⁶² SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 1.131.

trabalhadores ou empregadores. Desta forma, o Sindicato deverá escrever um documento denominado “Rol de Reivindicações” que contenha as reivindicações da determinada classe trabalhista e enviá-las ao empregador. Daí, acordado as novas normas trabalhistas a serem aplicadas, a Convenção Coletiva de Trabalho deverá ser aprovada em Assembléia Geral Extraordinária.

As Negociações Coletivas de Trabalho podem ser realizadas periodicamente ou mesmo quando há uma situação em que seja expressa a necessidade de acordos entre os sujeitos participantes. Para que se possa realizar uma Negociação Coletiva de Trabalho, há a necessidade de serem observados alguns princípios básicos, a fim de que o resultado desta possa ter validade, tais quais: contraditório, cooperação, igualdade, razoabilidade, paz social e a boa-fé.

3.3.3.2.1. Contraditório

Princípio comum ao Processo Civil e Processo Penal é aplicado no Processo do Trabalho e nas negociações coletivas de trabalho. Este princípio refere-se à obrigatoriedade da aplicação do direito às partes de se manifestarem neste procedimento. Insta consignar que quando se fala em “as partes” o objetivo é tratar de seus representantes. Desta forma, tanto os representantes dos trabalhadores quanto dos empregadores terão o direito de exporem o seu ponto de vista objetivando que as cláusulas sejam favoráveis as duas partes. José Augusto Rodrigues Pinto opina sobre o tema concluindo ser extremamente necessária a aplicação deste princípio na medida em que possibilita o diálogo entre as partes.

Este é um ponto de partida necessário, pois o diálogo tem que decorrer sempre da contradição de pretensões e teses que se busca harmonizar. A negociação coletiva sem contraditório de pretensões constitutivas de um contencioso a eliminar padece de um vazio absoluto de objeto.⁶³

⁶³ **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. 2º ed. São Paulo: LTR, 2002. p. 172.

3.3.3.2.2. Cooperação

Para ser realizada uma Negociação Coletiva de Trabalho, é importante que haja cooperação entre as partes. Desta forma haverá maior viabilidade nas negociações, e mais facilidade em chegar-se a um denominador comum que satisfaça as pretensões.

3.3.3.2.3. Igualdade

Este Princípio preconiza que deve ser respeitada a isonomia entre as partes. Sendo assim, estas devem ser tratadas igualmente no procedimento da negociação coletiva de trabalho. Entretanto, na prática muitas vezes este princípio não é respeitado. Explica-se: em uma relação de trabalho há uma hierarquia entre o empregador e o trabalhador, sendo este naturalmente submisso àquele. Ademais, o trabalhador figura como parte do pólo hipossuficiente da relação, ou seja, está comumente em desvantagem em relação ao empregador. Sobre o tema opina José Augusto Rodrigues Pinto:

Este é, possivelmente, o aspecto mais delicado na fixação dos preceitos fundamentais na negociação, porquanto este se desenrola entre dois pólos separados pela hierarquia da empresa e pela subordinação jurídica da relação individual de emprego. Fundamental, portanto, para a frutificação do diálogo entre os negociadores, que a hierarquia e a subordinação jurídica sejam circunstancialmente derrogadas pela evidente incompatibilidade que provocariam para o proveito dos preceitos anteriores.⁶⁴

Cabe mencionar o entendimento de Maurício Godinho Delgado sobre o tema no sentido de que “o princípio de equivalência dos contratantes coletivos postula pelo reconhecimento de um estatuto sócio-jurídico semelhante a ambos os contratantes coletivos”⁶⁵.

⁶⁴ _____, p. 173.

⁶⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p.53.

Desta feita, para ser devidamente respeitado este Princípio, é necessário que o empregado seja destituído do nível de subordinação, ao menos no momento da negociação coletiva de trabalho. Cabe dizer que na realidade este princípio figura de maneira utópica no nosso ordenamento jurídico, pois, de fato, no momento da negociação coletiva o empregador não estará em igualdade com o trabalhador, isto é, este último ainda continuará figurando no pólo da hipossuficiência em relação ao primeiro.

3.3.3.2.4. Razoabilidade

Princípio do Direito Administrativo, este também será utilizado nas negociações coletivas de trabalho.

Este princípio preconiza que as reivindicações das partes devem ser razoáveis de acordo com a relação de trabalho existente entre as partes. Isto é, a boa-fé deverá ser respeitada na negociação, não devendo haver abuso de direito de nenhuma das partes.

É possível a seguinte exemplificação: Uma empresa terceirizada contrata outra empresa para realizar as funções que lhe foram delegadas. – a chamada “quarteirização”, procedimento cada vez mais comum nas relações de trabalho do direito brasileiro. Esta empresa quarteirizada irá realizar o trabalho de segurança noturna. Sendo assim, o sindicato, ciente desta nova relação de emprego, propõe um acordo coletivo de trabalho para estipular as condições que deverão ser respeitadas nessa relação. Entretanto, os empregadores propõem que os trabalhadores realizem o serviço durante o período noturno com remuneração por hora idêntica a hora trabalhada em período diurno. Por outro lado, o Sindicato propõe que os trabalhadores sejam remunerados em 100% do valor da hora diurna. Ora, neste caso não há pretensão razoável de nenhuma das partes, uma vez que o adicional noturno que deveria ser aplicado equivaleria a 20% do horário diurno. Desta forma, não há como atender nenhuma das reivindicações propostas, pois não é respeitado o princípio da razoabilidade nas negociações coletivas de trabalho.

3.3.3.2.5. Paz Social

Este elemento é o escopo da negociação coletiva, ou seja, os instrumentos utilizados para que se efetive uma negociação coletiva de trabalho culminará com a satisfação das partes depois de realizado e aplicado o devido instrumento normativo. Na realidade, há de se afirmar sobre este princípio como sendo o objetivo utópico das negociações coletivas, ou seja, no caso concreto, nem sempre haverá satisfação plena das duas partes - até porque, geralmente o que interessa ao empregador vai de encontro com os interesses do trabalhador. Desta feita, a realidade se demonstra bem diferente do objetivo utópico preconizado pelo princípio da paz social.

3.3.3.2.6. Boa-fé

De acordo com Otávio Pinto e Silva:

Toda negociação coletiva deve partir de um pressuposto básico: o de que as partes se comprometem a negociar de boa-fé e a proceder com lealdade em todos os seus entendimentos, assim como na execução do que vier a ser acordado.⁶⁶

A boa-fé ganhou grande espaço para discussão a partir da promulgação do novo Código Civil, em 2003. No Código Civil de 1916, apenas 30 artigos mencionavam a boa-fé enquanto no de 2003, este número foi aumento eu 13, totalizando 49 artigos que mencionam a boa -fé .

Apesar de não ter sido explicitado na Consolidação das Leis Trabalhistas o princípio da boa-fé deverá ser aplicado em todas as relações trabalhistas, inclusive na proposição, normatização e execução da negociação coletiva de trabalho.

A boa-fé é a confiança que o terceiro está agindo de acordo com os princípios básicos que todo ser humano deveria seguir. Sendo assim, a boa-fé exige a preservação da confiança, lealdade, honestidade, transparência, proteção e cooperação entre as partes que

⁶⁶ **A contratação Coletiva como fonte do direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1998. p. 105

relacionam entre si. Desta forma, qualquer comportamento que vá contra qualquer dessas diretrizes deve ser considerado abuso de direito e devidamente combatido.

No caso da relação trabalhista, é possível a observar a existência da boa-fé tanto nos casos dos trabalhadores como no caso dos empregadores.

Exemplos:

a) o caso do trabalhador, este acredita que o seu empregador está agindo de boa-fé e não está cometendo ato contrário ao que foi acordado entre as partes. Sendo assim, o trabalhador crê, baseado na boa-fé, que o empregador está depositando o seu FGTS devidamente, que irá conceder o adicional de férias, que irá depositar o adicional de insalubridade, ou seja, que irá honrar os compromissos estabelecidos contratualmente.

b) no caso do empregador, este acredita, baseado na boa-fé, que o trabalhador contratado está utilizando o tempo de trabalho devidamente, realizando as funções à ele delegadas. Tem a confiança que o empregado está utilizando a internet para fins de trabalho e não para questões pessoais.

Estes são apenas alguns dos muitos exemplos que podem ser citados a fim de ilustrar a conduta da boa-fé na relação de trabalho.

Insta consignar que se uma das partes vai além dos limites traçados como aceitáveis pela boa-fé alheia, ou seja, se está violando uma pretensão da outra parte, não está agindo em conformidade com este princípio, caracterizando, assim, um abuso de direito.

O princípio da boa-fé deve ser respeitado nas negociações coletivas de trabalho. Como salienta Tércio José Vidotti e Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani:

a boa fé nas negociações coletivas é de suma importância, pois envolve lealdade, proibidade e confiança, fundamentais para garantir alguma eficácia negocial, eliminando possíveis conflitos futuros, desde que o contrato coletivo seja bem feito e possa prever as áreas de maior probabilidade de conflitos para antecipadamente amortecê-los⁶⁷.

mais amplamente nas negociações coletivas de trabalho, o que se verifica é a boa-fé objetiva, como regra de conduta devida pelas partes, como dever de lealdade e proibidade, não se cogitando de estado psicológico de ignorância ou erro quanto aos dados corretos formadores de uma situação jurídica.⁶⁸

⁶⁷ **Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós-Industrial.** 1ª ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 185.

⁶⁸ _____, pág. 200.

Faz-se mister ressaltar que a boa-fé deve estar presente na preparação, na efetivação e na execução da Negociação Coletiva de Trabalho.

Desta forma, poderá infringir a boa-fé tanto o trabalhador quanto o empregador.

Exemplos:

a) no caso do trabalhador, este estará infringindo a boa-fé se antes esgotar as tentativas da negociação coletiva propõe e executa uma greve. Ou mesmo se colocar em pauta proposta na negociação que não seja viável, como redução da jornada de trabalho para 30 horas semanais e concomitantemente o aumento da remuneração salarial em 100%.

b) no caso do empregador, age contra o princípio da boa-fé aquele que, tendo assinado e ratificado o instrumento normativo, não o executa sem ter a atitude de justificar a razão pelo descumprimento da obrigação. Ocorre também quando o empregador não executa um instrumento normativo por alegar pouco orçamento monetário, mas em contra-partida além de não demonstrar a situação econômica escassa, ainda realiza montante de investimentos na empresa.

Estes são apenas alguns dos muitos exemplos que poderiam ser citados no que tange o descumprimento do princípio da boa-fé, que deve ser respeitado em todas as fases na negociação coletiva.

Por fim, cabe ressaltar o entendimento do já citado ator acerca da negociação coletiva que é realizada sem o aspecto da boa-fé:

Negociação Coletiva sem boa-fé é embuste, esperteza, ardil para lesar o outro, típico de capitalistas e marxistas, ambos materialista, com o sinal trocado. Divergem quanto a quem deve ficar na administração do dinheiro. Mutilam a pessoa humana quando vêm nela só desejo de satisfação de interesses materiais e imputam-na incapacidade de cooperação e solidariedade. Mas são diferentes em que o marxismo é um brado humanista contra a injustiça e um grito de socorro aos fracos e oprimidos, assentando certas verdades insuperáveis sobre o sistema capitalista, na sua contradição interna e no seu impulso egoísta e predador, destruidor de qualquer tentativa de solidariedade entre os homens.⁶⁹

⁶⁹ **Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós-Industrial.** 1ª ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 205.

Sendo assim, o empregador, respeitando o princípio da boa-fé não terá a faculdade de recusar a negociação.

Estes são os princípios que devem ser respeitados nas negociações coletivas de trabalho. Entretanto, cabe dizer que a negociação coletiva é gênero, e os instrumentos normativos que derivam desta são espécies, cabendo uma análise mais aprofundada destes.

3.4. Instrumentos Normativos resultantes da Negociação Coletiva de Trabalho

Segundo José Augusto Rodrigues Pinto, os instrumentos normativos são o resultado das negociações coletivas de trabalho. São estes: a Convenção Internacional de Trabalho, o Pacto Social, a Convenção Coletiva de Trabalho, o Acordo Coletivo de Trabalho e o Contrato Coletivo de Trabalho. Esta classificação não é pacífica, uma vez que este respeitável autor considera a Convenção Internacional e o Pacto social – formas que em sua origem admitem a participação do Estado na negociação - como instrumento de negociação coletiva de trabalho. Neste momento, mister se faz a análise de cada um destes instrumentos normativos. Isto é, a doutrina majoritária considera a negociação coletiva de forma bipartite, ou seja, com a participação dos empregadores e da representação dos sindicatos. Entretanto, de acordo com o autor supramencionado, este admite que seja considerado instrumento normativo mesmo os que têm a participação do Estado na negociação.

3.4.1 Convenção Internacional do Trabalho

A convenção internacional do trabalho não é aceita por toda a doutrina como um instrumento resultante da Negociação Coletiva, isto porque, há participação do Estado – e no Brasil há a proibição da intervenção estatal nos sindicatos.

A convenção internacional do trabalho é realizada pelos representantes dos trabalhadores, dos empregadores e dos determinados Estados participantes desta negociação coletiva. Estes Estados serão sempre os países membros da OIT. Daí, conclui-se que nesta

convenção haverá representação tripartite, ou seja, do Estado, empregadores e empregados. Este instrumento normativo será decidido na Conferência Internacional de Trabalho. O advogado Luiz Arthur Moura, professor da Universidade de Taubaté discorre sobre este instrumento entendendo que

As convenções internacionais da OIT são tratados multilaterais abertos de caráter normativo; multilaterais porque podem ter um número irrestrito de partes; abertos, porque a ratificação pode ocorrer sem limitação de prazo, pelos Estados-membros da OIT e de caráter normativo porque as suas normas visam a incorporação ao direito interno dos países que manifestaram adesão à convenção internacional⁷⁰.

É o tipo de negociação coletiva mais abrangente, tendo âmbito internacional. Na convenção internacional do trabalho, busca-se a identidade universal das relações trabalhistas. Pode-se citar como exemplo a Convenção Internacional de Trabalho nº 132 da OIT que ocorreu em Genebra no ano de 1970. Esta convenção que estabeleceu um período mínimo de serviço para que o trabalhador pudesse ter direito a férias remuneradas e que este período não poderia ser inferior a 3 semanas de férias por ano. Insta consignar que este instrumento não tem força imediata de Lei, devendo antes de ser aplicada no País signatário, ser aceita pela Autoridade Governamental. Até porque a OIT não é um poder supremo que pode impor regras aos países, mesmo que pertencentes a esta Organização. Daí, após a assinatura e aplicação no território nacional, haverá um prazo de vigência desta norma, um prazo de estabilidade com duração de 10 (dez) anos. Entretanto, esta norma não terá um condão imutável. Sendo assim, após o prazo de estabilidade, deverá haver a ratificação do instrumento normativo. Se os países membros não se manifestarem, conclui-se haver a ratificação tácita. Porém há a possibilidade de um dos países denunciarem a Convenção Internacional de Trabalho, não mais a ratificando, e assim não será mais obrigado a cumprir as determinações anteriormente acordadas. Insta aludir que se houver a denúncia, esta só produzirá efeitos após um ano do seu registro da comunicação. Contudo, se houver a ratificação, esta implicará em um compromisso de adesão à norma prevista na Convenção.

⁷⁰MOURA, Luiz Arthur de. A Convenção nº 132 da OIT e a revogação dos artigos da CLT referentes às férias. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 7, n. 117, 29 out. 2003. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4465>. Acesso em: 15 jun. 2008.

3.4.2 Pacto Social

Assim como na convenção internacional do trabalho, não é pacífico entre a Doutrina que o pacto social seja um instrumento resultante da negociação coletiva, pois também terá a participação estatal no que tange as negociações, isto é, haverá a participação tripartite, que seja, representantes dos trabalhadores, dos empregadores e o Estado. Entretanto, em um conceito mais amplo, pode-se considerar o pacto social como instrumento resultante da negociação coletiva de trabalho.

Como já foi dito anteriormente, as negociações coletivas de trabalho podem ser realizadas periodicamente ou quando há alguma situação especial. O pacto social é um instrumento normativo de negociação coletiva de trabalho que é utilizado quando há uma crise econômica que precisa ser contida. Neste contexto, há a necessidade de manutenção de empregos, de manutenção da renda, estabilização dos preços, diminuição do desemprego, entre outros fatos. Sendo assim, há reunião entre as representações tripartites, ou seja, representação do Estado, dos trabalhadores e dos empregadores a fim de se aprimorar o diálogo e discutir como serão feitas as normas trabalhistas, ou seja, quais regras e condições serão aplicadas na criação das normas. Daí é possível a conclusão da necessidade de cooperação entre estes três participantes da negociação coletiva. Até porque, o pacto social é feito pela vontade livre das partes, utilizando o contraditório e chegando a uma solução consensual. José Augusto Rodrigues Pinto afirma que

O fundamento para a celebração do Pacto Social é a existência de uma crise econômica e social que exija uma estreita cooperação de vontades dos agentes econômicos da produção (trabalhadores e empresas) com o propósito de solucioná-la de modo socializado, ou seja, que beneficie toda a sociedade com um mínimo de sacrifício ou perda de interesses dos interlocutores⁷¹.

Por fim, cabe ressaltar o entendimento de Orlando Gomes no que tange o Pacto Social no sentido de que “o contrato normativo- pacto social - não formula, não gera preceitos

⁷¹ **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 195/6.

jurídicos ou normas: limita-se a operar a regulamentação de relações jurídicas das quais nascem direitos e obrigações. Não é, em suma, fonte do direito objetivo”⁷².

3.4.3 Convenção Coletiva de Trabalho

A Convenção Coletiva de Trabalho é o resultado de negociação entre sindicatos representantes dos empregadores e dos trabalhadores, não havendo a participação do Estado, sendo apenas um acordo bilateral.

Há diversas vantagens em se adotar este instrumento normativo: para os empregadores não há risco de greve, uma vez que este se mostra solícito ao diálogo; para os trabalhadores é reconhecida a representação dos sindicatos nas negociações de trabalho com a possibilidade de se criarem normas satisfativas a estes; e por fim, para o Estado que é poupado de dispêndio de tempo e dinheiro pela sua não intervenção.

Este instrumento normativo é definido por José Francisco Siqueira Neto como “o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis no âmbito das respectivas representações, às relações de trabalho.”⁷³

Através da utilização deste instrumento normativo, as partes decidem sobre normas que serão aplicadas aos associados aos sindicatos, e, excepcionalmente, aos não associados. Sendo assim, o sindicato ou sindicatos representativos dos empregados da empresa se reunirão com o representante dos empregadores a fim de “estabelecerem normas genéricas e abstratas, de eficácia obrigatória sobre integrantes dos grupos que a concertaram, só excepcionalmente se estendendo a não intervenientes na elaboração”⁷⁴. Desta forma, as normas adotadas somente se estenderão às partes participantes da convenção coletiva de trabalho, ou seja, apenas os associados do sindicato participante da tentativa de acordo entre as partes terão a prerrogativa de usufruir o que foi acordado por este instrumento normativo.

⁷² PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. *apud* GOMES, Orlando, 2º Ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 57.

⁷³ **Direito do Trabalho e Negociação Coletiva**. 1º. ed. Brasília: ABET, 1998. p. 75

⁷⁴ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. 2º ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 210.

A convenção coletiva de trabalho irá instituir normas de eficácia obrigatória enquanto durar sua vigência. Entretanto, há de se ressaltar que estas normas deverão estar em conformidade com a Legislação Brasileira, sobretudo com a Carta Magna de 1988. Se assim não forem dispostas, estas normas serão nulas, não podendo ter força de eficácia sobre os trabalhadores ou empregadores. Desta forma, o Sindicato deverá escrever um documento denominado “Rol de Reivindicações” que contenha as reivindicações da determinada classe trabalhista e envia-las ao empregador. Daí, acordado as novas normas trabalhistas a serem aplicadas, a Convenção Coletiva de Trabalho deverá ser aprovada em Assembléia Geral Extraordinária, e terá validade máxima de dois anos, fulcrado no art. 614, 3 da CLT. Ocorre que foi estabelecido a figura da data-base para a negociação coletiva pela Lei nº 6.708/79, em seus artigos 4, § 2º e 10, *in verbis*.

Art. 4º A contagem de tempo para fins de correção salarial será feita a partir da data-base da categoria profissional.

§ 2º Os empregados que não estejam incluídos numa das hipóteses do parágrafo anterior terão como data-base a data do seu último aumento ou REAJUSTAMENTO de salário, ou na falta desta, a data de início de vigência de seu contrato de trabalho.

Art. 10. Ficam mantidas as datas-bases das categorias profissionais para efeito de negociações coletivas com finalidade de obtenção de aumentos de salários e do estabelecimento de cláusulas que regulem condições especiais de trabalho.

Sendo assim, apesar da Lei nº 8.880/1994 ter estabelecido prazo de um ano para a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, entende-se que não há óbice legal à determinação *inter partes* de prazo diferente, podendo perfeitamente ocorrer a ultratividade do instrumento normativo acordado. José Augusto Rodrigues Pinto discorre que

No tocante ao alcance temporal, filiamo-nos, trancamente, a teoria da incorporação, segundo a qual as cláusulas de Convenção Coletiva se integram aos contratos individuais por ela alcançados, enquanto vigerem, a despeito ad expiração do prazo de vigência do instrumento normativo. Assim nos parece correto porquanto, embora provindas de uma norma genérica, essas condições, em verdade, se incorporação ao patrimônio individual contratual do empregado constituído por sua relação de emprego⁷⁵.

75

Entretanto, insta consignar que a duração de uma convenção coletiva de trabalho difere na verdade de sua vigência e eficácia. Isto é, por mais que na Lei haja possibilidade de duração de um ano pela Lei nº. 8.880/94 – Lei do Plano Real⁷⁶, e a CLT proíba a CCT com prazo superior a dois anos, na prática o objeto deste instrumento de negociação coletiva perdura por mais do que este lapso temporal. Isto é, mesmo quando há a teórica revogação do contrato, isto não ocorre geralmente. Por exemplo: se há convenção na qual é decidida que a categoria terá aumento e 10% no salário. Após passado um ano, não se revogará, o que acontecerá é uma nova convenção coletiva, entretanto, enquanto não é realizada o status salarial dos empregados permanece o mesmo, isto porque não faria sentido gratificar o empregado apenas durante o tempo que está vigente na teoria a convenção coletiva de trabalho. Desta feita, cabe concluir que na realidade, o tempo proposto em Lei para a duração da Negociação Coletiva de Trabalho não é efetivamente o mesmo da vigência e eficácia deste instrumento normativo, ocorrendo assim, a ultratividade da eficácia e vigência da CCT.

Pode-se citar como exemplo de Convenção Coletiva de Trabalho a realizada pelo Sindicato das Empresas de Transporte de Cargas da Região de Florianópolis e o Sindicato dos condutores de veículos, trabalhadores em empresas de transporte rodoviário de cargas e de empresas de transporte rodoviário de passageiros intermunicipais, interestaduais e internacionais de Florianópolis e região do estado de Santa Catarina em 2003. Nesta Convenção foi acordado, dentre outros aspectos, o reajuste da remuneração salarial de todos os trabalhadores no valor de 7% a partir de junho de 2003, de 7% a partir de setembro de 2003 e de 4% a partir de janeiro de 2004. Ademais, foi decidido que a remuneração pela hora extra trabalhada equivaleria a 50% a mais da hora normal.⁷⁷

⁷⁶BRASIL, Lei nº 8.880 de 27.05.1984. Dispõe sobre o Programa de Estabilização Econômica e o Sistema Monetário Nacional, institui a Unidade Real de Valor - URV, e dá outras providências. Brasília, DF, 28 mai. 1994. Disponível em <http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1994/8880.htm>. Acesso em 01.05.2008

Art. 26 - Após a conversão dos salários para URV de conformidade com os artigos 19 e 27 desta Lei, continuam asseguradas a livre negociação e a negociação coletiva dos salários, observado o disposto nos §§ 1º e 2º do artigo 1º da Lei nº 8.542/92.

Art. 29 - O salário mínimo, os benefícios mantidos pela Previdência Social e os valores expressos em cruzeiros nas Leis nºs. 8.212 e 8.213, ambas de 1991, serão reajustados, a partir de 1996, inclusive, pela variação acumulada do IPC-r nos doze meses imediatamente anteriores, nos meses de maio de cada ano.

⁷⁷ Site do Sindicato das Empresas de Transportes e Cargas da Região de Florianópolis, Convenção Coletiva de Trabalho para ter vigência em 2003/2004. Disponível em: <http://www.sindicargas.com.br/convencao0304.htm>. Acesso em 25.04.2008.

3.4.4 Acordo Coletivo de Trabalho

José Siqueira Neto descreve o Acordo Coletivo de Trabalho como sendo

o acordo de caráter normativo, realizado entre um sindicato de empregados e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipula condições de trabalho aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho⁷⁸.

Ainda de acordo com Magano, o acordo coletivo de “*trabalho constitui exteriorização da autonomia dos grupos profissionais e econômicos.*”⁷⁹

O acordo coletivo de trabalho é solução de conflito autônoma realizada entre sindicato e empresa, e se assemelha a convenção coletiva de trabalho no sentido de que ambos são acordados por representações bipartites, ou seja, dos empregadores e dos empregados e sem a interveniência estatal. Entretanto, enquanto a convenção coletiva de trabalho tem eficácia no âmbito da classe econômica representada, o acordo coletivo de trabalho será aplicado aos trabalhadores componentes da empresa que fez parte da negociação coletiva. Sendo assim, o que ocorrerá neste caso é a celebração de um ato jurídico entre o sindicato ou sindicatos dos trabalhadores de determinada empresa ou determinadas empresas com os representantes dos empregadores com objetivo de acordar normas a serem aplicadas neste âmbito empresarial, ou seja, as normas alcançadas serão aplicadas somente aos empregados destas empresas que concordaram em fazer o acordo coletivo de trabalho.

É possível a conclusão que a aplicação do acordo coletivo de trabalho será mais restritiva do que o da convenção coletiva de trabalho. Isto é, o ACT será restrito à empresa e seus empregados que fizeram parte do acordo, enquanto a CCT será aplicada a toda categoria abrangida pelos sindicatos.

O ACT poderá dispor sobre normas relativas à natureza econômica e salarial, ou seja, reajuste do salário, remuneração das horas-extras, período de férias, duração da jornada de trabalho, entre outros aspectos. Como exemplo de Acordo Coletivo de Trabalho, pode-se citar o acordo feito entre Sindicato dos Jornalistas Profissionais da Região da Grande

⁷⁸ **Direito do Trabalho e Negociação Coletiva.** 1º. Ed. Brasília: ABET, 1998. p. 75.

⁷⁹ **Manual de Direito do Trabalho.** 2 ed. São Paulo: LTr, Vol. III – Direito Coletivo do Trabalho, 1990. p. 19.

Dourados – SINJORGRAN e Televisão Ponta Porã LTDA (TV Ponta Porã), em maio de 2007. Neste acordo foi disposto vigência de um ano e, neste período, piso salarial de admissão de trabalhador da categoria ficaria estabelecido em R\$793,00 e, após os três meses de experiência, a empresa se comprometeu a reajustar a remuneração salarial no piso de R\$931,00. Ademais, a empresa se comprometeu em antecipar o 13º salário em 50% até o período de férias caso o empregado assim o solicitasse.⁸⁰

3.4.5 Contrato Coletivo de Trabalho

O contrato coletivo de trabalho era inicialmente utilizado como sinônimo de acordo coletivo de trabalho pela CLT. Este instrumento normativo resultante da negociação coletiva de trabalho é utilizado na criação de normas que regulam as relações profissionais de uma categoria de trabalhadores na abrangência de seu sindicato. Isto é, será garantido a estes trabalhadores que seus direitos serão respeitados. Desta forma, se um contrato individual desrespeitar as normas acordadas no contrato coletivo de trabalho, caberá processo judicial por parte do empregado, mesmo que estas normas não sejam de natureza coercitiva aos empregadores. Este instrumento entrará em vigor no prazo de três dias após a negociação e todos os contratos individuais deverão respeitar o acordado neste instrumento, sob pena de sanção que será aplicada pela Justiça do Trabalho.

Como exemplo deste instrumento normativo, pode-se citar a Lei de Modernização dos Portos – Lei nº. 8.630/1993. Explica-se: No regime portuário o trabalhador avulso deveria se apresentar em dois horários nos “portos de chamada” - 6h30 min e 18h 30 min - a fim de concorrerem a uma oferta de serviços. Entretanto, antes do advento da lei supramencionada, estas escalas eram realizadas pelos sindicatos das categorias de trabalhadores avulsos (ex: arrumadores, vigias, entre outros). Ocorre que, após a promulgação desta lei, estas escalas deveriam ser verificadas pelos Órgãos Gestores de Mão de Obra. Entretanto, este órgão não cumpria integralmente o combinado. Assim, foi feito um contrato coletivo de trabalho sobre

⁸⁰ Site da Federação Nacional dos Jornalistas, Acordo Coletivo celebrado entre o Sindicato dos Jornalistas Profissionais da Região da Grande Dourados - SINJORGRAN e Televisão Ponta Porã LTDA, Disponível em: http://www.fenaj.org.br/arquivos/acordo_tv_ponta_pora_2007.doc. Acesso em 02.05.2008.

os trabalhadores serem verificados nos portos de chamada em intervalo de 11h, sujeito a sanção quando não o fizesse.

Os instrumentos normativos analisados acima são legalmente aceitos pela CLT, havendo previsão na Legislação e concordância com a Constituição Federal. Isto é, há a participação dos Sindicatos, conforme expresso no art. 8, VI. Ocorre que, o legislador anteviu no artigo 617 da Consolidação das Leis Trabalhistas a possibilidade de ocorrer Acordo Coletivo de Trabalho ante a ausência do Sindicato. Este “instrumento” é denominado como “acordinho”.

3.4.6 “Acordinho” – 617 CLT

O artigo 617, CLT prevê a possibilidade dos empregados realizarem Acordo Coletivo de Trabalho com a Empresa e, depois disso, apenas darem ciência do instrumento ao Sindicato, *in verbis*:

Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

§ 2º Para o fim de deliberar sobre o Acórdo, a entidade sindical convocará assembléia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

Este “acordinho” ocorrerá quando os trabalhadores de determinada empresa ou mesmo de várias empresas, sem a presença do sindicato e autonomamente acordam com a empresa ou as empresas acordo coletivo de trabalho. Entretanto, como já havia sido exposto anteriormente, a Constituição Federal dispôs que a participação sindical na Negociação Coletiva de Trabalho é obrigatória, não facultativa.

Contudo, esta situação será melhor analisada no próximo capítulo, pois este é o objeto central desta monografia.

4. A CONTROVÉRSIA REFERENTE A RECEPÇÃO OU NÃO RECEPÇÃO DO ARTIGO 617 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Neste capítulo será analisada a questão controvertida no que concerne a recepção⁸¹ ou não do artigo 617 da Consolidação das Leis Trabalhistas pela Constituição Federal de 1988. Ademais, será importante a análise da Autonomia Coletiva versus a Autonomia Privada. Este tema é demasiadamente importante na conclusão do tema, ou seja, uma vez analisado os instrumentos de negociação coletiva de trabalho, assim como seus princípios, faz-se mister a análise sobre a real e efetiva participação dos sindicatos nas Negociações Coletivas de Trabalho.

4.1 Antagonismo entre a Autonomia Privada Coletiva e Autonomia Privada Individual

O Brasil adotava até a promulgação da Constituição Federal de 1988, um modelo corporativista no que tange o Direito Sindical Brasileiro, isto é, os sindicatos não tinham autonomia e, por conseqüência, os trabalhadores não tinham tanta possibilidade de negociação efetiva com os empregadores, em que pese o reconhecimento legal dos acordos existir desde a Constituição de 1934. Ocorre que, com o advento da Carta Magna, os sindicatos passaram a ser efetivamente reconhecidos como parte legítima para efetuar negociações coletivas de trabalho. Desta forma, foi surgindo no direito trabalhista brasileiro a autonomia privada coletiva, isto é, os sindicatos passaram a ter autonomia diante das negociações em contraste com o corporativismo que vigorava em período ulterior ao da Constituição Federal. Adriano Guedes Limiar discorre sobre o tema no sentido de que o conceito de “autonomia privada coletiva como sendo a possibilidade de atuação do sindicato por si próprio, em âmbito das relações de trabalho, sem a interferência ou intervenção estatal, para abordar questões de

⁸¹ Não há de se mencionar a constitucionalidade ou inconstitucionalidade do artigo 617 da CLT, uma vez que este diploma legislativo foi publicado em 1943, ou seja, antes da promulgação da Carta Magna, em 1988. Desta feita, será analisado se o artigo 617 teve ou não “recepção” pela Constituição Federal Brasileira de 1988.

interesse dos trabalhadores representados”⁸². Cabe ressaltar o entendimento da Professora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva que também apresenta o tema no sentido de que “a autonomia coletiva é expressão do poder social das classes trabalhadoras. Este poder social em essência é recepcionado pelo Direito por meio de um conjunto de instrumentos normativos, dentre os quais o da autonomia privada coletiva, que fundamenta a capacidade de auto-regulação dos sujeitos sociais⁸³”. Entretanto, a autonomia privada coletiva não é simplesmente a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, é mais que isso, é a efetiva negociação entre o sindicato e o empregador. Explica-se: o sindicato não apenas participa de maneira fictícia da negociação coletiva, mas este efetivamente participa buscando a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores, propondo modificações, não aceitando as condições arbitrárias e injustas, condicionando à aceitação a concessão de maiores direitos, entre outros aspectos.

Por outro lado, a autonomia privada individual “é uma fonte de instauração de vínculos de atributividade que se expressam por meio da atividade negocial dos particulares.”⁸⁴. Isto é, a autonomia privada individual vai de encontro a autonomia privada coletiva, pois nesta há a participação de um terceiro e das coletividades— o sindicato – na resolução de conflitos, enquanto naquela, há ausência de terceiros, cabendo apenas ao particular – o trabalhador isolado – a tentativa de resolução dos litígios trabalhistas com o empregador. Ademais, cabe salientar o entendimento de Giuliano Mazzoni, no sentido de que “a autonomia da vontade e da liberdade individual e exprime a posição do indivíduo no âmbito da esfera jurídica em relação a outros sujeitos ou coletividades mais ou menos rigidamente organizadas, dentre estas a maior instituição ou organização, ou seja, o Estado.”⁸⁵.

Desta feita, pode-se concluir que a autonomia privada coletiva se manifesta quando há a composição coletiva dos conflitos, com a participação das entidades sindicais. Por outro lado, a autonomia privada individual é perceptível no momento em que o trabalhador ou o grupo de trabalhadores não se utiliza de sua representação sindical para resolver os conflitos existentes entre o empregador e os litigantes, ou seja, a “negocia o contrato” de modo isolado

⁸² LAIMER, Adriano Guedes. **O novo papel dos Sindicatos**. São Paulo: LTr, 2003. p. 36

⁸³ **Relações Coletivas de Trabalho, Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. Rio de Janeiro: LTr, 2008. p. 96.

⁸⁴ LAIMER, Adriano Guedes. **O novo papel dos Sindicatos**. São Paulo: LTr, 2003. p. 37

⁸⁵ **Relações Coletivas de Trabalho**. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 1972. p. 63.

e portanto, sem verdadeira capacidade negocial. Isto é, na autonomia privada individual não há participação de entidades sindicais, entretanto, efetivamente não há negociação verdadeira entre a coletividade e o empregador, como será melhor analisado adiante.

4.2 Da contradição do Artigo 617 da CLT pela Constituição Federal

O artigo 617 da CLT dispõe que os empregados terão a faculdade de celebrar acordo coletivo de trabalho sem a representação do sindicato, *in verbis*:

Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

§ 2º Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará assembléia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

Ocorre que, de acordo com a Constituição Federal, é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações Coletivas de Trabalho, fulcrado no artigo 8º, VI, *in verbis*:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

Luiz Eduardo Gunther e Cristina Maria Navarro Zoming narram o tema no sentido de que:

Por seu turno, o caput do art. 617 da CLT possibilita que os empregados, pretendendo celebrar Acordo Coletivo com a empresa, cientifiquem o sindicato de sua categoria, que teria o prazo de oito dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados. Escoado esse prazo sem manifestação do sindicato, os interessados podem dar conhecimento de fato à federação, e, em falta dessa, à confederação correspondente, para que, nesse mesmo prazo, possa responsabilizar-se pelos entendimentos. A parte final do § 1º do artigo 617 dispõe que “esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até o final⁸⁶”.

Esta questão controvertida é muito importante para que se possa definir a obrigatoriedade ou faculdade da participação das entidades sindicais nas Negociações Coletivas de Trabalho.

Após a análise dos dois artigos, pode-se perceber que os dois textos legais se contradizem no que tange a obrigatoriedade ou a faculdade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Esta é uma questão muito controvertida na doutrina, que ainda não tem uma resposta majoritária, sendo que também os Tribunais ainda não se manifestaram no sentido de tomar uma posição veemente sobre uma ou outra corrente. Isto é, até o presente momento não há uma posição consolidada sobre a recepção ou a não recepção do artigo 617 da CLT em face da Constituição Federal do Brasil.

4.2.1 Da recepção do Artigo 617 da CLT pela Constituição Federal

Após a análise da contradição supramencionada, cabe fomentar a discussão da recepção ou da não recepção do artigo 617 da CLT pela Constituição Federal. De acordo com Luiz Eduardo Gunther e Cristina Maria Navarro Zoming⁸⁷, há três correntes que narram sobre a situação deste artigo da CLT na atualidade, ou seja, se está ou não em conformidade com a

⁸⁶ **Reforma Trabalhista e Sindical – O Direito do Trabalho em Perspectivas** – Homenagem a EDÉSIO FRANCO PASSO. São Paulo: LTr, 2004. p. 318.

⁸⁷ _____, pág. 319/323.

Constituição Federal. São estas: Corrente Positiva, Corrente Negativa e Corrente Mista, que serão analisadas a seguir:

4.2.1.1. *Corrente Positiva*

A corrente positiva entende pela recepção do artigo 617 da CLT pela Constituição Federal. Isto é, de acordo com esta vertente⁸⁸, há a prerrogativa dos empregados em realizarem acordos coletivos de trabalho com os seus empregadores caso não haja manifestação do sindicato em prazo legal, sendo esta negociação eficaz no ramo do direito do trabalho. Neste sentido a posição de Sérgio Pinto Martins que discorre sobre o tema:

Apesar de a participação do sindicato dos empregados ser obrigatória nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI, CF), entendo que os dispositivos anteriormente elencados não foram revogados pela Constituição, pois se o sindicato não tem interesse na negociação, os interessados não poderão ficar esperando indefinidamente, dão porque podem promover diretamente as negociações.⁸⁹

No mesmo sentido, leciona Almir Pazzianotto

Finalmente, em situações muito especiais, e raras vezes encontradas, os trabalhadores de determinada empresa podem tomar a iniciativa da negociação coletiva, mesmo sem haverem sido convocados pelo respectivo sindicato. Nesta hipótese, ordena o artigo 617 da CLT que dêem ciência à sua entidade de primeiro grau, a qual terá 8 (oito) dias de prazo para assumir a direção dos entendimentos, convocando assembléia geral dos interessados, associados ou não, observando o disposto no artigo 612.⁹⁰

Para esse mesmo autor, a participação direta nas negociações coletivas significa um grande avanço para a solução desses conflitos, na medida em que assegura o

⁸⁸ Sérgio Pinto Martins, Juíza Wanda Santi Cardoso da Silva, Procuradora do Trabalho Margaret Matos de Carvalho, Ministro Rider Nogueira de Brito, entre outros.

⁸⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: S.A, 2006. p. 821.

⁹⁰ PAZZIANOTTO, Almir. **Negociações. Reflexões & Críticas**. Salvador: Casa da Qualidade, 1995. p. 33/34.

aprimoramento das técnicas de negociação, que buscam através do diálogo a solução de suas divergências.

Cabe fazer uma ressalva ao posicionamento do autor. Como diz a Constituição Federal, a participação dos sindicatos é obrigatória nas negociações coletivas de trabalho, e o que pretende o artigo 617, CLT, nada mais é do que permitir que os empregados tenham a possibilidade negociarem diretamente com o empregador, sem intervenção ou mesmo obrigatoriedade da presença do sindicato. Ocorre que, o autor discorre no sentido de que seria injusto com o trabalhador a inércia na negociação do seu direito uma vez que os sindicatos encontram-se desinteressados na negociação. Contudo, insta ressaltar uma grande diferença entre o “desinteresse” e o “desacordo” dos sindicatos. Explica-se: por muitas vezes poderá parecer que o sindicato se manteve inerte nas negociações, quando na realidade, não foi isso o que ocorreu. Ora, se o sindicato analisa a proposta do empregador e verifica que não há vantagem para o trabalhador em aderir ao acordo coletivo de trabalho, este não poderá negociar, uma vez que o seu objetivo é garantir os direitos e interesses dos trabalhadores, não devendo por sua vez, simplesmente aceitar qualquer proposta advinda do pólo por si só suficiente na relação trabalhista. Desta feita, por diversas vezes o sindicato não se mantém inerte à negociação, mas sim há recusa à aceitação do acordo devido às condições não paritárias no instrumento normativo em si.

O Colendo Tribunal Superior do Trabalho⁹¹ se manifestou, em alguns julgados, neste sentido entendendo pela recepção do artigo 617, CLT. Exemplifica-se:

⁹¹ Negociação coletiva celebrada sem a participação de entidade sindical.

I O TRT considerou válidos os acordos coletivos celebrados, ao entendimento de que o § 1º do art. 617 da CLT foi recepcionado pela Carta Magna, sendo possível a substituição do ente sindical pelos empregados diante da recusa do Sindicato em negociar. II - Não reconhecida a existência de prejuízo na negociação em questão, não se visualiza a ofensa ao art. 468 da CLT. III - A reforma do julgado demandaria que se verificasse o atendimento dos requisitos estabelecidos no § 1º do art. 617 da CLT para a celebração direta de acordo coletivo entre empregados e empresa, relacionados à ciência da inércia do Sindicato à Federação respectiva e, na falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no prazo de oito dias, assumia a direção dos entendimentos. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos de Declaração em Dissídio Coletivo nº 174.611/2006-000-00-5. Embargante: Federação Nacional dos Operadores Portuários FENOP, Federação Nacional dos Portuários FNP e outra e Ministério Público do Trabalho Embargada: não há especificação no site do TST. Ministro Relator: João Batista Brito Pereira. Brasília, 11.09.2007. D.J.U de 30.11.2007. Disponível em www.tst.gov.br. Acesso em 19.01.2008.

ACORDO COLETIVO. CELEBRAÇÃO SEM A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO.

Nos termos do artigo 8º, VI, da Constituição da República e "caput" do artigo 617 da CLT, **é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas, sem a qual o ajuste não será considerado válido, salvo se cumprida a formalidade constante no § 1º do artigo 617 da CLT** (Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.) (g.n.)⁹²

Como foi dito anteriormente, há diferença entre a não aceitação do acordo e entre a postura do sindicato ter se ‘desincumbido do encargo recebido’, uma vez que na primeira não há interesse devido às condições do acordo e na segunda há inércia do sindicato na efetiva negociação. Entretanto, cabe a análise mais aprofundada do posicionamento deste acórdão, uma vez que, de acordo com este entendimento, há possibilidade do trabalhador negociar diretamente com o empregador caso o sindicato “tenha se desincumbido do encargo

Embargos de declaração. Recurso ordinário. Ação anulatória. Acordo coletivo de trabalho. Besc. Programa de dispensa incentivada. Validade .

A questão que se coloca envolve direito intertemporal consubstanciada na recepção ou não do artigo 617 e parágrafos da CLT no cotejo com o inciso VI, artigo 8º da Constituição. Não diviso a incompatibilidade anunciada entre a norma consolidada e a norma constitucional superveniente, pela qual fora conferida aos sindicatos a prerrogativa da negociação coletiva. Com efeito, inviabilizada a negociação na esteira da recusa da entidade sindical, não é concebível privar os trabalhadores do direito de negociação direta com a empresa, visando a introdução de condições de trabalho que os beneficiem. Em que pese a norma constitucional ter priorizado o sindicato como interlocutor preferencial das negociações coletivas, dela não se pode extrair a conclusão de que a sua simples recusa possa inviabilizá-las em detrimento dos trabalhadores em prol dos quais detêm representação constitucional. Admitir que o sindicato possa inviabilizar a introdução de vantagem de interesse dos empregados, por conta de recusa imotivada, culminaria na distorção da sua finalidade de defender os interesses dos representados, fomentando a adoção de novas e melhores condições de trabalho.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, Embargos de Declaração em Recurso Ordinário em Ação Anulatória nº. 694/2002-000-12-00.0. Embargante: Ministério Público do Trabalho. Embargados: Banco do Estado de Santa Catarina S/A BESC e Adir Fccio e Outros. Ministro Relator: Ministro Fernando Eizo Ono. Brasília, 13.03.2008. D.J.U. em 28.03.2008. Disponível em www.tst.gov.br. Acesso em: 15.02.2008.

⁹² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Ação anulatória nº. 749835. Recorrente: Stola do Brasil LTDA. Recorrido: Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de Belo Horizonte e Contagem. Relatora: Juíza Convocada Anelia Li Chum. Brasília, 16.10.2001. D.J.U em 09.11.2001. Disponível em www.tst.gov.br. Acesso em: 10.02.2008.

recebido”⁹³. Entretanto, deve-se ponderar a efetiva negociação dos trabalhadores. Isto é, os trabalhadores são efetivamente o pólo hipossuficiente da relação trabalhista, dependendo do seu trabalho para o seu sustento e, muitas vezes, o de sua família. Desta forma, se o sindicato não negocia e há possibilidade de negociação direta, ou seja, da autonomia privada individual, o trabalhador na prática simplesmente irá assinar um acordo de adesão. Explica-se: se o trabalhador for ameaçado de ser despedido, ou mesmo de sofrer qualquer tipo de sanção trabalhista caso não assine o acordo, este irá, dotado de necessidade na manutenção do emprego, assinar qualquer condição visando a continuidade na relação trabalhista, ou seja, diferente dos sindicatos que efetivamente negociam com o empregador sobre as condições trabalhistas, propondo, não aceitando, reiterando, o trabalhador simplesmente acorda com o que o empregador propõe, tendo este acordo na verdade, natureza jurídica de contrato de adesão, e não uma negociação em que o trabalhador e o empregador participarão.

ACORDO COLETIVO CELEBRADO DIRETAMENTE ENTRE EMPREGADOS E EMPREGADOR. COMPATIBILIDADE DO ART. 617 DA CLT COM O ARTIGO 8º, INCISO VI DA CONSTITUIÇÃO.

I. Infere-se da norma do inciso VI do artigo 8º da Constituição que o **Constituinte**, a par de não ter regulamentado toda a matéria pertinente aos protagonistas das relações coletivas de trabalho, **não cuidou de assegurar aos sindicatos o monopólio das negociações coletivas, limitando-se a levá-los à condição de interlocutores preferenciais, a partir da qual não se pode extrair a conclusão de ela ser incompatível com a norma do artigo 617 da CLT.**

II -Na realidade, o preceito constitucional pelo qual se estabeleceu a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas equipara-se à lei nova que estabelece disposições gerais além das já existentes, circunstância que, a teor do § 2º do artigo 2º da LICC, não revoga nem modifica a lei anterior.

III -**Significa dizer que, malgrado os sindicatos passassem a deter essa condição de autores preferenciais das negociações coletivas, dela não se pode deduzir sua alegada incompatibilidade com a norma infranconstitucional, em que se garantiu aos empregados o direito à negociação direta com o empregador, correndo, ao contrário, a certeza de ela ter sido recepcionada pela Constituição de 88**, conforme aliás já decidiu a SDC desta Corte no Proc.TST-ROAA ROAC-751/2002.

IV - Até porque a tese da não-recepção da norma consolidada ou de sua derrogação tácita redundaria na absurda conclusão de que os sindicatos doravante poderiam, mesmo sem qualquer justificativa razoável, inviabilizar a implantação de vantagens de interesse dos empregados, na

⁹³ Conforme expressão do voto do relator.

contramão da sua finalidade precípua de defender os interesses das respectivas categorias profissionais, por eles representadas.

(...)

VII - Recurso conhecido por divergência jurisprudencial e provido para, reformando-se o acórdão impugnado, determinar-se a baixa dos autos ao Tribunal de origem para que prossiga no julgamento do recurso ordinário do sindicato-reclamante, **tendo por pressuposto a tese da recepção, pela Constituição de 88, da norma do artigo 617 da CLT.**⁹⁴ (g.n.)

Apesar destes acórdão do Colendo TST entender que o Poder Constituinte teve a intenção de apenas assegurar a posição dos sindicatos de interlocutor preferencial e não o monopólio nas negociações coletivas, há de se criticar este entendimento. Explica-se: se o legislador constituinte quisesse de fato ter colocado o sindicato em posição preferencial e não exclusiva, este teria sido taxativo neste sentido. Ademais, o texto do artigo 8º, VI é bem claro no que tange a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Desta feita, não cabe ao intérprete tentar interpretar o que o legislador constituinte quis ou não determinar, uma vez que o texto está bem claro neste sentido. Ademais, a partir do momento em que se admite essa interpretação, o trabalhador estaria prejudicado pela interpretação conforme a constituição sem a supressão do texto constitucional *in mala partem*, pois, como foi dito anteriormente, o trabalhador por si só não negocia, mas simplesmente aceita as condições do empregador como num contrato de adesão. Ainda de acordo com este entendimento, se houvesse a teoria da não recepção, acarretaria na “absurda conclusão de que os sindicatos doravante poderiam, mesmo sem qualquer justificativa razoável, inviabilizar a implantação de vantagens de interesse dos empregados, na contramão da sua finalidade precípua de defender os interesses das respectivas categorias profissionais, por eles representadas”. Cabe reafirmar novamente que o objetivo da obrigatoriedade dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho não é nem nunca será a sujeição dos trabalhadores a mera vontade da entidade em negociar ou se manter inerte. O objetivo desta obrigatoriedade é proteger os empregados, para que eles tenham uma representação forte na negociação, a fim de tentar ao menos equiparar os pólos da relação e, como escopo final, resguardar os interesses e direitos da categoria representada. Em nenhum momento o empregado estará

⁹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 284/2004-007-05-00.

Recorrente:Ferrovia Centro Atlântica S/A. Recorrido: Sindicato dos trabalhadores em empresas ferroviárias,similares e afins dos Estados da Bahia e Sergipe – SINDIFERRO. Ministro Relator: Barros Levenhagen. Brasília, 12.03.2008. D.J.U em 11.04.2008 . Disponível em: www.tst.gov.br. Acesso em: 10.01.2008.

sujeito ao “capricho”, sem justificativa razoável do sindicato em negociar ou não, ao contrário, quando um sindicato se recusa a negociar (como já exposto, diferente da inércia do sindicato em negociar) devido as condições do acordo serem desfavoráveis aos trabalhadores, este está exatamente cumprindo a sua finalidade precípua de defender os interesses das respectivas categorias profissionais, por eles representadas.

Os Tribunais Regionais do Trabalho também corroboraram entendimento no que tange a recepção do artigo 617 da CLT. Exemplifica-se⁹⁵:

ACORDO COLETIVO. "Sob pena de nulidade, a celebração de acordo coletivo de trabalho, entre sindicato profissional e empresa, deverá ser precedida de convocação e assembléia geral dos trabalhadores interessados seguindo o procedimento do Art. 612 da CLT".

A flexibilização, veículo da modernidade laboral, veio dar maior responsabilidade aos sindicatos quando podem autorizar compensações de jornada, ou até mesmo, reduzir salário que muitas vezes quando não é ditado pelo livre mercado se submete ao consenso individual, privativo do contrato de trabalho. Não entendemos que seja formalismo exacerbado, ou rigor institucional, a exigência de uma assembléia de trabalhadores interessados em uma determinada norma que somente a eles atinge. O sindicato tendo representação mais genérica pode não estar a par das necessidades daquele grupo de trabalhadores, em especial. **E tem mais, se o sindicato não atender a este anseio dos trabalhadores, eles podem, enquanto grupo de decisão, promover e celebrar o acordo coletivo conforme se estabeleceu no Art. 617 da Consolidação das Leis do Trabalho.** Existe também um procedimento para tal finalidade e, quando se trata de interesses coletivos, não se pode dizer que isto seria um mero formalismo ou rigor desnecessário.⁹⁶ (g.n.)

⁹⁵ Reexame necessário em Mandado de Segurança. Permissão para supermercado funcionar aos domingos. Desnecessária a autorização administrativa. Simples exigência de acordo entre empregados e empregadores acerca do trabalho aos domingos.

Com efeito, **a única exigência** para que os empregados do impetrante trabalhem aos domingos é **a existência de um acordo celebrado entre as partes interessadas, devidamente registrado na Delegacia Regional do Trabalho, conforme art. 617 da CLT (g.n.)**

BRASIL. Tribunal:Regional do Trabalho da 2º Região. Recurso Ordinário em Mandado de Segurança nº. 2006005110. Recorrente: União. Recorrido: Carrefour Comércio e Indústria S/A. Ministro Relator: Marcelo Freire Gonçalves. São Paulo, 27.04.2006. D.J.U. em 30.05.2006. Disponível em: <http://www.trt02.gov.br>. Acesso em 05.05.2008.

⁹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8º Região. Recurso Ordinário nº. 00341/2000. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réus: Sindicato dos Trabalhadores em transporte rodoviários do estado do Pará e Empresa autoviária Bragantina LTDA. Relator: Juiz Walmir Oliveira da Costa. Belém, 01.06.2000. D.J.U em 01.06.2001. Disponível em: www.trt8.jus.br. Acesso em 28.04.2008.

De acordo com este entendimento, a participação sindical nas negociações coletivas é dispensável na medida em que o sindicato não atende ao anseio dos trabalhadores. Sendo assim, os trabalhadores poderiam promover e celebrar o acordo coletivo de trabalho. Entretanto, como já foi exposto anteriormente, o trabalhador de fato não negocia, apenas aceita o acordo coletivo, não cabendo no momento maior análise do tema, uma vez que este já foi tratado acima. Ocorre que, segundo este entendimento os trabalhadores poderiam fazer acordos coletivos de trabalho que flexibilizassem os seus direitos, assim como os sindicatos, em medidas urgentes e excepcionais o fazem. Ora, partindo da possibilidade, exposta no acórdão como legal, dos empregados não representados abrirem mão de determinados direitos seus em razão da manutenção de seus empregos, estes estariam duramente prejudicados uma vez que seria na realidade simples máquinas de trabalho com os seus direitos cada vez mais reduzidos. Explica-se: é muito mais viável e interessante ao empregador – assim como era para burguesia pós-revolução francesa – que os seus empregados trabalhem produzindo o máximo possível, seja em termos de quantidade de horas ou qualidade – e onerando-o o menos possível. Sendo assim, se fosse permitido a flexibilização dos acordos coletivos de trabalho por simples acordo dos trabalhadores e empregadores, sem a representação forte dos sindicatos garantindo os seus direitos básicos, acabaria por acarretar diversos acordos coletivos em que o empregado, dotado de temor na possibilidade de manter o seu meio de manutenção econômica, abriria mão de seus direitos inalienáveis – férias, 13º, salário mínimo, fgts, entre outros – simplesmente para este fim. Não é difícil visualizar esta questão, por exemplo, se o empregador propõe ao empregados que estes trabalhassem durante cinco anos ininterruptamente, sem férias, e em contrapartida manteriam o vínculo empregatício com aumento de 1% na renda mensal, não será difícil que estes, sem o conhecimento dos seus reais direitos ou mesmo de como reivindicá-los judicialmente, aceitem o acordo havendo ao final, ônus apenas para os trabalhadores e bônus apenas para o empregador. Pelo exposto, não é viável a aceitação de que os trabalhadores por si só realizem acordo coletivo de trabalho sem a garantia da representação dos sindicatos.

Cabe analisar, neste momento, o que determina esta vertente doutrinária. Segundo esta, haveria diversos pontos positivos no acordo coletivo de trabalho realizado diretamente pelo empregador e pelo empregado. Isto é, haveria celeridade no processo, uma vez que não há obrigatoriedade de espera pelo sindicato se manifestar acerca do litígio suscitado, podendo assim, os acordos coletivos serem aplicados no âmbito da empresa ou das empresas mais

rapidamente do que se fosse ter a obrigatoriedade de manifestação dos sindicatos, ou seja, deveria efetivamente ser incentivada a autonomia privada individual em detrimento da autonomia privada coletiva. Ainda de acordo com este entendimento, não seria justo protelar a realização do interesse dos empregados por mera “questão burocrática”, ou por recusa do sindicado na negociação, ou seja, os trabalhadores não deveriam estar sujeitos a obrigatoriedade da intervenção sindical na questão, uma vez que o interesse maior é do empregado, e não do sindicato.

Entretanto, insta consignar que mesmo que teoricamente o empregado estaria beneficiado pela celeridade do processo de acordo coletivo, na prática ele estaria demasiadamente prejudicado. Isto é, como já explicado anteriormente, há grande diferença entre recusa do acordo coletivo de trabalho e a inércia na negociação. O sindicato não é obrigado a aceitar qualquer acordo coletivo simplesmente porque o empregador o propõe. Se a entidade sindical verifica que o instrumento normativo não é benéfico para a sua categoria e mesmo assim aceita o acordo, está negando e indo de encontro com a sua função social, que é na verdade a defesa do interesses e direitos dos trabalhadores. Sendo assim, se fosse permitido a efetiva autonomia privada individual, se estaria na verdade beneficiando demasiadamente o empregador que, com a recusa do sindicato – teoricamente este teria se desincumbido da função recebida – os trabalhadores estariam livres simplesmente aceitar a proposta do empregador. Frise-se: aceitar! Não negociar! Na prática, o trabalhador figurando como o pólo hipossuficiente da relação, constantemente necessitando da manutenção do vínculo empregatícia, não negociará o acordo, ou seja, não discutirá os termos visando modifica-los para a melhor paridade do acordo, até porque, muitas vezes, estes trabalhadores não estão ao menos consciente de quais são os seus direitos. Desta forma, o trabalhador apenas aceitaria o acordo coletivo de trabalho, correndo o risco de ser realmente explorado, com condições arbitrárias e desiguais, por temor a qualquer sanção de seu empregador, como por exemplo a demissão, ou seja, estaria na verdade aceitando um contrato de adesão, e não tomando parte no acordo, negociando, garantindo os seus direitos inalienáveis, personalíssimos e extra-patrimoniais, como é papel do sindicato.

Ademais, insta consignar que não é a mera participação dos sindicatos que irá garantir um acordo coletivo de trabalho mais justo, pois se assim o fosse, realmente não deveria haver óbice à negociação sem a participação sindical nas negociações coletivas de trabalho. Entretanto, o que ocorre no âmbito da autonomia privada coletiva não é a mera

participação dos sindicatos como expectadores na negociação e sim a efetiva negociação dos instrumentos trabalhistas, ou seja, o sindicato tem por escopo a garantia do instrumento com as condições mais paritárias possíveis, não sendo prejudicado o já hipossuficiente trabalhador. Sendo assim, a entidade sindical efetivamente negocia o instrumento, verificando as melhores condições, recusando determinadas cláusulas, não aceitando que certos direitos sejam suprimidos no âmbito da relação trabalhista, propondo novas questões benéficas ao trabalhador, ou seja, garantindo efetivamente que o empregado tenha, ao final do acordo, efetivamente benefícios na relação trabalhista, e não seja simplesmente explorado devido a aceitação de instrumento normativo.

Entretanto, este entendimento pela recepção do artigo 617 da CLT não é pacífico como será vislumbrado no próximo tópico.

4.2.1.2. *Corrente Negativa*

Ao contrário dos argumentos anteriores, há entendimento⁹⁷ no sentido de que não teria havido a recepção do artigo 617, da CLT pela Constituição Federal. Segundo Maurício Godinho Delgado, “uma vez que a regra citada entra em choque frontal com o princípio da autonomia dos sindicatos e com a norma inserida no art. 8º, VI, CF/88 (obrigatoriedade sindical na negociação coletiva). Não pode haver dúvida de que foi, assim, tacitamente revogada em 5.10.1988”⁹⁸. No mesmo sentido, o entendimento de João de Lima Teixeira Filho que se posiciona da seguinte maneira:

Precisamente porque a negociação coletiva é monopólio sindical, entendemos que a Carta de 88 não recepcionou a previsão de empregados interessados entabularem negociação direta com o empregador ou sindicato patronal caso as entidades que os representem, nos diversos graus de estrutura, refuguem no cumprimento de sua missão precípua.⁹⁹

⁹⁷ Maurício Godinho Delgado, Ministro José Luciano de Castilho Pereira, João de Lima Teixeira Filho, entre outros.

⁹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p. 119.

⁹⁹ ZORNIG, Cristina Maria Navarro; GUNTHER, Luiz Eduardo, *apud* TEIXEIRA FILHO, João de Lima, **Reforma Trabalhista e Sindical – O Direito do Trabalho em Perspectivas** – Homenagem a EDÉSIO FRANCO PASSO. São Paulo: LTr, 2004. p. 321.

Isto é, de acordo com este entendimento, não seria possível a realização de acordos coletivos de trabalho sem a presença obrigatória da participação sindical, até porque o trabalhador é o pólo hipossuficiente da relação jurídica trabalhista e por si só não tem o condão de negociar de maneira efetiva os seus direitos sociais garantidos pela Constituição Federal de 1988. Pode-se dizer que a interpretação desta corrente se dá como interpretação conforme a Constituição Federal *in bonna parte*, isto é, apenas em benefício do empregado, ao contrário da Teoria da recepção do artigo 617CLT pela CRFB1988. Explica-se: a partir do momento em que se permite a negociação coletiva do trabalho sem a participação das entidades sindicais, o trabalhador encontra-se muito vulnerável à vontade do empregador, isto é, sendo aquele o pólo hipossuficiente da relação jurídica trabalhista, estaria fadado a aceitar qualquer condição por ou não ter conhecimento dos seus direitos, do funcionamento da justiça do trabalho, da possibilidade de perserquir juridicamente os seus direitos ou simplesmente pela necessidade da manutenção do vínculo trabalhista. Desta forma, é extremamente necessário que haja uma entidade representativa destes trabalhadores na negociação do acordo coletivo de trabalho. Frise-se: não apenas a presença, mas sim a representação atuando de forma plena e eficaz o escopo da autonomia privada coletiva, ou seja, não bastando a mera presença da entidade sindical, mas sim sendo necessário que estas entidades efetivamente negociem os direitos, lutem pelos trabalhadores, busquem as melhores condições trabalhistas, e por fim, garantam o acordo coletivo paritário para as partes.

O Colendo Superior Tribunal do Trabalho se manifestou pela não recepção do artigo 617 da CLT¹⁰⁰. Exemplifica-se:

Direito do Trabalho. Remuneração. Aumento de salário concedido por liberalidade empresarial. Convolação, posteriormente, em antecipação salarial compensação. A. ausência expressa dos empregados sem participação de entidade sindical. Impossibilidade. Princípio da irredutibilidade do salário.

O art. 7º, inc. VI da Constituição Federal, estabelece o princípio da irredutibilidade salarial, apenas flexibilizado por meio de acordo ou

¹⁰⁰ Aumento Real convertido em antecipação compensável. Acordo.

Alteração reputada inválida em face da ausência do representante da entidade sindical nas negociações e por não terem sido esgotadas todas as formas legais de negociação previstas no artigo 617 e seu parágrafo primeiro da CLT. Recurso conhecido e desprovido.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº. 527424. Recorrente: Borlem S/A – Empreendimentos Industriais. Recorrido: Pio de Oliveira Campos. Ministro Relator: Ronaldo José Lopes Leão. Brasília, 03.05.2000. D.J.U. em 30.06.2000. Disponível em: www.tst.gov.br. Acesso em 01.05.2008.

convenção coletiva que, pela sistemática da Lei Maior, **deverá sempre ser determinada com a assistência efetiva da entidade de classe, que defende os interesses coletivos ou individuais da categoria (art. 8º, inc. III), não se confirmando, no caso dos autos, a participação do sindicato, federação ou confederação (art. 617 e §§, CLT), sem os quais torna inválido o procedimento.**¹⁰¹(g.n.)

É crível que uma das garantias concedidas ao trabalhador por meio da Consolidação das Leis Trabalhistas é a irredutibilidade do salário. Entretanto, esta não é uma regra absoluta, uma vez que se houver a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho e este concordar com esta cláusula por considerar benéfica ao trabalhador, esta regra poderá ser relativizada. Sendo assim, é proibido que haja qualquer redutibilidade salarial sem a participação e concordância dos sindicatos no acordo coletivo de trabalho. Este é exatamente o caso acima mencionado, isto é, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho decidiu pela flexibilização salarial apenas quando houver a participação das entidades sindicais. Esta decisão parece ser a mais correta para a questão, pois é a que tem maior capacidade de garantir a proteção do trabalhador. Explica-se: como exposto anteriormente, o trabalhador dotado da necessidade de manutenção do vínculo laboral, por si só, estaria muito mais fadado a assinar o acordo coletivo de trabalho – que por sua vez, como no exemplo acima, lhe é prejudicial. Entretanto, com a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, a proteção do trabalhador, inclusive contra a redutibilidade salarial, estaria mais garantida, uma vez que as entidades sindicais de fato negociam com o empregador pelo melhor interesse e manutenção de direitos do trabalhador. Desta forma, o trabalhador estaria muito desprotegido e provavelmente seria praticamente coagido a assinar o acordo, pela necessidade de trabalho. Contudo, o sindicato de fato evita ao máximo essa redutibilidade salarial, só o aceitando quando no caso concreto, mesmo que haja a redução do salário, o trabalhador acabe sendo beneficiado por este instrumento normativo. Ademais, o acórdão é bem claro ao prescrever que por não haver a participação das entidades sindicais – sindicato,

¹⁰¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista nº. 464157. Embargante: Borlem S/A – Empreendimentos Industriais. Embargado: José Aladim Dias dos Passos. Ministro Relator: José Luciano de Castilho Pereira. Brasília, 28.04.2003. D.J.U em: 09.05.2003. Disponível em: www.tst.gov.br. Acesso em 01.05.2008.

federação e confederação – o procedimento em si é inválido, não produzindo qualquer efeito no âmbito da relação trabalhista.

Insta consignar que o TST se manifestou recentemente – 26.03.2008 – acerca da não aceitação do poder das Assembléias-gerais para normatizar reajuste salarial. Confira-se:

Assembléia-geral não tem poder para normatizar reajuste salarial, diz TST

Resoluções em assembléia-geral de trabalhadores não criam regras jurídicas entre as partes, **não possuem caráter normativo** e, portanto, não podem fixar reajustes salariais, **pois esse poder é conferido apenas às convenções, acordos e sentenças coletivas**. Com esse entendimento, a Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso de uma empresa contra decisão que considerou indevida a não-aplicação de reajuste, baseada em deliberação dos próprios trabalhadores em assembléia-geral.

A questão remonta à convenção coletiva firmada pela categoria dos professores, relativa à data-base de 2003 que, em uma de suas cláusulas, prevê que os estabelecimentos de ensino que comprovassem a inviabilidade econômico-financeira ficariam isentos de aplicar o reajuste anual. A mesma norma previa que a negociação referente ao reajuste seria homologada pelo sindicato profissional após aprovação pela assembléia-geral dos profissionais interessados, devidamente convocados pelo seu órgão de classe.

Com base nessas condições, o Sistema Barddal de Ensino Ltda., de Santa Catarina, questionou a sentença que lhe obrigara a aplicar o reajuste, sob o argumento de que os próprios trabalhadores “aceitaram” a não-concessão de reajuste salarial referente à data-base de 2003. No entanto, ao julgar a questão, a Justiça do Trabalho da 12ª Região (SC) considerou que, se a empresa tinha condições econômicas peculiares, **deveria ter pactuado com o sindicato da categoria mediante acordo coletivo, pois a simples ata da de assembléia não pode cumprir essa finalidade**. Inconformada com a decisão, a empresa interpôs recurso de revista, em que afirma que a condenação estaria equivocada quanto à necessidade de acordo coletivo específico para decidir a ausência de reajuste salarial. Em seu entendimento, a convenção coletiva juntada aos autos autoriza a concessão do reajuste zero, por deliberação de assembléia-geral dos trabalhadores interessados. Essa mesma tese foi reiterada em agravo de instrumento no TST, após o TRT/SC haver negado seguimento ao recurso de revista¹⁰² (g.n.).

Na notícia, o TST corrobora entendimento pela obrigatoriedade da participação sindical na negociação entre empregado e empregador. No caso supramencionado, os professores de uma determinada escola acordaram com o empregador que, se a Instituição não

¹⁰² TEIXEIRA, Ribamar, Notícias do Tribunal Superior de Justiça, publicado em 26.03.2008, Disponível em: http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/no_noticias.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=8386&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=reajuste%20salarial. Acesso em 22.04.2008.

tivesse condições financeiras de arcar com os reajustes salariais, esta não estaria obrigada a fazê-lo. Ocorre que, a remuneração do trabalhador é intangível, não sendo possível ao trabalhador flexibilizar esta condição sem devida negociação coletiva que conte com a participação dos sindicatos, visto que estes que têm o condão de garantir efetivamente os direitos e interesses dos trabalhadores. Desta feita, o acordo foi considerado inválido, pois além de ter sido realizado em assembléia – devendo ter sido através de negociação coletiva – não houve a participação do sindicato representante da categoria, sendo que o empregador deveria ter negociado com a participação da entidade sindical, ao invés de simplesmente negociar diretamente com os trabalhadores – hipossuficientes da relação que não tem condições efetivamente de negociar e acabam apenas aceitando o instrumento normativo acima citado.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – Rio de Janeiro corroborou entendimento no sentido da proibição da realização de acordo coletivo de trabalho entre empregados e empregadores sem a participação da entidade sindical. Exemplifica-se:

Estabilidade provisória – Sindicato - Eleição
1- É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas, inclusive no entendimento direto entre trabalhadores e o empregador respectivo, promovido pelo representante eletivo pelos empregados (artigos. 8,VI e 11).
 2- Logo, esse representante exerce “lato sensu” representação sindical, embora restrita ao âmbito da empresa, e está, portanto, amparado pela estabilidade provisória (art. 8, VIII, CF)¹⁰³(g.n.)

Conforme acórdão supramencionado do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, há entendimento pela não recepção do artigo 617 da CLT. Este acórdão merece ser analisado, uma vez que coloca a questão do artigo 11 da Constituição Federal, *in verbis*:

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

O artigo 11 da Constituição Federal dispõe sobre a representação de empregados em uma empresa que contenha mais de 200 trabalhadores. Neste caso, teoricamente, o representante eleito pelos trabalhadores teria a finalidade exclusiva de promover o

¹⁰³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - 3ª Turma. Recurso Ordinário nº. 07361. Partes: não consta no site do TRT1. Relator: Juiz Azulino Joaquim de Andrade de Filho. Rio de Janeiro, 08.09.1993. D.J.U. em 13.10.1993. Disponível em: www.trtrio.gov.br. Acesso em 02.04.2008.

entendimento dos empregados com o empregador. Aparentemente, parece que a Constituição Federal permitiu que de fato o representante dos trabalhadores negociasse diretamente com o empregador, inclusive na negociação coletiva de trabalho. Entretanto, esta interpretação não é a correta, uma vez que estes representantes não têm a capacidade de, por si só, negociar com o empregador. Explica-se: mesmo que haja a representação não sindical dos trabalhadores na negociação coletiva de trabalho, este representante não poderá por si só promover ou celebrar acordos coletivos de trabalho. Até porque, é uma questão lógica, o representante é um empregado comum do empregador, e nada impede que este possa ter a mesma coação na teórica negociação, ou mesmo que lhe seja oferecidas vantagens trabalhistas para que este possa negociar prejudicialmente para os trabalhadores. Desta feita, mesmo nos acordos coletivos de trabalho em que haja a participação do representante eleito pelos empregados, há a obrigatoriedade de haver a participação da entidade sindical nas negociações coletivas com o empregador, visto que esta não está, na maioria das vezes, sujeita à coação patronal.

A participação das entidades sindicais muitas vezes se faz necessária, pois apesar de teoricamente a celeridade do acordo ficar comprometida, a sua participação visa garantir que os direitos fundamentais dos trabalhadores não sejam alienados pelo empregador. Explica-se: na relação de trabalho há o pólo hipossuficiente, qual seja, o trabalhador. Isto é, o empregado deve seguir as regras determinadas pelo seu empregador, pois, caso não o faça, há milhares de potenciais empregados buscando uma oportunidade laboral. Partindo desta premissa de hipossuficiência do trabalhador, este se encontra em posição de desvantagem na negociação com o empregador, uma vez que este tem o poder de manter o vínculo laboral ou não do empregado. Sendo assim, muitas vezes os trabalhadores acabam por aceitar acordos coletivos que, mesmo trazendo algum tipo de vantagem, acarreta a alienação de seu direito inalienável. Por exemplo, no caso do trabalhador propor um contrato de que, por três anos, nenhum trabalhador terá direito a férias, como condição básica para a manutenção do emprego. Dotado do desespero do desemprego, não será incomum que os trabalhadores possam vir a aceitar este acordo, mesmo que este seja manifestamente ilegal por alienar direito inalienável do trabalhador, qual seja: as férias. Desta forma, os sindicatos seriam extremamente necessários para evitar que estes acordos sejam aceitos pelos empregados.

Cabe concluir que a autonomia privada coletiva é mais eficaz que a autonomia privada individual, uma vez que na primeira, havendo a participação dos sindicatos, o

trabalhador se encontra mais protegido de qualquer coação ou sanção do trabalhador, tendo maior capacidade postulatória, sendo mais imparcial por não se encontrar suscetível a qualquer sanção por parte do empregador ou mesmo a extinção de qualquer vínculo trabalhista. As entidades sindicais, ao figurarem no pólo negocial da autonomia privada coletiva, têm mais capacidade de garantir ao trabalhador que este seja efetivamente resguardado nas negociações coletivas de trabalho, uma vez que o escopo principal das entidades sindicais é a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores. Por outro lado, na autonomia privada coletiva – negociação sem a participação dos sindicatos – o trabalhador se encontra prejudicado uma vez que está mais suscetível de sanções pelo empregador. Neste contexto, o trabalhador acabaria apenas assinando o acordo coletivo de trabalho, e não efetivamente negociando – função dos sindicatos.

Esta corrente tem se demonstrado majoritária entre a doutrina, tendo como expositores nomes brilhantes como Maurício Godinho Delgado, José Cláudio Monteiro Brito Filho, João de Lima Teixeira Filho, entre outros. Entretanto, conforme salientado, não é pacífica na doutrina, uma vez que há a corrente positiva, que entende pela recepção do artigo 617 da CLT e a corrente mista, que será analisada no próximo tópico.

4.2.1.3 *Correntes Mistas*

Segundo os autores Luiz Eduardo Gunther e Cristina Maria Navarro Zoming, haveria um terceiro conjunto de posição sobre o tema. Esta corrente¹⁰⁴, na verdade, não adota uma posição única, mas sim se subdivide em outras três vertentes que tem entendimento diferente sobre o assunto. Explica-se:

Dentre as correntes mistas, uma se posiciona pela sobrevivência do texto consolidado, enquanto não regulamentado o texto constitucional; outra, permitindo que a associação profissional se substitua ao sindicato, e, por fim, aquela que entende corresponder a inação sindical a anuência ou

¹⁰⁴ Mozart Victor Russomano, Hugo Gueiros Bernardes, Carlos Alberto Gomes Chiarelli, entre outros.

concordância tácita com a negociação direta entre trabalhadores e empresas.¹⁰⁵

Carlos Alberto Gomes Chiarelli expõe a questão no sentido de que se houver a inércia sindical, haveria concordância tácita com a negociação direta entre trabalhadores e empresas. Confira-se:

Cabe informar e convidar o Sindicato para que assuma sua tarefa de co-participe negociador. No entanto, se formalizadas todas as notificações, a entidade classista não se movimentar – inclusive quando cientificadas as associações sindicais, de grau progressivamente superior, na gradação a que alude o art. 617, § 1º, da CLT – haverá de se interpretar a sua inação como anuência ou concordância tácita¹⁰⁶.

Entretanto, esta não parece ser uma posição que realmente se diferencie da Corrente positiva, isto é, esta vertente dentro da corrente mista – da qual pertence o autor supramencionado – na realidade aceita a negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores desde que haja a inércia do sindicato. Ora, a corrente positiva entende pela recepção do artigo 617 da CLT, admitindo a negociação direta entre empregado e empregador, desde que supridas as condições do artigo 617, § 1, ° da CLT, ou seja, se forem convocadas as entidades sindicais em todos os seus níveis – sindicato , federação e confederação – e estas não se manifestarem ou recusarem a acordar, então o trabalhador teria a prerrogativa da iniciativa privada individual. Em nenhum momento a corrente positiva demonstra qualquer linear pelo não invocamento das entidades sindicais, ou seja, não haveria, mesmo pela corrente positiva, a possibilidade do trabalhador negociar com o empregador se não fossem satisfeitas as condições do artigo 617, § 1, CLT. Desta feita, esta vertente apenas traduz o entendimento da corrente positiva: a recepção do artigo 617 pela CLT.

¹⁰⁵ ZORNIG, Cristina Maria Navarro; GUNTHER, Luiz Eduardo. **Reforma Trabalhista e Sindical – O Direito do Trabalho em Perspectivas** – Homenagem a EDÉSIO FRANCO PASSO. São Paulo: LTr, 2004. pág. 328.

¹⁰⁶ CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes, *apud* ZORNIG, Cristina Maria Navarro; GUNTHER, Luiz Eduardo. **Reforma Trabalhista e Sindical – O Direito do Trabalho em Perspectivas** – Homenagem a EDÉSIO FRANCO PASSO. São Paulo: LTr, 2004. p. 323.

Mozart Victor Russomano se posiciona sobre o tema pela sobrevivência do texto consolidado, enquanto não regulamentado o texto constitucional. Confira-se:

A participação obrigatória do sindicato na negociação coletiva constitui sem dúvida, (...), um óbice à solução do artigo 617, § 1, CLT. Entende-se, porém, que a referida norma constitucional não é auto-aplicável, de modo que as regras atuais continuam vigorando à sombra da nova Carta, até que a lei ordinária regulamentadora disponha em sentido contrário¹⁰⁷.

Esta vertente da qual pertence o autor supramencionado merece reflexão. Na verdade, esta vertente se posiciona no sentido de que deveria continuar havendo a eficácia do artigo 617, CLT, até que haja uma lei ordinária regulamentadora dispendo em sentido contrário. Ora, esta não é uma norma de eficácia limitada, ou seja, o Poder Constituinte não disciplinou na Constituição Federal qualquer dispositivo que aluda à futura regulamentação do texto constitucional. Ademais, a própria Constituição, diploma promulgado após a CLT dispôs pela obrigatoriedade da participação da entidade sindical na negociação coletiva de trabalho. Desta feita, não há que se falar em eficácia limitada da norma, uma vez que a Constituição Federal foi explícita quanto à obrigatoriedade da participação sindical nas negociações coletivas de trabalho. Sendo assim, não teria sentido em aguardar uma lei ordinária para regulamentar o assunto, pois se a Constituição não regulamentou esta hipótese, o intérprete da norma não pode fazê-lo e muito menos praticar condutas inconstitucionais – negociação direta entre trabalhador e empregador sem a participação do sindicato – pelo argumento de que não há lei ordinária que disponha sobre o assunto.

Por fim, há uma última vertente que se posiciona pela permissão na substituição do sindicato pela associação profissional. Confira-se:

O privilégio sindical relativo à negociação coletiva diz respeito aos interesses da categoria profissional ou econômica por ele representada ex vi legis. Daí porque é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas: para que os interesses gerais da categoria contem com o seu representante exclusivo. Mas a representação de trabalhadores, em parcela menor que a categoria (ex., trabalhadores de uma empresa ou de

¹⁰⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. *apud* ZORNIG, Cristina Maria Navarro; GUNTHER, Luiz Eduardo. **Reforma Trabalhista e Sindical – O Direito do Trabalho em Perspectivas** – Homenagem a EDÉSIO FRANCO PASSO. São Paulo: LTr, 2004. p. 322.

um estabelecimento desta) pode pertencer a uma associação profissional (associação civil com pretensões sindicais), a qual, para negociar coletivamente (sempre em favor dos seus associados somente) , deve convocar o sindicato. Se este comparecer, assume a negociação em nível amplo, representando todos os trabalhadores da empresa ou estabelecimento, independente de serem associados do sindicato ou da associação, ou de nenhum deles. Se o sindicato rejeitar ou negligenciar a negociação, não vemos como impedir que a associação negocie coletivamente em favor de seus próprios associados, porque a negociação coletiva, repito, não é direito do sindicato mas de trabalhadores: **tanto o sindicato, quanto a associação, podem negociar, aquele em nome de todos, esta em nome de seus associados.**¹⁰⁸ (g.n.)

Esta vertente entende que o sindicato ou a entidade sindical deve ser convocada para participar da negociação coletiva de trabalho e, se este rejeitar ou negligenciar a negociação, a associação passará a ter legitimidade para negociar coletivamente em favor dos seus associados apenas. No caso em tela, a associação teria uma abrangência mais restrita, visto que o sindicato negocia em prol de toda uma categoria enquanto as associações apenas defendem os interesses dos seus associados. Ocorre que, o efeito prático deste entendimento seria o mesmo da corrente positiva, ou seja, a recepção do artigo 617 da CLT, uma vez que permitiria que os trabalhadores negociassem diretamente com os empregadores. Insta consignar que, mesmo que seja uma “associação” a negociadora, na verdade esta é efetivamente um grupo de trabalhadores que se reúnem com o fim de negociar coletivamente, ou seja, são os próprios trabalhadores fazendo uso da autonomia privada individual. Entretanto, este posicionamento não deve ser aceito, uma vez que o trabalhador está sujeito a coação do trabalhador na medida em que lhe seria possível a negociação direta, estando sujeito a sanções caso não acorde com o instrumento normativo, na prática, imposto pelo empregador.

Conforme foi possível vislumbrar, não é pacífico nem na doutrina e mesmo nos tribunais a solução da questão da recepção ou da não recepção do artigo 617 da CLT pela Constituição Federal. Isto é, há pontos positivos e negativos na participação obrigatória ou facultativa dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Se por um lado há maior proteção aos direitos inalienáveis na busca da pretensão do trabalhador quando há a

¹⁰⁸ BERNARDES, Hugo Gueiros. *apud* ZORNIG, Cristina Maria Navarro; GUNTHER, Luiz Eduardo. **Reforma Trabalhista e Sindical – O Direito do Trabalho em Perspectivas** – Homenagem a EDÉSIO FRANCO PASSO. São Paulo: LTr, 2004. p. 322/3.

participação obrigatória dos sindicatos, por outro, há maior celeridade na instauração dos acordos coletivos de trabalho. Entretanto, conforme vislumbrado acima, a celeridade em si não deve ser um fator de grande peso a se considerar como ponto positivo. Explica-se: O acordo coletivo de trabalho, assim como qualquer outro instrumento resultante das negociações coletivas de trabalho, é negociado com o escopo de garantir a relação paritária entre o trabalhador e o empregador, uma vez que o trabalhador é o pólo hipossuficiente da relação trabalhista e figurará, na maioria das vezes, como submisso ao empregador. Como o trabalhador, em geral, necessita do vínculo laboral para o seu sustento e de sua família, este estará mais sujeito a aceitar as condições do empregador em detrimento de seus direitos com o objetivo de manter a sua condição empregatícia. Insta consignar que, se assim não o fosse, não haveria tantos casos de assédio sexual e moral nas relações trabalhistas. Ademais, não deve ser levada em consideração apenas a questão da maior vulnerabilidade do empregado, mas também a falta de conhecimento em relação aos seus direitos, isto é, muitos empregados não sabem que os seus direitos trabalhistas são garantidos por lei e que são inalienáveis, tendo sido estes direitos fixados na Constituição Federal inclusive como cláusula pétrea. Sendo assim, por não terem este conhecimento, o trabalhador se torna mais vulnerável ainda a celebrar acordos coletivos de trabalho que não tragam vantagens a categoria, mas sim ao empregador somente. Como já exposto anteriormente, o acordo celebrado entre o empregador e os empregados diretamente, na prática só seria a aceitação do acordo imposto pelo empregador, pois o trabalhador de fato não negocia os seus direitos, apenas aceita as cláusulas que lhe foram impostas por temor a sanções no campo trabalhista. Neste contexto, para proteger o trabalhador, as entidades sindicais se colocam como uma solução para este problema. Isto é, partindo da premissa que estas entidades atuam com o escopo garantidor dos direitos e do interesse do trabalhador, não estando sujeita a qualquer tipo de sanção por parte do empregador, não podendo ser prejudicadas na negociação, além de serem organizações extremamente conhecedoras do direito trabalhista, estas tem maior capacidade para garantir efetivamente que os direitos dos trabalhadores sejam cumpridos. Daí, mesmo que o acordo coletivo de trabalho seja mais demorado, é muito mais benéfico ao trabalhador que lhe seja garantidos os direitos trabalhistas a tão somente a manutenção do vínculo laboral. Sendo assim, a celeridade nos acordos coletivos celebrados não deve ser considerada como ponto tão positivo, pois pode-se celebrar este instrumento normativo diretamente entre trabalhador e empregador em apenas um dia, basta que o trabalhador assine, enquanto que o sindicato pode

até demorar mais, entretanto, esta demora se dá por negociação efetiva objetivando garantir os direitos trabalhistas, sendo mais benéfico.

Conclui-se, portanto que dentre todas as correntes que versam sobre o tema da recepção ou não do artigo 617 da Consolidação das Leis Trabalhistas, a que parece ser mais correta de ser adotada é a corrente negativa, ou seja, a que entende pela não recepção do artigo supramencionado pela Carta Magna de 1988. Isto é, o Legislador Constituinte ao disciplinar a obrigatoriedade da participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho, teve a intenção de garantir no capítulo dos direitos sociais a máxima proteção ao trabalhador, uma vez que este se encontra em posição de desvantagem no âmbito da relação trabalhista. O escopo das negociações coletivas de trabalho é exatamente a tentativa da paridade do empregador e trabalhador na relação trabalhista. Apesar dessa paridade na prática ser inviável, ao menos com os instrumentos decorrentes da negociação coletiva, o trabalhador não ficaria tão vulnerável às condições impositivas do empregador. Ademais, a participação dos sindicatos se faz obrigatória pois este que realmente tem a capacidade negocial, ou seja, este que efetivamente irá tentar negociar as condições do acordo, não somente assinando o instrumento normativo. Entretanto, deve-se enfrentar a questão da recepção do artigo 617, CLT sob dois prismas: a recepção total ou a recepção parcial, isto é, deve ser verificada a abrangência da obrigatoriedade da participação sindical nas negociações coletivas de trabalho, sempre verificando o fim de efetivar o melhor interesse do trabalhador, até porque o condão da promulgação da CLT foi exatamente regulamentar os direitos trabalhistas.

4.3. Não Recepção total do artigo 617 da CLT

Neste sentido, deveria ser enfrentada a questão no que tange a participação sindical obrigatória em todas as negociações coletivas de trabalho, independentemente do conteúdo negociado. Isto é, a participação da entidade sindical nas negociações coletivas de trabalho seria um pressuposto de existência para a validade e a eficácia do instrumento normativo.

4.4. Recepção parcial do artigo 617 da CLT

Por outro lado, haveria de ser enfrentada a recepção parcial do artigo 617 da CLT, isto é, a obrigatoriedade da participação das entidades sindicais nas negociações coletivas de trabalho que por sua vez flexibilizem direitos trabalhistas ou mesmo que reduzam direitos acordados nas convenções coletivas de trabalho.

O trabalhador, muitas vezes, não terá condições de analisar se a flexibilização do direito trabalhista de fato irá beneficiá-lo ou prejudicá-lo. Entretanto, o sindicato tem a capacidade de análise na verificação de quando os fins justificam os meios. Isto é, no caso de flexibilização de direitos trabalhistas por um bem comum, o sindicato poderá fazê-lo, contudo, o trabalhador não terá plenas condições de análise. Explica-se: se ao trabalhador por si só negociando com o empregador fosse permitido a flexibilização dos seus direitos trabalhistas, haveria risco mui grande de isto ocorrer injustificadamente, pelo bem apenas do empregador. Não é difícil visualizar que o empregador poderia, por exemplo, propor trabalho ininterrupto durante o período de dois anos em troca da garantia do emprego por este lapso temporal, ou seja, sendo deveras prejudicial ao trabalhador e benéfico ao empregador. Por outro lado, a partir do momento em que há obrigatoriedade da participação das entidades sindicais quando houver flexibilização dos direitos trabalhistas, e estas tem por escopo a garantia das melhores condições ao trabalhador, as entidades não aceitariam tal acordo. Entretanto, não impede que as entidades acordem pela flexibilização por um bem maior e comum, como por exemplo, a redução salarial dos empregados em troca da não demissão em massa por conta de dificuldades financeiras da empresa. Desta feita, não deverá jamais o trabalhador ter a prerrogativa de fazer uso da autonomia privada individual quando for negociada a flexibilização dos direitos trabalhistas. Maurício Godinho Delgado trabalha este tema concomitantemente com o Princípio da Interveniência Sindical. Exemplifica-se:

O princípio da interveniência sindical na normatização coletiva propõe que a validade do processo negocial coletivo submeta-se à necessária intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro. No caso brasileiro, o sindicato. (art. 8º, III e VI, CF/88)

(...)

Em face de tal princípio não constitui, para o Direito, negociação coletiva trabalhista qualquer fórmula de tratamento direto entre o empregador e seus empregados, ainda que se trate de fórmula formalmente democrática.

(...)

Quaisquer ajustes feitos informalmente entre empregador e empregado. (...) Na qualidade jurídica de mera cláusula contratual, este ajuste informal submete-se a todas as restrições postas pelo ramos justralhista às alterações do contrato de trabalho.

(...)

A presente diretriz atua, pois, como verdadeiro princípio de resistência trabalhista.¹⁰⁹

Isto é, para Maurício Godinho Delgado não há de se admitir jamais a negociação coletiva sem a participação do sindicato, uma vez que isto afrontaria o princípio da interveniência sindical. Ademais, cabe mencionar a proibição da negociação direta no que tange a redução das cláusulas mais benéficas ao trabalhador instauradas nas convenções coletivas de trabalho pelo acordo coletivo de trabalho. Isto é, de acordo com o artigo 620, CLT¹¹⁰, o acordo coletivo de trabalho não poderá reduzir ou suprimir questões que foram acordadas na convenção coletiva de trabalho e que são benéficas ao trabalhador.

Não há qualquer dúvida, pela corrente negativa, de que neste segundo caso a participação das entidades sindicais é obrigatória, isto é, não é válido o acordo coletivo de trabalho que flexibilize direitos trabalhistas sem a participação negocial da entidade sindical e a sua anuência ou mesmo que reduza condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis ao trabalhador. Desta forma, a questão da recepção ou não do artigo 617 da CLT não há de ser enfrentada em seu sentido strito, uma vez que foi comprovado que a não recepção deste artigo pela Constituição Federal tem o condão de proteger o trabalhador. Sendo assim, a questão deverá ser enfrentada nestes dois sentidos: da recepção parcial do

¹⁰⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 2º ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 52/53.

¹¹⁰ BRASIL. Lei nº 11.648 de 31.03.2008. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. **Brasília, DF, 31 mar. 2008, edição extra.. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm**. Acesso em 21.04.2008.

¹¹⁰ BRASIL. Decreto Lei nº 5.452 de 01.01.1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 01 mai. 1943, edição extra.. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 13.05.2008.

Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acôrdo.

artigo pela Constituição Federal, obrigando a participação dos sindicatos quando houver flexibilização dos direitos trabalhistas ou redução de condições favoráveis ao trabalhador estipuladas nas convenções coletivas de trabalho ou da não recepção, isto é, quando não é permitido em nenhuma hipótese que haja negociação coletiva de trabalho sem a participação da entidade sindical representativa.

5. CONCLUSÃO

Conforme foi analisado ao longo deste trabalho, os sindicatos adquiriram papel importante ao longo da história na representação do pólo hipossuficiente da relação trabalhista, ou seja, os trabalhadores ou a categoria. É crível que, atualmente, as entidades sindicais têm papel fundamental na luta pelos interesses e direitos de sua categoria. Isto é, por não figurar como parte da relação trabalhista, não podendo sofrer sanções do empregador, não sendo ameaçada a sua organização, esta terá maior capacidade para efetivamente negociar os direitos dos trabalhadores. Ademais, partindo da premissa que a negociação coletiva de trabalho gera diversos instrumentos normativos – inclusive acordo coletivo de trabalho – que por sua vez tem aplicação no âmbito trabalhista, nada mais correto do que ser parte obrigatória na relação negocial a entidade sindical, uma vez que esta possui realmente a capacidade de negociar com o empregador. Isto é, como já mencionado, muitas vezes o trabalhador não tem plenas condições de negociar os seus direitos, seja por temor ao empregador por possíveis sanções no âmbito da relação trabalhista ou pelo não conhecimento dos seus direitos trabalhistas. Por outro lado, as entidades sindicais têm plena capacidade de negociação, garantindo ao trabalhador a inalienabilidade de seus direitos, melhores condições de trabalho, entre outros pontos.

Não seria correto concluir que a participação das entidades sindicais é facultativa. Isto é, o artigo 617 da Consolidação das Leis trabalhistas que dispõe sobre a prerrogativa do empregado negociar diretamente com o empregador – autonomia privada individual, não deve jamais ser aceito no âmbito da relação trabalhista, pois como já analisado, isto poderia prejudicar duramente o trabalhador, pois estaria suscetível a apenas assinar um acordo de trabalho prejudicial a este meramente pela razão de temor pela ruptura do vínculo trabalhista.

O artigo 617 da Consolidação das Leis trabalhistas deve ser interpretado pela não recepção, ou seja, não deve ser considerado válido, no nosso ordenamento jurídico, o disposto neste artigo. Se assim não for interpretado, o escopo da CLT, que seja a proteção dos direitos trabalhistas, não será cumprido, uma vez que será permitido que o trabalhador efetivamente, sem ter conhecimento e capacidade negocial, abra mão de seus direitos trabalhistas inalienáveis, podendo ser muito prejudicado na relação de emprego.

Desta feita, conclui o trabalho pela obrigatoriedade da participação das entidades sindicais em qualquer acordo coletivo de trabalho, independente da questão negociada no instrumento normativo, pois o trabalhador poderá ser prejudicado mesmo que não haja flexibilização ou mesmo redução de condições estabelecidas na convenção coletiva de trabalho. Desta forma, o sindicato se faz extremamente necessário para garantir os direitos e melhor interesse do trabalhador, não podendo em nenhuma hipótese ser afastada a sua obrigatoriedade, inclusive no acordo coletivo de trabalho, pois isto poderia ser vista como uma forma de burlar a Constituição Federal e prejudicar os interesses trabalhistas.

6. REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. 1998.

_____. Decreto Lei nº 5.452 de 01.01.1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 01 mai. 1943, edição extra.. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 13.05.2008.

_____. Ministério do Trabalho. Mediação. Mesas Redondas. Disponível em http://209.85.215.104/search?q=cache:2pWAQINosWcJ:www.mte.gov.br/delegacias/pr/pr_serv_mediacao.asp+mesas+redondas+media%C3%A7%C3%A3o+minist%C3%A9rio+do+trabalho&hl=pt-BR&ct=clnk&cd=1&gl=br. Acesso em 15.03.2008.

_____. Lei nº 8.880 de 27.05.1984. Dispõe sobre o Programa de Estabilização Econômica e o Sistema Monetário Nacional, institui a Unidade Real de Valor - URV, e dá outras providências. Brasília, DF, 28 mai. 1984. Disponível em <http://www81.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1994/8880.htm>. Acesso em 01.05.2008

_____. Lei nº 11.648 de 31.03.2008. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, DF, 31 mar. 2008, edição extra.. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm. Acesso em 21.04.2008.

_____. Supremo Tribunal Federal. ADI 1.121-MC. Requerente:Confederação Nacional de Saúde – Hospitais, estabelecimentos e serviços. Requeridos:Governador do Estado do Rio Grande do Sul, Assembléia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul. Ministro Relator: Celso de Mello. Rio Grande do Sul, 6-9-95. DJU de 06.10.1995. Disponível em: www.stf.gov.br. Acesso em 15.02.2008.

_____. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção nº. 670/ES. Impetrante: Sindicato dos Servidores Policiais Cíveis do Estado do Espírito Santo – Sindpol. Impetrado: Congresso Nacional Ministro Relator: Gilmar Mendes. Espírito Santo, 25.10.2007. Disponível em: www.stf.gov.br. Acesso em 01.02.2008

_____. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº. 677: Incumbência do Ministério do Trabalho - Registro das Entidades Sindicais e Princípio da Unicidade. Até que lei venha a dispor a

respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - 3ª Turma. Recurso Ordinário nº. 07361. Partes: não consta no site do TRT1. Relator: Juiz Azulino Joaquim de Andrade de Filho. Rio de Janeiro, 08.09.1993. D.J.U. em 13.10.1993. Disponível em: www.trtrio.gov.br. Acesso em 02.04.2008.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos de Declaração em Dissídio Coletivo nº 174.611/2006-000-00-00.5. Embargante: Federação Nacional dos Operadores Portuários FENOP, Federação Nacional dos Portuários FNP e outra e Ministério Público do Trabalho. Embargada: não há especificação no site do TST. Ministro Relator: João Batista Brito Pereira. Brasília, 11.09.2007. D.J.U de 30.11.2007. Disponível em www.tst.gov.br . Acesso em 19.01.2008.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos de Declaração em Recurso Ordinário em Ação Anulatória nº.694/2002-000-12-00.0. Embargante: Ministério Público do Trabalho. Embargados: Banco do Estado de Santa Catarina S/A BESC e Adir Fccio e Outros. Ministro Relator: Ministro Fernando Eizo Ono. Brasília, 13.03.2008. D.J.U. em 28.03.2008. Disponível em www.tst.gov.br. Acesso em: 15.02.2008.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Recurso de Revista nº. 464157. Embargante: Borlem S/A – Empreendimentos Industriais. Embargado: José Aladim Dias dos Passos. Ministro Relator: José Luciano de Castilho Pereira. Brasília, 28.04.2003. D.J.U em: 09.05.2003. Disponível em: www.tst.gov.br. Acesso em 01.05.2008.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº. 527424. Recorrente: Borlem S/A – Empreendimentos Industriais. Recorrido: Pio de Oliveira Campos. Ministro Relator: Ronaldo José Lopes Leão. Brasília, 03.05.2000. D.J.U. em 30.06.2000. Disponível em: www.tst.gov.br. Acesso em 01.05.2008.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário em Ação anulatória nº. 749835. Recorrente:Stola do Brasil LTDA. Recorrido:Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, mecânicas e de material elétrico de Belo Horizonte e Contagem.Relatora: Juíza Convocada Anelia Li Chum. Brasília, 16.10.2001. D.J.U em 09.11.2001. Disponível em www.tst.gov.br. Acesso em: 10.02.2008.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário em Mandado de Segurana nº. 2006005110. Recorrente: União. Recorrido: Carrefour Comércio e Indústria S/A. Ministro Relator: Marcelo Freire Gonçalves. São Paulo, 27.04.2006. D.J.U. em 30.05.2006. Disponível em: <http://www.trt02.gov.br>. Acesso em 05.05.2008.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Recurso Ordinário nº. 00341/2000. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réus: Sindicato dos Trabalhadores em transporte rodoviários do estado do Pará e Empresa autoviária Bragantina LTDA. Relator: Juiz Walmir Oliveira da Costa. Belém, 01.06.2000. D.J.U em 01.06.2001. Disponível em: www.trt8.jus.br. Acesso em 28.04.2008.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2000.

CATHARINO, José Martins. **Tratado Elementar de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 1982.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 2º ed. São Paulo: LTr, 2003.

LAIMER, Adriano Guedes . **O novo papel dos Sindicatos**. São Paulo: LTr, 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 5ª Edição. São Paulo: LTr, 2007.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, Volume III – Direito Coletivo do trabalho, 1990.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23ª ed. São Paulo: ATLAS, 2006.

MAZZONI, Giuliano. **Relações Coletivas de Trabalho**. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 1972.

MOURA, Luiz Arthur de. A Convenção nº 132 da OIT e a revogação dos artigos da CLT referentes às férias . **Jus Navigandi**, Teresina, ano 7, n. 117, 29 out. 2003. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4465>. Acesso em: 15 jun. 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 1996.

_____. **Direito sindical**. São Paulo: Saraiva, 1989.

_____. **Evolução Histórica do Sindicalismo**. São Paulo: LTr, 1986.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. Rio de Janeiro: FORENSE, 1995

PAZZIANOTTO, Almir. **Negociações. Reflexões & Críticas**. Salvador: Casa da Qualidade, 1995.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de Direito Individual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

_____. **Direito Sindical e Coletivo de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

SILVA, Otávio Pinto e. **A contratação Coletiva como fonte do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

SILVA, Sayonara Grillo Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho, Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. 1º Ed. Rio de Janeiro: LTr, 2008.

Site da Federação Nacional dos Jornalistas, Acordo Coletivo celebrado entre o Sindicato dos Jornalistas Profissionais da Região da Grande Dourados - SINJORGRAN e Televisão Ponta Porá LTDA, Disponível em:

http://www.fenaj.org.br/arquivos/acordo_tv_ponta_pora_2007.doc. Acesso em 02.05.2008.

Site do Sindicato das Empresas de Transportes e Cargas da Região de Florianópolis.

Disponível em: <http://www.sindicargas.com.br/convencao0304.htm>. Acesso em 25.04.2008.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do Trabalho e Negociação Coletiva**. 1º. Ed. Brasília: ABET, 1998.

TEIXEIRA, Ribamar, Notícias do Tribunal Superior de Justiça. Publicado em 26.03.2008, Disponível em:

http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/no_noticias.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=8386&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa= reajuste%20salarial. Acesso em 22.04.2008.

ZORNIG, Cristina Maria Navarro; GUNTHER, Luiz Eduardo. **Reforma Trabalhista e Sindical – O Direito do Trabalho em Perspectivas** – Homenagem a EDÉSIO FRANCO PASSO. São Paulo: LTr, 2004.

WIKIPÉDIA. Disponível em: www.wikipédia.com.br