



Universidade de Brasília
Faculdade de Direito

Elisson Victor Nader Nascimento

Reforma Sindical no Brasil: uma análise dos dispositivos legais em vigor sob a luz das diretrizes do Direito Coletivo do Trabalho e das Convenções Internacionais da OIT e as propostas de mudança que culminaram na PEC 369/05 e no Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais

Brasília
2016

ELISSON VICTOR NADER NASCIMENTO

Reforma Sindical no Brasil: uma análise dos dispositivos legais em vigor sob a luz das diretrizes do Direito Coletivo do Trabalho e das Convenções Internacionais da OIT e as propostas de mudança que culminaram na PEC 369/05 e no Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Professor Doutor Wilson Roberto Theodoro Filho

Brasília

2016

ELISSON VICTOR NADER NASCIMENTO

Reforma Sindical no Brasil: uma análise dos dispositivos legais em vigor sob a luz das diretrizes do Direito Coletivo do Trabalho e das Convenções Internacionais da OIT e as propostas de mudança que culminaram na PEC 369/05 e no Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Brasília como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Data aprovação:

Conceito:

Banca Examinadora:

Professor Doutor Wilson Roberto Theodoro Filho (Orientador)
Universidade de Brasília - UnB

Rodrigo Santos (Membro)
Universidade de Brasília – UnB

Virna Cruz (Membro)
Universidade de Brasília - UnB

Brasília
Junho de 2016

“Tudo tem o seu tempo determinado, e há tempo para todo o propósito debaixo do céu.”

Eclesiastes 3:1

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, que me dá forças para concluir esta jornada e me permite alcançar maiores objetivos.

À minha mãe, que tem acompanhado o caminho percorrido com toda paciência e serenidade, aos meus amigos e familiares que me trazem alegria e fazem parte de minha história.

À Faculdade de Direito da Universidade de Brasília que me proporcionou experiências incríveis e fez despertar a sede pelo conhecimento jurídico. Agradeço ao meu orientador, o professor Wilson Theodoro pela disponibilidade na orientação deste trabalho, por sua cordialidade e comprometimento com as tarefas que assume. Agradeço também aos membros da banca presentes por sua disponibilidade.

Resumo

A legislação trabalhista vigente no Brasil ainda preserva resquícios do modelo autoritário inspirado nos regimes fascistas e corporativistas que governaram parte da Europa no século XX. Com a redemocratização e a promulgação da Constituição Federal de 1988, apesar dos avanços ocorridos com as mudanças ocorridas na legislação, preservou-se alguns dispositivos que são incompatíveis com a atual ordem democrática. Dentre estes dispositivos, destacam-se a preservação da unicidade sindical pelo diploma constitucional, a manutenção da contribuição sindical obrigatória e a própria organização das entidades sindicais. Apesar de alterações posteriores ocorridas através de Emendas Constitucionais (EC 24/99 e EC 45/04), ainda não foi promovida a reforma do sistema sindical brasileiro e da legislação trabalhista. A reforma poderia ter ocorrido com os trabalhos realizados pelo Fórum Nacional do Trabalho que culminaram no envio da PEC 369/05 ao Congresso Nacional e na elaboração do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais. Desta maneira, cumpre analisar as propostas e as mudanças que estes projetos poderiam trazer na legislação trabalhista e sua adequação às Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho.

Palavras-chaves: Reforma sindical. Legislação Trabalhista. Fórum Nacional do Trabalho. PEC 369/05. Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais.

Abstract

Brazil's labor law still preserves remnants of the authoritarian government which sought inspiration in the fascist regimens that ruled Europe in the twentieth century. When the country was democratized and the new Constitution came into effect in 1988, despite advances achieved with the changes in the legislation, incompatible provisions with the current democratic order were preserved. Among those provisions, we can highlight the preservation of the trade union unity by constitutional law, the maintenance of compulsory union tax and the organization of trade unions itself. Despite legislative changes that came through Constitutional Amendments (EC24/99 and EC45/04), the reform of the trade union system and labor laws have not been promoted yet by the National Congress. This reform could have been achieved with the work done by the Fórum Nacional do Trabalho, which culminated into the submission of the PEC 369/05 and the elaboration of the Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais. Thus, we must analyze those proposals and what changes could result from them in the labor law in Brazil and their compatibility with the International Conventions of the International Labor Organization.

Key-words: Trade union reform. Labor Law. Fórum Nacional do Trabalho. PEC 369/05. Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais.

Sumário

Introdução	9
Capítulo I - O Direito Coletivo do Trabalho	12
1.1 A relevância da compreensão das diretrizes do Direito Coletivo do Trabalho	12
1.2 Os princípios do Direito Coletivo do Trabalho	16
Capítulo II – Entidades Sindicais	30
2.1 A organização das entidades sindicais no atual ordenamento	30
2.2 A Organização Internacional do Trabalho (OIT)	39
2.3 As Convenções de n. 87, 98, 135 e 151 da OIT	40
Capítulo III – A proposta de reforma sindical elaborada pelo Fórum Nacional do Trabalho	48
3.1 O Fórum Nacional do Trabalho e o Relatório Final da Reforma Sindical	48
3.2 A Proposta de Emenda à Constituição 369/05 e o Anteprojeto de Lei de Relações sindicais	59
CONCLUSÃO	72
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75

Introdução

Diferentemente do que se deu em outros países, o surgimento do Direito do Trabalho no Brasil está relacionado aos denominados movimentos descendentes, isto é, com a imposição por parte do Estado de leis que regulamentam as relações de trabalho, sem que tenha havido lutas violentas ou grandes pressões por parte dos trabalhadores para a aquisição de tais direitos.¹

Tal fato também se irradia na organização e no funcionamento dos sindicatos no país, que desde a ditadura Vargas até a redemocratização e promulgação da Constituição Federal de 1988, possuíram pouca ou nenhuma autonomia para gerir os interesses dos trabalhadores que representavam. Primeiramente, sob a inspiração dos regimes fascistas vigentes na Europa, o Estado tomou para si o controle destas entidades, criando-as, extinguindo-as ou mantendo-as sob seu controle conforme a situação política do momento e enxergando-as como “órgãos colaboradores do Estado”. A existência de um único sindicato, como legítimo representante da classe trabalhadora estava ligada a esta ideia de ingerência e controle estatal sobre os sindicatos, que os via como órgãos colaboradores do regime.²

1 Magda Barros Biavaschi, em “O Direito do Trabalho no Brasil – 1930/1942: a construção dos sujeitos trabalhistas” explica que (2005, p. 115, 116): “No Brasil de 1930, grande parte da população estava na zona rural. Não havia grandes concentrações operárias. O proletariado urbano, de formação recente, ainda que tivesse certo acúmulo de reivindicações, não se apresentava com força orgânica capaz de impulsionar um processo de positivação das normas de proteção social de forma eficaz. O substrato material de suas lutas políticas não era igual àquele da Inglaterra do século XIX, da grande indústria. Ainda que crescentes o trabalho assalariado e a instalação de estabelecimentos fabris, e notórias as injustiças, a estrutura social carecia de uma massa de operários e de uma base social com força orgânica para exigir do Estado a positivação de direitos fundamentais. Mesmo os movimentos grevistas de 1917 e 1920, tratados como questão de polícia, e suas insurgências por direitos, não constituíram essa base sólida. Nada surpreendente. Há poucas décadas se haviam rompido as amarras da escravidão. A dualidade senhor/escravo não estava superada. O trabalhador “livre” não se havia firmado como sujeito de direitos [...] O Estado, diante desse cenário, passaria a estimular a regularização da representação dos trabalhadores, especialmente pela via legislativa” A autora, contudo, complementa que (2005, p.196) “a Questão Social, é verdade, não foi inventada em 1930. Ângela de Castro Gomes, em A invenção do trabalhismo, na trilha iluminada por Evaristo de Moraes Fº, O problema do sindicato único no Brasil, recupera um passado de lutas para, contrapondo-se ao “mito da outorga”, demonstrar que Getúlio Vargas foi, na realidade, sensível à causa dos trabalhadores na luta por direitos, institucionalizando-os. Aziz Simão, discutindo as condições de trabalho do operariado em São Paulo antes de 1930, comprovou que, na greve de 1917, o Comitê de Defesa Proletária renovou reivindicações antigas, entre elas o fim do emprego de mulheres e menores de 18 anos, de ambos os sexos, em período noturno. Na Câmara dos Deputados, na década de 1920, eram acaloradas as discussões envolvendo a Questão Social, sobretudo em períodos de greves. No entanto, a positivação era precária. Depois de 1930 é que os direitos trabalhistas foram institucionalizados de forma sistemática, contemplando os princípios do Direito Social”. Disponível em <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000385083&fd=y>>. Acesso em junho de 2016.

2 Neste sentido, verifica-se a promulgação do decreto do Decreto 19.770 de 19 de março de 1931, que assegura os direitos e deveres das classes operárias e patronais, organizadas em sindicatos para que possam defender

Após o fim da Era Vargas, apesar dos instrumentos democráticos formais criados, o sistema corporativista continuou sendo adotado na prática, o que não contribuiu para a melhoria de atuação destas entidades no Brasil. Somente com a Constituição Federal de 1988 é que estas entidades esboçam autonomia e passam a exercer a representatividade dos trabalhadores de forma plena e independente.

Contudo, os conflitos de interesses entre os governantes, o empresariado e os trabalhadores nem sempre são solucionados da melhor forma para os trabalhadores. Muitas vezes, percebe-se que o sindicato age de maneira claramente contrária aos interesses da categoria representada, subordinando-se a interesses alheios aos dos empregados ou filiações ideológicas e partidárias, até mesmo porque não existe outra entidade que poderá representar os trabalhadores no âmbito da negociação junto aos patrões. Além disso, os mecanismos arcaicos que a Carta Magna preservou, em nada colaboram para a alteração desta situação.

Existe uma grande pressão, exercida em grande parte pelo empresariado, para que ocorra uma modernização da legislação trabalhista no Brasil, que não se mostraria mais compatível com o atual estágio de industrialização do país.³ Por isso, é urgente que as

seus interesses perante o Governo Federal, *por intermédio do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio*. O artigo 6º do referido decreto estabelece, *in verbis*, que “Ainda como órgãos de colaboração com o Poder Público, deverão cooperar os sindicatos, as federações e confederações, por conselhos mixtos e permanentes de conciliação e de julgamento, na aplicação das leis que regulam os meios de dirimir conflitos suscitados entre patrões, operários ou empregados.”. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm>. Acesso em junho de 2016.

- 3 Dentre os argumentos utilizados, o principal refere-se à época que a CLT foi promulgada, alega-se que as leis trabalhistas seriam entraves à competitividade das empresas e sua modernização estimularia a geração de empregos formais. A Confederação Nacional das Indústrias alega que “excesso de encargos trabalhistas aliado à rigidez da legislação estimula a informalidade, sobretudo entre as microempresas e empresas de pequeno porte. A lei deve traduzir os princípios básicos e os direitos fundamentais do trabalhador, dando margem para que as demais disposições sejam estipuladas pelos próprios atores sociais, via negociação coletiva, observados as especificidades de cada setor, porte e área geográfica das empresas, dentre outros aspectos” Disponível em <<http://admin.cni.org.br/portal/data/pages/FF808081272B58C0012730E4312A07D0.htm>>. Acesso em junho de 2016.

Em sentido contrário, elencamos o artigo do juiz do trabalho Rodrigo Garcia Schwartz, para quem “antigas propostas de precarização, travestidas de discursos de modernização, devem ser duramente refutadas. O nefasto anteprojeto de lei de instituição de “acordo coletivo de trabalho com propósito específico”, com a reapresentação, com roupagem nova, da velha proposta, já rejeitada pela sociedade brasileira, de afastamento dos parâmetros legais de tutela do trabalho pela via do negociado, é uma dessas falácias retrógradas e inescrupulosas que servem apenas aos interesses dos donos do poder com vistas a maximizar seus privilégios excludentes pelo recurso à imposição “negociada” de renovados sacrifícios para a classe dos trabalhadores. Pouco importa que a negociação prevista no anteprojeto, para arredar a incidência da lei, seja “voluntária” (quem, premido pelas vicissitudes da vida, sobretudo pela necessidade de manter-se empregado, não sentaria

reflexões acerca de uma eventual reforma no sistema sindical pátrio (e na legislação trabalhista) sejam rediscutidas com os envolvidos no tema e que os legisladores pátrios se empenhem em realizar a modernização que tanto se faz necessária para adequar os preceitos constitucionais às novas necessidades do sistema produtivo e à legislação internacional pertinente. O debate é controverso na sociedade e o tema precisa ser mais discutido com o governo, com os trabalhadores e com os empregadores. Atualmente, com a crise econômica enfrentada pelo país e as recentes propostas de flexibilização da legislação trabalhista, a discussão reacende as controvérsias no Direito Coletivo do Trabalho, que acaba por se tornar um dos mais importantes instrumentos de mudança social, já que a reforma neste ramo do direito atingirá de maneira direta milhões de trabalhadores no país.

Para se compreender a crise de representatividade sindical que o Brasil enfrenta, é necessário o entendimento acerca dos institutos legais que ainda vigoram no país, as diretrizes básicas do Direito Coletivo do Trabalho e como os instrumentos preservados atuam como obstáculos à modernização e à representação democrática dos trabalhadores nos processos de decisão. A adequação da legislação brasileira às normas internacionais (aí compreendidas as Convenções da Organização Internacional do Trabalho) tenderá a desenvolver a democracia e a tomada de consciência por parte dos trabalhadores, desde que os direitos civilizatórios mínimos garantidos pela ordem constitucional sejam preservados e o debate envolva concessões de todos os envolvidos no processo.

Portanto, elencamos um estudo não exaustivo de alguns temas que reacendem o debate da reforma da legislação sindical, consubstanciadas no exemplo do principal esforço de mudança no sistema sindical pátrio que foi realizada através do Fórum Nacional do Trabalho no ano de 2004 e que culminou com o PEC 369 de 2005 (que encontra-se estagnada na Câmara dos Deputados) e no Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais.

à mesa de “negociação?”): não se pode admitir que sejam afastados os parâmetros legais de tutela do trabalho pela via do negociado – o que implica retrocesso histórico. Defender que o negociado prevaleça sobre o legislado não é ser moderno, nem progressista; é, muito ao contrário, ser retrógrado. É posicionar-se, contra o homem, a favor de uma ordem econômica oligárquica, ímproba, incontinente e antropofágica, a serviço desta. É predicar que a classe trabalhadora, traída pelos seus órgãos de classe, enverede-se, tal como o aprendiz de feiticeiro de Goethe, desidiosamente, em uma desventura que se sabe apenas como começa, e cujo desfecho é imprevisível; afinal, como diz um ditado popular, “em porteira que passa um boi, passa uma boiada.” Disponível em <<http://www.anamatra.org.br/artigos/modernizacao-trabalhista-o-legislado-e-o-negociado-o-progresso-e-o-retrocesso-e-o-aprendiz-de-feiticeiro>>. Acesso em junho de 2016.

Capítulo 1

O Direito Coletivo do Trabalho

1.1 A relevância da compreensão das diretrizes do Direito Coletivo do Trabalho

O direito do trabalho é formado pelo segmento individual e pelo segmento coletivo, isto é, enquanto o primeiro preocupa-se em regular o contrato da relação empregatícia, o segundo ocupa-se das regras inerentes às relações coletivas de trabalho. Essas relações coletivas são caracterizadas pelo fato de que seus titulares atuam como representantes de grupos sociais e econômicos.

Mauricio Godinho Delgado, (2016, p. 1427), define o direito coletivo do trabalho como:

[...] o complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais.

A ideia de exercer seus interesses de forma coletiva surge quando os trabalhadores percebem que a vontade do empregador exercia efeitos na comunidade e não apenas no âmbito bilateral do contrato de emprego. De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2015, p. 593):

[...] o direito coletivo do trabalho nasce com o reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores, o que efetivamente só se deu após a Revolução Industrial (século XVIII). [...] Diz-se, comumente, que o surgimento do direito coletivo do trabalho aconteceu em 1720, especificamente em Londres, quando surgiram as trade unions, primeiras associações de trabalhadores cujo objetivo repousava na reivindicação de melhores salários e limitação da jornada de trabalho.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado (2016, p.1428) , “*a vontade empresarial, ao se concretizar uma ação, atinge um universo bastante amplo de pessoas no conjunto social em que atua*”. Desta maneira, com o movimento sindical, surge a ideia do

“*ser coletivo obreiro*”, isto é, os trabalhadores se unem e passam a exercer sua vontade coletivamente, contrapondo seus interesses aos interesses dos empregadores.

Para compreender o tema proposto por este trabalho, devemos ter em mente as funções do Direito do Trabalho, que são *a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica e seu caráter modernizante e progressista do ponto de vista econômico e social* (DELGADO, 2016, p. 1430). Considerando-se essas funções básicas do Direito do Trabalho, depreende-se que o direito coletivo do trabalho não poderia romper com elas, ainda que houvesse manifestação coletiva em sentido favorável. A autonomia das regras coletivas somente prevalece caso haja uma melhora em relação à legislação aplicável ou haja transação em relação a direitos trabalhistas relativamente indisponíveis. Neste sentido, vale destacar que as regras estabelecidas com fulcro no princípio da adequação setorial negociada, estarão submetidas às regras trabalhistas estabelecidas pela Constituição Federal de 1988, pelas normas de tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil seja signatário e pela legislação laboral infraconstitucional vigente.

Por fim, a doutrina elenca as funções específicas do direito coletivo do Trabalho, a saber: geração de normas jurídicas, pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva, função sociopolítica e função econômica.

Resumidamente, além das normas jurídicas criadas pela manifestação coletiva da vontade, normatizando os contratos de trabalho, o Direito Coletivo exerce significativa importância na “pacificação” de conflitos, já que os diversos instrumentos dos quais se vale estão diretamente ligados à resolução de conflitos sociais relativos à relação de trabalho, como a negociação coletiva, a arbitragem, o dissídio coletivo, dentre outros. Delgado considera ainda o Direito Coletivo do Trabalho como um dos instrumentos mais eficazes de democratização social da história, esclarecendo que a estruturação eficaz do Direito Coletivo do Trabalho tende a influir na própria caracterização de democracia em uma sociedade específica, assim como, o estabelecimento de liberdades formais sem o respectivo fortalecimento do Direito Coletivo do Trabalho restringe a própria consolidação da democracia em determinada sociedade.

Em relação às fontes do Direito do Trabalho, a professora Alice Monteiro de Barros (2011, p. 82) elenca as fontes em materiais e formais, de acordo com a doutrina clássica. Assim, as fontes materiais são as circunstâncias fáticas que dão conteúdo à norma, pertencendo mais “*ao campo da sociologia jurídica e da filosofia do Direito do que à ciência jurídica*”. Já as fontes formais, são a exteriorização do fato por meio de regras jurídicas. Dentre as fontes formais, as leis são a forma clássica de sua expressão, podendo ser classificadas quanto à hierarquia, à natureza, à forma técnica e à obrigatoriedade. Alice Monteiro de Barros leciona (2011, p. 87) que as principais fontes formais do Direito do Trabalho que emanam do Estado são: a) a Constituição Federal de 1988; b) a Consolidação das Leis Trabalhistas; c) as leis ordinárias não consolidadas; d) os decretos legislativos; e) os regulamentos e f) as portarias ministeriais, bem como as sentenças normativas. Além destas, podemos citar as convenções e acordos coletivos enquanto fontes de origem profissional ou autônoma.

A referida autora também esclarece (2011, p. 90) que a internacionalização é uma característica do Direito do Trabalho, causada principalmente por questões de ordem humanitária e econômica, “*ligadas à necessidade de evitar ou dissuadir as práticas de competição internacional, que impliquem redução dos patamares mínimos de condições de trabalho*”. Contudo, há que se ter em mente que devido às grandes disparidades entre os países envolvidos no processo de internacionalização da legislação trabalhista, nem sempre acontece a aplicação imediata das normas promulgadas pela Organização Internacional do Trabalho. Neste sentido, a professora Alice Monteiro de Barros esclarece que a flexibilização nos métodos de aplicação das normas internacionais é uma realidade que decorre não apenas das dificuldades econômicas enfrentadas pelos países industrializados, mas também da evolução das condições socioeconômicas do mundo.

Não obstante, a ilustre professora esclarece (2011, p. 92) que a legislação brasileira sofreu grande influência das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, tais como os preceitos em relação ao trabalho da mulher, do menor, dos direitos sindicais (Convenções 3 e 103), a proteção da maternidade (Convenções 4, 41 e 89), a igualdade salarial e de oportunidades para homens e mulheres (Convenções 5, 6, 7 e 16), dentre outras.

Outra questão que se levanta é a problemática acerca da autonomia do Direito Coletivo do Trabalho em relação ao Direito Individual do Trabalho. Neste sentido, elencamos a opinião de Mauricio Godinho (2016, p. 1442) para quem não há cabimento em se falar de autonomia absoluta deste ramo do direito, já que os dois segmentos do Direito do Trabalho “*lidam com idêntica matéria social, fulcrada essencialmente na relação de emprego*”. Assim, o autor esclarece que a autonomia relativa do Direito Coletivo do Trabalho pode ser percebida na forma em que a disciplina é lecionada nas universidades (autonomia didática), na constituição de instituições próprias (como os sindicatos e a greve) e na existência de princípios próprios. Arremata o autor com a assertiva que o Direito Coletivo do Trabalho possui campo temático vasto e específico, teorias próprias e metodologia própria de construção, portanto reafirma-se que:

[...] não se está falando de uma autonomia que conduza ao isolamento do ramo juscoletivo em face do restante do Direito do Trabalho. Este, sem dúvida, forma um complexo especializado do Direito, composto de partes que tem regras e princípios próprios, mas que se interagem permanentemente. A autonomia propugnada é relativa, portanto. Não há como pensar o Direito Coletivo sem seu ramo associado, o Direito Individual, ambos formando o complexo jurídico conhecido pelo epíteto simples de Direito do Trabalho.

Elencadas as funções precípuas do Direito Coletivo do Trabalho e a constatação de sua autonomia relativa, é necessário ter em mente os princípios que regem a relação coletiva de trabalho de modo a atingir melhor compreensão acerca da problemática levantada neste texto.

Delgado (2016, p. 1447) divide os princípios do Direito Coletivo em três grandes grupos: os princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação a figura do ser coletivo obreiro; os princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletivo e os princípio que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicas das normas produzidas pelos contratantes coletivos. A análise destes princípios possibilitará melhor entendimento acerca da crise de representatividade enfrentada pelos sindicatos no Brasil.

1.2 Princípios do Direito Coletivo do Trabalho

1. Princípio da Liberdade Associativa e Sindical

O princípio da liberdade sindical está diretamente ligado à ideia de associação livre dos trabalhadores. Sérgio Pinto Martins elenca⁴ que a

[...] liberdade sindical é o direito de os trabalhadores e empregadores se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar.

Neste sentido, Delgado desdobra o referido princípio em liberdade de associação e a liberdade sindical. A ideia da liberdade de associação, mais abrangente, refere-se à associação pacífica de pessoas independentemente do tema. Este direito é assegurado pela Constituição Federal de 1988 que dispõe que:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

Desta maneira, a liberdade sindical seria o princípio específico da liberdade associativista no campo do Direito do Trabalho, assegurando a liberdade de criação, extinção, filiação e desfiliação sindical sem interferência do Estado. Este princípio pressupõe a

4 MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho, 22ª Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

implementação de medidas que garantam a formação e a atuação dos sindicatos, a fim de que estes não se tornem entes vazios sem qualquer força ou representatividade dos empregados.

Apesar de a liberdade sindical ser garantida (ao menos em parte) pela Constituição Federal, não é possível deixar de mencionar a unicidade sindical mantida pela Carta Magna entra em choque com o princípio da liberdade associativa. A Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados elaborou um estudo em outubro de 2015 acerca das proposições modificadoras do financiamento da atividade sindical no Brasil, neste estudo, destacamos a opinião do consultor legislativo Davi Ribeiro de Oliveira Júnior (2015, p. 7) que arremata a contradição evidente do dispositivo constitucional:

A liberdade sindical é assegurada em termos. Não pode haver intervenção ou interferência por parte do Estado na organização sindical, conforme citado, e há liberdade de associação (“ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato”–art. 8º, V da Constituição Federal). Por outro lado, como já mencionado, foram mantidas a unicidade sindical e a contribuição compulsória, incompatíveis com o conceito de liberdade sindical. Os princípios da liberdade de associação não foram completamente respeitados, pois os membros de uma categoria não podem escolher a qual sindicato se associar. Podem simplesmente se associar ou não. Mas, independente da associação, a contribuição sindical é devida, e o trabalhador está compulsoriamente vinculado a um sindicato de acordo com a sua categoria, o mesmo ocorrendo com os empregadores. O modelo sindical brasileiro, que tenta combinar liberdade com unicidade sindical, contribui para a existência de sindicatos sem representatividade ou legitimidade para negociar em nome de sua categoria, enfraquecendo, assim, o sindicalismo. Os interessados – empregados e empregadores – não podem decidir sobre o tipo de sindicato a que querem se filiar e, muitas vezes, perdem o interesse em participar desse tipo de associação e, conseqüentemente, do movimento sindical. A liberdade sindical não pode ser assegurada em parte; ou existe, ou não. Enquanto for mantida a redação do artigo 8º da nossa Carta Magna, não há que se falar em liberdade sindical no Brasil.

2. Princípio da Autonomia Sindical

O princípio da autonomia sindical pode ser encarado como um desdobramento do princípio da liberdade sindical, conforme leciona Delgado. Mozart Victor Russomano (*apud* Bezerra Leite, 2015, pp.613) aduz que o

[...] o sindicato é o senhor único de suas deliberações, não podendo ficar submetido ao dirigismo exercido por forças ou poderes estranhos à sua organização interna. [...] A autonomia do sindicato pressupõe o direito de criar novas entidades, preenchidas, naturalmente, as exigências do direito positivo, variáveis de lugar para lugar e de época para época; o direito de livre organização interna [...]; o direito de funcionar livremente [...]; o direito de formar associações de nível superior, princípio que pode conduzir à formação das centrais de sindicatos ou confederações gerais de trabalhadores.

Vale notar que a autonomia sindical pressupõe autonomia não somente em relação ao dirigismo que emana do próprio Estado (apesar de ser esta a forma mais comum de interferência), mas também engloba o dirigismo de órgãos sindicais hierarquicamente superiores e o dirigismo advindo por parte dos empregadores. Sobre a ingerência praticada por parte dos empregadores, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região possui interessante julgado sobre o qual vale a pena reflexão:

SINDICATO - ATRIBUIÇÕES - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - RECUSA - VÍCIO DE CONSENTIMENTO DE MEMBROS DA CATEGORIA PROFISSIONAL - LIBERDADE - COAÇÃO MORAL - O sindicalismo não sobrevive a pelo menos uma contradição existencial: a falta de representatividade dos reais e autênticos interesses da categoria. O Sindicato é o ente de natureza coletiva, que representa determinada categoria profissional ou econômica, sempre por contraposição, mas com idêntica finalidade de defesa dos interesses coletivos próprios dos respectivos representados, sem qualquer interferência negativa de grupos internos ou externos. Em se tratando de sindicato da categoria profissional, sua finalidade precípua é a luta pela melhoria das condições de trabalho, nas quais se inserem reivindicações de ordem econômica e social, sempre com o

fito de realçar a dignidade humana naquilo que tem de mais distintivo entre os seres vivos: sua força psíco-física laborativa, com a qual agrega valores à matéria prima para o fornecimento de bens e serviços para uma sociedade de consumo. Assim, a entidade sindical é a defensora das ideias e dos ideais, dos anseios e das aspirações, dos sonhos e da realidade, das lutas e das conquistas, resultantes da síntese majoritária da vontade da categoria, que, em princípio, se presume livre por parte dos indivíduos que a compõem. No caso dos autos, a liberdade dos membros da categoria profissional em contraposição à empresa não se revelou escurra, regular, límpida. Ao revés, padeceu de vício de consentimento, consubstanciado na coação moral.

Caio Mário da Silva Pereira ensina que existem duas maneiras de se obrigar o indivíduo a praticar um ato jurídico: pela violência física, que resulta na ausência total de consentimento, que se denomina "vis absoluta"; ou pela violência moral, cognominada de "vis compulsiva", que atua sobre o ânimo da pessoa, levando-a a uma declaração de vontade viciada. A propósito da segunda espécie, vale dizer, da violência moral, o i. jurista assevera que: "embora haja uma declaração de vontade ela é imperfeita pois não aniquila o consentimento do agente, apenas rouba- lhe a liberdade..."omissis"... na sua análise psíquica, verifica-se a existência de duas vontades: a vontade íntima do paciente, que emitiria se conservasse a liberdade, e a vontade exteriorizada, que não é a sua própria, porém a do coator, a ele imposta pelo mecanismo da intimidação". (Instituições, 19ª edição, vol. I, pág. 334/335).

O quadro fático delineado nos autos denota claramente a conduta ilegal da empresa, ser coletivo por natural assimilação, que, em retaliação à recusa do Sindicato Profissional de prorrogar o acordo coletivo de trabalho, especialmente no que tange aos turnos ininterruptos de revezamento de 8 horas, exerceu coação moral sobre os seus empregados, com o objetivo de pressionar o sindicato a realizar assembleia geral, na qual se discutiria o tema, impedindo, dessa forma, o exercício regular da liberdade individual de cada trabalhador, pilar sobre o qual se escora a vontade maior, da vida associativa, inclusive em ofensa ao art. 2º da Convenção n. 98 da OIT, ratificada pelo Brasil. Neste viés, por menor e mais indireta que seja, a ingerência da empresa sobre a vontade de seus empregados importa no enfraquecimento do princípio da liberdade sindical, por interferir na autonomia do ser coletivo, que é o porta-voz da real vontade da maioria dos

trabalhadores, apurada no seio de assembleia livre e soberana. Por outro lado, arranhado, comprometido mesmo, fica o princípio da lealdade e da boa-fé, assim como a transparência da negociação coletiva, intimamente vinculada ao respeito da equivalência dos contratantes em sede coletiva, onde o direito é construído por intermédio da participação direta dos principais interessados. O Direito Coletivo do Trabalho estrutura-se e adquire dinamismo à medida que equilibra a força de reivindicação e de resistência da categoria que representa, e, que, em última análise, é uma das partes da relação de emprego, e em cujo estuário comutativo irão se acomodar e produzir os efeitos jurídicos as normas criadas pelas partes, sob o manto legitimador e indefectível do princípio nuclear da liberdade sindical, que, segundo Javillier constitui um elemento indispensável a todo sistema de relação profissional entre empregadores e empregados, como, de resto, a toda democracia política. (Droit du Travail, pg. 384). Logo, se a empresa, equiparada a um ser coletivo, atua, ainda que entre sombras, nos espaços reservados à livre e soberana deliberação dos empregados perante a entidade sindical, procurando fazer prevalecer a sua vontade ou mesmo influenciar, interferir, na deliberação da assembleia, a consequência é a nulidade dos atos então praticados. Desprovemento dos pedidos da inicial, que se impõe, eis que escorados na "vis compulsiva", exercida pela empresa sobre seus empregados, não sendo cabível a indenização por danos materiais e morais, postulada por alguns empregados em face do sindicato representativo de sua categoria profissional.

A interferência estatal na autonomia dos sindicatos pode se dar por meio direto, isto é, através da edição de normas que influam na organização sindical, ou de forma indireta, por meio do favorecimento de dirigentes sindicais para que estes cumpram com a vontade dos detentores do poder político.

O princípio da autonomia sindical foi mitigado pelo sistema político adotado pelo Brasil à época do surgimento dos primeiros sindicatos. Conforme ensina Delgado (2016, p. 1455), o sistema político em vigor no Brasil na década de 1930 possuía por característica fundamental a ingerência direta estatal na estruturação dos sindicatos, sob a inspiração, em parte, do modelo fascista em vigor na Itália. Neste modelo, o Ministério do Trabalho era

responsável pela criação, extinção e intervenção nos sindicatos. Posteriormente, após o fim da era Vargas, mesmo com a garantia formal de mecanismos democráticos, preservou-se a atuação ingerente e centralizadora do Estado nos sindicatos.

Para o autor, este princípio só ganha efeitos práticos com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que além de garantir a autonomia dos sindicatos, alarga a atuação dessas entidades, conforme preceituam os seguintes dispositivos:

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

I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação do sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

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

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

Ainda que a Constituição Federal tenha garantido eficácia ao princípio da autonomia sindical, rompendo com a ingerência estatal autoritária e com o modelo corporativista vigente até então, restaram alguns resquícios do sistema que vigorava antes de sua promulgação, como o financiamento compulsório e a unicidade sindical. Neste sentido, aponta Carlos Henrique Bezerra Leite (2015, pp. 626) que

[...] a leitura atenta do art. 8º e seus incisos da Constituição Federal de 1988, à luz do referido tratado internacional [Convenção 87 da OIT], revela-nos, lamentavelmente, que a liberdade sindical no Brasil encerra, como bem salienta Arion Sayão Romita 'mera norma de fachada', uma vez que, entre as diversas espécies de liberdades propugnadas pela Convenção 87 da OIT, somente restou assegurada a autonomia sindical (CF, art. 8º, I), assim mesmo, com o condicionamento da criação de sindicatos ao registro prévio no órgão competente. [...] No respeitante à liberdade de filiação, [...] a Constituição impõe a noção de sindicalização por categoria como se fosse a única forma possível de organização sindical, impedindo que os

trabalhadores e empregadores tenham o direito de se associarem a outras organizações sindicais de sua livre escolha ou preferência.

3. Princípio da interveniência sindical na normatização coletiva

Este princípio, adotado expressamente pela Carta Magna⁵, pressupõe a participação dos sindicatos, enquanto representantes dos interesses coletivos dos trabalhadores, nas negociações coletivas. Desta maneira, a negociação direta entre o empregado e o empregador, não poderá se enquadrar como negociação coletiva, tornando-se uma cláusula contratual obrigatória sujeita aos limites impostos pelas normas e princípios vigentes no Direito do Trabalho. Neste sentido, Delgado (2016, pp. 1458) leciona que “*a presença e atuação dos sindicatos têm sido consideradas na história do Direito do Trabalho uma das mais significativas garantias alcançadas pelos trabalhadores em suas relações com o poder empresarial*”.

À primeira vista, o artigo 617 da CLT parece estar em contradição com o disposto na Constituição Federal, pois dispõe que:

“Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acôrdio 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.

§ 2º Para o fim de deliberar sobre o Acôrdio, a entidade sindical convocará assembléia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612”

Contudo, apesar das disposições doutrinárias divergentes⁶, o Tribunal Superior

5 Artigo 8º, inciso VI, Constituição Federal de 1988.

6 Luiz Eduardo Gunther e Cristina Maria Navarro Zornig elencam que há três acerca da recepção do §1º do artigo 617 da CLT, quais sejam: a corrente positiva, para a qual a norma do referido artigo foi recepcionada pela Constituição Federal, ou seja, o disposto na Constituição acerca da participação dos sindicatos não seria

do Trabalho se manifestou em sentido favorável a existência de acordos coletivos sem a presença do sindicato, tal como se observa no Recurso de Revista 523640:

REDUÇÃO SALARIAL - AUMENTO REAL CONVERTIDO EM ANTECIPAÇÃO SALARIAL. ACORDO SEM A PARTICIPAÇÃO SINDICAL. Se o representante da categoria profissional dos empregados não estava presente à negociação, a alteração em questão é inválida, pois, embora tenha sido chamado a participar da negociação, sua ausência não implica concordância tácita .O fato de a maioria dos empregados ter concordado com a alteração contratual também não é suficiente para atribuir-lhe validade, principalmente se levando em conta que a mudança foi realizada na vigência dos contratos de trabalho, quando o empregado, parte mais fraca da relação de emprego, sujeitar-se-ia a qualquer proposta para não perder sua única fonte de renda. Ademais, toda alteração contratual deveria seguir as regras dos arts. 612, 613 e 617, § 1º, da CLT, os quais apenas autorizam a negociação direta, caso esgotadas todas as formas legais dispostas em seu caput, o que não ficou configurado na hipótese dos autos, máxime o que estabelecem os incs. VI e XXVI do art. 7º da Constituição da República e o art. 468 da CLT. Recurso de Revista de que se conhece e a que se nega provimento.

(TST - RR: 5236408619985025555 523640-86.1998.5.02.5555, Relator: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 18/12/2002, 5ª Turma,, Data de Publicação: DJ 07/03/2003.)

4. Princípio da equivalência dos Contratantes Coletivos

Este princípio se traduz no reconhecimento da equivalência entre os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho. Assim, compreende-se que o empregador, que por si só já atua como ente coletivo, ainda que não esteja filiado a algum sindicato, e os trabalhadores, que encontram no ordenamento jurídico brasileiro o sindicato como forma de institucionalização de sua coletividade, possuem a mesma natureza e detêm mecanismos aptos a gerar a negociação coletiva.

princípio absoluto; a corrente negativa, que afirma que o dispositivo da CLT não foi recepcionado pela Constituição e a corrente mista, que entende que a norma do dispositivo constitucional requer lei ordinária regulamentadora que disponha em sentido contrário ao disposto na CLT. Disponível na Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Curitiba, jul/dez 2003, a. 28.

Nesta linha, ensina Delgado (2016, p. 1459) que

“os instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores reduziriam, no plano juscoletivo, a disparidade lancinante que separa o trabalhador, como indivíduo, do empresário. Isso possibilitaria ao Direito Coletivo conferir tratamento jurídico mais equilibrado às partes nele envolvidas.”

Ainda seguindo a linha de raciocínio de Delgado, em artigo publicado na Revista do Tribunal do Superior do Trabalho, o autor elucida que o referido princípio não se concretizou de maneira plena no caso brasileiro, já que ainda não houve a promulgação de uma Carta de Direitos Sindicais que adequasse a legislação do trabalho às novas regras decorrentes da democratização do Direito do Trabalho.⁷

5. Princípio da Lealdade e Transparência na Negociação Coletiva

Este princípio explana que o processo de negociação coletiva pressupõe condutas leais e transparentes por parte do ente coletivo obreiro e do ente coletivo empregador. Neste sentido, entende-se que na negociação efetivada pelas partes não poderia haver descumprimento por alegação de hipossuficiência de uma das partes já que elas são tidas como equivalentes no âmbito da negociação coletiva. Tal princípio também pressupõe a transparência das normas negociadas, com acesso amplo ao que está sendo negociado, pois as normas geradas pela negociação coletiva gerarão efeitos em toda uma comunidade de trabalhadores.

Na mesma seara, o Tribunal Superior do Trabalho traz acórdão sobre a aplicação do princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva, alegando que nos

⁷ Neste sentido, cita (2016, p. 92) que “veja-se, ilustrativamente, a esse respeito, o debate sobre a extensão da garantia de emprego de dirigentes sindicais. A superação, pelo art. 8o, CF/88, do velho critério do art. 522, CLT (que confere garantia apenas ao máximo de 7 diretores e três conselheiros fiscais eleitos, e respectivos suplentes) ainda não permitiu vislumbrar-se qual é, afinal, o novo critério protetivo surgido. É gritante a inadequação da tímida garantia do art. 522 ao largo espectro constitucional (e à sociedade complexa hoje existente no Brasil). Contudo, a ausência de um parâmetro alternativo claro (que evite também, ao reverso, o abuso do direito), tem inclinado os tribunais à acomodação com o velho texto da CLT - o que frustra, obviamente, o princípio da efetiva equivalência entre os seres coletivos trabalhistas.” Disponível em <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/52335/007_delgado.pdf?sequence=1>. Acesso em junho de 2016.

contratantes devem se portar com lealdade durante o cumprimento do contrato de trabalho:

TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA :
AIRR 169001220075010341

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA DO SINDICATO. FALTA DE INTERESSE PROCESSUAL. INVALIDADE DE CLÁUSULA NORMATIVA FIRMADA PELO PRÓPRIO SINDICATO. REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. ACORDOS COLETIVOS DE 2000/2002 E 2002/2004. BOA-FÉ OBJETIVA. PRINCÍPIO. VIOLAÇÃO. SINDICATO. AJUIZAMENTO DE AÇÃO. DESISTÊNCIA. NOVA AÇÃO. MESMA POSTULAÇÃO. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. Ainda que reconhecida a legitimidade ativa ad causam e o interesse processual do sindicato, o recurso não pode prosperar. Segundo o princípio da boa-fé, as partes devem-se comportar de forma escorreita, leal, não só durante a formação, como também durante a execução, o cumprimento, do contrato. Tal princípio guarda estreita relação com o brocardo segundo o qual a ninguém é dado valer da própria torpeza. A boa fé objetiva tem como base o princípio ético, fundado na lealdade, na confiança, na probidade, condutas por que os contratantes devem se pautar, no momento das tratativas e no cumprimento dos ajustes. Uma das principais funções do princípio da boa-fé é a vedação ou punição do exercício do direito subjetivo quando caracterizado abuso de poder da posição jurídica, proibição de "venire contra factum proprium". Esta proibição visa a "proteger uma parte contra aquele que pretende exercer uma posição jurídica em contradição com o comportamento assumido anteriormente." Deflui desse princípio que a parte, depois de criar certa expectativa, em virtude da conduta, inequivocamente, indicativa de determinado comportamento futuro, incorre em quebra dos princípios da confiança e da lealdade, ante a surpresa prejudicial à outra parte. É certo que o intervalo intrajornada, por se tratar de preceito de ordem pública, haja vista que voltado para a segurança e salubridade da relação de trabalho, é inderrogável ao talante das partes. É igualmente correto que a lei impõe aos atores sociais, ao contratarem, comportamento ético, voltado para estabilidade das relações jurídicas, sem que uma parte, valendo-se de sua própria torpeza, pretenda exercer em face

da outra posição jurídica em contradição com o comportamento anteriormente assumido. Não é ético nem lícito que o sindicato autor, em manifesto comportamento contraditório, valha-se de instrumentos processuais, que a lei lhe põe a salvo, venha ao Judiciário ajuizar nova ação e postular horas extras, alegando redução do intervalo intrajornada, de uma hora para trinta minutos. Flexibilização de horário que este mesmo sindicato, em acordo coletivo ajustara. A conduta do sindicato configura afronta à boa-fé, princípio albergado pelo artigo 422 do CCB, circunstância que também traduz menoscabo aos valores éticos sociais, padrões de conduta por que todos devem se pautar. Quem não cumpre a lei ou contrato não pode exigir do outro o cumprimento do preceito que ele próprio já descumprira. Precedentes. Nego provimento. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA. INTERVALO INTRAJORNADA. FLEXIBILIZAÇÃO A PARTIR DE 18/6/2004. PERÍODO NÃO ACOBERTADO POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA CONSIDERADA VÁLIDA . No período não acobertado pela negociação coletiva, diga-se que a decisão recorrida, sintoniza-se com a orientação traçada na Súmula 437 do TST . Não provido. MULTA POR EMBARGOS PROTELATÓRIOS. Evidenciado o caráter procrastinatório do instrumento processual manejado, inarredável a incidência da multa prevista no artigo 538, parágrafo único, do CPC. Incólumes, pois, os dispositivos constitucionais invocados. Não provido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. A decisão recorrida está de acordo com o entendimento consubstanciado no item III a Súmula nº 219 desta Corte, no sentido de que "são devidos os honorários advocatícios nas causas em que o ente sindical figure como substituto processual e nas lides que não derivem da relação de emprego". Incidentes os termos da Súmula 333 do TST . Não provido.

(TST - AIRR: 169001220075010341, Relator: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 27/05/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/06/2015)

6. Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva

O princípio elencado revela que as regras estabelecidas na negociação coletiva constituem normas jurídicas e não apenas cláusulas contratuais. Neste sentido, Delgado

(2016, pp. 1463) ensina que este princípio resume por si a justificativa da existência do Direito Coletivo do Trabalho, já que a criação das normas jurídicas pelos entes coletivos *“realiza o princípio democrático de descentralização política e de avanço de autogestão social pelas comunidades localizadas”*.

7. Princípio da Adequação Setorial Negociada

Este princípio trata da compatibilização entre as normas jurídicas produzidas na negociação coletiva e as normas estatais vigentes no ordenamento jurídico. Há que se ter em mente que o princípio passou a ter maior relevância após o advento da Constituição Federal de 1988, que além de garantir a autonomia dos sindicatos frente a ingerência estatal, estabeleceu sua participação nas negociações coletivas.

Para enfrentar o problema de compatibilidade entre a norma jurídica coletiva e a norma heterônoma estatal, Delgado (2016, pp. 1465), propõe critérios objetivos que autorizarão a prevalência da primeira sobre a última, a saber:

- a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável;
- b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

O referido autor esclarece que apesar de amplas, as possibilidades de prevalência das normas oriundas da negociação coletivas não são ilimitadas, devendo principalmente se restringir a direitos que possam ser transacionados mediante a negociação coletiva.

Compreendendo este princípio como desdobramento do princípio da criatividade jurídica na negociação coletiva, possuímos acórdão do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho que reafirma o entendimento da doutrina acerca dos limites das normas jurídicas coletivas:

TST - RECURSO DE REVISTA : RR 5663220135150104

RECURSO DE REVISTA. 1. HORAS IN ITINERE. NÃO COMPROVAÇÃO. MATÉRIA FÁTICA (SÚMULA 126/TST). O recurso de revista não preenche os requisitos previstos no art. 896 da CLT, pelo que se mostra inviável o seu conhecimento. Recurso de revista não conhecido no tema. 2. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. JORNADA DE 8 HORAS AJUSTADA POR NORMA COLETIVA. ELASTECIMENTO DA JORNADA PARA ALÉM DA 8ª HORA DIÁRIA. NULIDADE DA CLÁUSULA COLETIVA. PRECEDENTES. Amplas são as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, à luz do princípio da adequação setorial negociada. Entretanto, essas possibilidades não são plenas e irrefreáveis, havendo limites objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista. Desse modo, ela não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia ou se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. Nesse contexto, não poderia a norma coletiva restringir os efeitos de um direito assegurado constitucionalmente aos empregados, mormente quando se sabe que a jornada de trabalho superior a 8 horas diárias é, obviamente, mais desgastante para o trabalhador, sob o ponto de vista biológico, familiar e até mesmo social, por supor o máximo de dedicação de suas forças físicas e mentais. Sendo assim, é de se reconhecer a nulidade de cláusula coletiva quando há elasticidade da jornada em turnos ininterruptos de revezamento para além de oito horas diárias, devendo ser aplicada a norma prevista no art. 7º, XIV, da CF, e reconhecidas, por conseguinte, como extraordinárias as horas excedentes à 6ª diária. Recurso de revista conhecido e provido no aspecto .

(TST - RR: 5663220135150104, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 25/03/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2015)

Os princípios do Direito Coletivo do Trabalho elencados constituem o cerne sobre o qual as normas jurídicas deverão ser elaboradas, pois o respeito a estes princípios garantirá a preservação dos direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo da história de formação do Direito do Trabalho. A reforma da sindical e da legislação trabalhista deve considerá-los sob pena de afrontar a ideia central do Direito do Trabalho, isto é, a proteção do trabalhador⁸, ideia que permeia todo o desenvolvimento e a construção da legislação trabalhista na sociedade moderna.

Sobretudo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, que ampliou o potencial de criação de normas pelo direito coletivo de trabalho, não se pode menosprezar o potencial de alteração de normas vigentes nas relações coletivas, ressaltando-se, portanto, o compromisso de que eventuais reformas não prejudiquem as garantias mínimas da Constituição Federal, dos tratados internacionais vigentes no Brasil e das *normas infraconstitucionais que garantam patamares de cidadania ao indivíduo que labora* (Delgado, 2016, p. 1433). Seguindo a linha de raciocínio da reforma da legislação trabalhista, o próximo capítulo abordará a organização das entidades sindicais no atual ordenamento e sua compatibilidade com as normas internacionais da OIT.

8 Delgado afirma que (2016, p. 201) que o princípio da proteção influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, confirmando que sem a ideia da proteção, o Direito Individual do Trabalho não se justifica histórica e cientificamente. Posteriormente, complementa (2016, p. 1432) que as funções próprias do Direito do Trabalho se estendem ao segmento juscoletivo, pois a não observância do que chama de *núcleo basilar de princípios* do Direito do Trabalho “suprime a própria justificativa histórica de existência de todo o segmento jurídico trabalhista”. Delgado arremata (2016, p. 1432) que o Direito Coletivo do Trabalho não pode ser visto como instrumento de destruição das regras fundamentais do Direito do Trabalho.

Capítulo 2

Entidades Sindicais

2.1 A organização das entidades sindicais no atual ordenamento jurídico

Cumprida esta exposição inicial acerca dos princípios basilares do Direito Coletivo do Trabalho, volta-se a um estudo do estabelecimento dos sindicatos como órgãos de representação dos trabalhadores bem como seu surgimento e evolução no Brasil. Entende-se por sindicato “*as entidades permanentes que representam os trabalhadores e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos*” (Delgado, 2016, p. 1469).

Ainda nas palavras de Delgado (2016, p. 1494) , os sindicatos são “*associações coletivas, de natureza privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e materiais de trabalhadores*”. Desta maneira, acerca da natureza jurídica destas entidades, podemos compreendê-las como pessoas jurídicas de direito privado que possuem algumas particularidades que permitem o desempenho de seu papel como defensores de interesses de uma coletividade. Vale notar que em países onde não havia liberdade sindical, tais entidades eram vistas como órgãos estatais e possuíam personalidade jurídica de direito público, tal como acontecia com os sindicatos da Itália na era fascista.

Acerca da delimitação do estudo dos sindicatos, é necessário esclarecer que apesar de serem o sujeito do Direito Coletivo do Trabalho no Brasil, há algumas exemplos em determinados países que vão além destas entidades como únicos sujeitos defensores dos interesses da coletividade dos trabalhadores, como bem explica Delgado (2016, p. 1468), elucidando que

[...] existem ordens jurídicas que não circunscrevem todos os atos próprios à seara juscoletiva apenas à participação dos sindicatos obreiros, permitindo, assim, que surjam outros sujeitos juscoletivos distintos dessas entidades e da figura do empregador. São comissões de empresas, delegados representativos do pessoal de certo estabelecimento ou empresa, a par de fórmulas organizativas congêneres. É o que se passa, por exemplo, na Inglaterra

(delegados de empresas – shop stewards), na Itália (comissões de empresas) e outras experiências de países capitalistas desenvolvidos.

Quanto à organização dos sistemas sindicais, Delgado (2016, p. 1470) esclarece que há quatro modelos de associação:

a) os sindicatos por categoria profissional.

Este é modelo clássico adotado no Brasil. Tal forma de associação pressupõe a congregação dos trabalhadores em razão da categoria profissional, isto é, através da *similitude laborativa, em função da vinculação a empregadores que tenham atividades econômicas idênticas, similares ou conexas*. Desta forma, a categoria profissional está ligada à subordinação a determinado empregador, como uma indústria metalúrgica ou um banco. São denominados sindicatos verticais por abrangerem grande parte dos empregados de várias empresas em determinada base territorial. Delgado (2016, p.1473) que atualmente há uma tendência de interpretação restritiva de categoria profissional no âmbito do sindicalismo, com a conseqüente pulverização de sindicatos dos trabalhadores. Esclarece ainda que:

É óbvio, do ponto de vista jurídico, pode-se interpretar a noção de categoria profissional não só do modo restritivo (como tendente, hoje, no Brasil); é possível também realizar interpretação ampliativa da mesma noção, de modo a reforçar a atuação dos sindicatos. Essa interpretação ampliativa, a propósito, seria mais consentânea com o próprio Direito Coletivo do Trabalho, uma vez que a história e conceito de associações sindicais remetem-se ao apelo da união, da unidade, da agregação – e não seu inverso.

b) sindicatos por ofício ou profissão

Neste modelo, os trabalhadores são associados por sua profissão. Apesar de não ser o modelo dominante no Brasil, é representado pelos denominados *sindicatos de categoria diferenciada*. De acordo com o §3º da Consolidação das Leis do Trabalho, “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”. São denominados sindicatos horizontais, pois abrangem trabalhadores de diversas empresas que se enquadram nestas categorias profissionais diferenciadas.

c) sindicato por empresa

Estes sindicatos são os que agregam os trabalhadores em função da empresa a que estão vinculados. Sistema relevante nos Estados Unidos, é juridicamente inviável no Brasil com o estabelecimento da categoria profissional e da base territorial mínima. Tal forma de estruturação é criticada por não permitir o espraiamento das conquistas dos trabalhadores de forma ampla, minando o papel exercido pelo Direito Coletivo do Trabalho como agente progressista.⁹

d) sindicatos por ramo empresarial de atividades

Estes sindicatos são representados pelos trabalhadores que se unem em função do ramo empresarial de atividade, isto é, sindicatos de trabalhadores industriais, financeiros, da agropecuária etc. Este modelo favorece a criação de grandes sindicatos, fortes e com poder de negociação coletiva em qualquer âmbito geográfico ou perante qualquer empresa. Como elucidada Delgado (2016, p. 1475):

O presente tipo de agregação sindical tende a levar ao máximo as vantagens do sindicalismo para os trabalhadores, potencializando também o papel progressista e generalizante do Direito do Trabalho. Ele também favorece a solidariedade entre empregados de empresas distintas, atenuando a perspectivas estritamente individualistas de atuação sindical. Em síntese, a força organizativa dos sindicatos resultantes deste critério permite o mais perfeito cumprimento do princípio da real equivalência entre os contratantes

9 Neste sentido, Delgado argumenta (2016, p. 1474) que essa estruturação sindical “*diminui também a solidariedade entre os trabalhadores de empresas distintas, acentuando o individualismo no âmbito das propostas de atuação sindical. Neste quadro, tal modalidade de agregação favoreceria os trabalhadores de grandes empresas, que poderiam, pelo isolamento sindical, obter vantagens específicas e diferenciadas em contraponto ao restante do mercado de trabalho – ampliando a diferenciação social característica do capitalismo*”.

coletivos.

A Constituição Federal de 1988, mediante o disposto no artigo 8º, inciso VI, garante legitimidade aos sindicatos para atuação na defesa dos interesses dos empregados, na medida em que torna obrigatória a sua participação nas negociações coletivas. Neste sentido, o Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou em sede de recurso ordinário, afirmando que a dispensa de participação do sindicato nas negociações coletivas somente poderia se dar em caso de comprovada recusa da entidade em negociar com o empregador, conforme segue:

TST - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 2027300092009502
2027300-09.2009.5.02.0000 (TST)

Data de publicação: 01/07/2011

Ementa: RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA SEM A PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO. RECUSA EM NEGOCIAR NÃO COMPROVADA. SINDICATO PRETERIDO. INVALIDADE DO ACORDO DE BANCO DE HORAS. O art. 8º , inciso VI , da Constituição Federal , ao declarar a participação obrigatória do sindicato na negociação coletiva de trabalho revela natureza de preceito de observância inafastável. Em verdade, a própria CLT já trazia a exigência de participação do sindicato na celebração de convenção e de acordo coletivo de trabalho, conforme dispõem os arts. 611, -caput- e § 1º, e 613. Todavia, o art. 617 da CLT , nos moldes em que redigido, não se revela incompatível com a garantia constitucional, pois o ordenamento jurídico conteria lacuna de graves conseqüências caso não prevísse solução para situações em que comprovadamente o sindicato não se desincumbe da nobre função constitucional. A recepção do artigo 617 da CLT , contudo, não dispensa a análise minuciosa do caso concreto, a fim de que se verifique a efetiva recusa na negociação coletiva a ensejar as etapas seguintes previstas no aludido artigo, e, em tese, se conclua pela validade de eventual ajuste direto com os empregados . Precedentes. Se os autos carecem da comprovação de que o sindicato recusou-se a negociar, e, ao contrário, a prova revela uma total preterição do sindicato na negociação coletiva, julga-se improcedente o pedido de declaração de validade de acordo de banco de horas celebrado diretamente com os empregados . Recurso ordinário a que se

nega provimento.

Encontrado em: Seção Especializada em Dissídios Coletivos DEJT
01/07/2011 - 1/7/2011 RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA¹⁰

O ordenamento jurídico brasileiro também prevê a existência das denominadas entidades sindicais de grau superior, isto é, as federações e as confederações¹¹. Para se constituir uma federação, é necessário que no mínimo cinco sindicatos (desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas) se organizem e solicitem o registro junto ao Ministério do Trabalho e Emprego. As federações possuem por base de atuação os estados, mas podem ser autorizadas Federações interestaduais e nacionais. Em relação às confederações, estas entidades compreendem a reunião de no mínimo três federações e possuem sede na Capital da República. O pedido de reconhecimento da federação é dirigido ao Ministro do Trabalho e Emprego, acompanhado dos estatutos e das cópias autenticadas das atas da assembleia de cada sindicato ou federação que autorize a filiação, já as confederações são reconhecidas por meio de decreto do Presidente da República.

Por fim, a promulgação da lei 11.648/2008, promoveu o reconhecimento formal das centrais sindicais, que apesar de já existirem, passaram a contar com recursos da contribuição sindical, conforme previsto na referida lei. As centrais podem ser compreendidas como entidades de representação geral dos trabalhadores, constituídas em âmbito nacional e com a atribuição de coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas bem como a participação em fóruns, colegiados de órgãos públicos e outros espaços de diálogo social nos quais estejam em discussão temas de interesse geral dos trabalhadores. São associações de natureza privada e devem atender a requisitos legais para sua existência¹², a saber, filiação de no mínimo 100 sindicatos distribuídos nas

10 O referido julgado tende a enfraquecer o papel do sindicato obreiro na negociação coletiva na medida em que sua dispensa seria viável. Parte da doutrina entende que a possibilidade de celebração de negociação coletiva sem a presença do sindicato obreiro é inconstitucional, conforme leciona Delgado (2016, p. 1527), para quem, a regra do disposto no parágrafo 1º do artigo 617 da CLT “*entra em choque frontal com o princípio da autonomia dos sindicatos e com a norma inserida no art. 8º, VI, da Constituição Federal. Não pode haver dúvida de que não foi, assim, recepcionada (revogação tácita) em 05.10.1988*”.

11 Consolidação das Leis do Trabalho, Seção V, arts. 533 a 539.

12 O índice de representatividade das centrais sindicais é divulgado anualmente pelo Ministério do Trabalho. Para o ano de 2016, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) lidera o índice com o total de 30,40% do total de trabalhadores ligados a entidades de classe seguida pela União Geral dos Trabalhadores (UGT) com 11,29%, a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB) e a Força Sindical seguem na terceira posição com 10,08%, seguidas pela Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) com 8,15% e a Nova Central Sindical de

cinco regiões do país, a filiação em pelo menos três regiões de no mínimo 20 sindicatos, a filiação de sindicatos em no mínimo cinco setores de atividade econômica e a filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional. Para Delgado (2016, p. 1481) as centrais sindicais são um contraponto ao modelo corporativista a que se fará referência posteriormente, já que contribuem para a democracia contemporânea enquanto entidades líderes do movimento sindical. Nas palavras do referido autor,

[...] a jurisprudência não lhes tem dado a devida importância e reconhecimento, caudatárias que são os princípios de liberdade de associação e autonomia sindical. Não há por que dizer que não sejam acolhidas pelos princípios constitucionais citados, embora certamente não o sejam pelo texto sindical restritivo do Título V da CLT. Elas, de certo modo, unificam, pela cúpula, a atuação das entidades sindicais, enquanto não superado o modelo corporativista. Mas não têm, segundo a jurisprudência, poderes de representação; não participam, desse modo, do ponto de vista formal, das negociações coletivas trabalhistas.

Não obstante investigação mais profunda acerca da evolução do sindicalismo no Brasil, é importante ter em mente ao menos o contexto histórico em que se situa a evolução do Direito do Trabalho no Brasil para compreender as nuances da crise enfrentada e da necessidade de reforma da legislação laboral. Primeiramente, devemos considerar que as mudanças ocorridas no Direito do Trabalho pátrio surgiram principalmente, ainda que não exclusivamente, através de imposições do governo para a sociedade, os denominados movimentos descendentes.¹³ Para Segadas Vianna (*apud* Alcídio Soares Junior, 2011), os

Trabalhadores (NCST) com 7,45% de representatividade. Na prática, o reconhecimento por parte do Ministério do Trabalho garante os repasses provenientes do imposto sindical. Neste sentido, tramita no Supremo Tribunal Federal a Ação Direta de Inconstitucionalidade 4067, ajuizada pelo partido Democratas, na qual se discute a validade do dispositivo da lei 11648/2008 que destina 10% da contribuição sindical compulsória para as Centrais Sindicais. Após os votos dos ministros Luís Roberto Barroso e Rosa Weber no sentido da constitucionalidade da referida norma, o ministro Gilmar Mendes pediu vista. Disponível em <<http://www.valor.com.br/brasil/4507796/cut-perde-espaco-como-maior-central-sindical-do-pais>>. Acesso em 15 de maio de 2016. Disponível em <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=304926>>. Acesso em 15 de maio de 2016.

¹³ Neste sentido, o modelo brasileiro pode ser contrastado com a história do Direito do Trabalho no México, na Inglaterra e na França, países em que o desenvolvimento da legislação trabalhista se deu pela pressão exercida por meio de greves, boicotes e lutas violentas que impulsionaram o reconhecimento das aspirações dos

movimentos descendentes são caracterizados pela inexistência de lutas, falta de associações profissionais, grupos sociais inorgânicos e ausência de atividades que requeiram um grande contingente de proletariado.

Assim, a partir da abolição da escravidão em 1888, começa a existir o pressuposto histórico para a configuração do trabalho subordinado, isto é, apenas com o fim deste sistema econômico é que se cria condições de se tratar da história do Direito do Trabalho no Brasil. Como Delgado (2016, p. 110/111) bem elucida que

[a Lei Áurea] constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego.

Contudo, até a década de 1930, a legislação trabalhista era dispersa, o que começa a mudar com o governo de Getúlio Vargas, que institucionaliza o direito do trabalho, promulgando leis que consagram a intervenção do Estado na organização trabalhista, como a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 1930 (Decreto 19.443/1930), a estrutura sindical baseada no sindicato único, reconhecido pelo Estado e considerado como órgão deste (Decreto 19770/1931).

O modelo de funcionamento dos sindicatos estava diretamente influenciado pelos regimes fascistas que serviram parcialmente de molde ao governo brasileiro, o que resulta no controle quase totalitário dos sindicatos por parte do Estado. A Constituição Federal de 1934 estabelece a pluralidade e autonomia dos sindicatos, contudo, seus preceitos não foram respeitados e com o estado de sítio em 1935, o modelo anterior continuou intacto, como elenca Delgado (2016, p. 114) para quem “[...] com o estado de sítio em 1935, continuado pela ditadura aberta em 1937, pôde o governo federal eliminar qualquer foco de resistência à sua estratégia política, firmando solidamente a larga estrutura do modelo justrahlista”.

A partir da Constituição de 1937, é instaurado o modelo de sindicato único (legalmente, já que a prática já havia se consagrado a despeito da norma prevista na Constituição Federal de 1934), cuja existência dependia do aval do Ministério do Trabalho que garantia a investidura à entidade mais representativa. Por fim, a Constituição de 1943 reconhece o direito de greve e a Constituição de 1967 pouco altera sobre o funcionamento destas entidades.

Com a redemocratização do Brasil e a promulgação da Constituição Federal de 1988, procurou-se afastar de vez o autoritarismo estatal, garantido-se expressamente que *“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”* (art. 8º, inciso I, CF/88). Este dispositivo garante a ruptura com a tradição autoritária baseada no modelo proto-fascista que pressupunha a ingerência estatal na atuação, criação e extinção dos sindicatos.

Apesar dos avanços trazidos pela nova Carta Magna, alguns pontos cruciais vigentes no antigo modelo de organização foram mantidos, notadamente o princípio da unicidade sindical, previsto no artigo 8º, inciso II da Carta Maior; a manutenção da contribuição sindical obrigatória no inciso IV, artigo 8º; além dos preceitos que foram alterados posteriormente como a representação corporativa classista na Justiça do Trabalho e a concorrência do poder judiciário com a negociação coletiva trabalhista. Neste sentido, afez-se que o Brasil, na contramão dos signatários da Convenção de n. 87 da OIT¹⁴, não garantiu o princípio da liberdade associativa e sindical de forma plena. Portanto, temos que:

[...] a leitura atenta do art. 8º e seus incisos da Constituição Federal de 1988, à luz do referido tratado internacional, revela-nos, lamentavelmente, que a liberdade sindical no Brasil encerra, como bem salienta Arion Sayão Romita 'mera norma de fachada', uma vez que, dentre as diversas espécies de liberdades propugnadas pela Convenção 87 da OIT, somente restou

14 Convenção da Organização Internacional do Trabalho promulgada em 1948 na cidade de São Francisco, Estados Unidos. Nela, os países signatários se comprometem a, dentre outras obrigações, assegurar que *“os trabalhadores e empregadores, sem distinção de quaisquer espécie, terão o direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas”*.

assegurada a autonomia sindical (CF, art. 8º, I), assim mesmo com o condicionamento da criação de sindicatos ao registro prévio no órgão competente.” (Bezerra Leite, 2015, p. 626).

A opção pela unicidade sindical, contudo, é controversa na doutrina. Há autores¹⁵ que argumentam que a pluralidade sindical enfraqueceria o movimento de luta dos interesses dos trabalhadores, que seria fragmentado nas diversas forças então existentes. Contudo, a crítica pode ser contestada já que o fortalecimento dos sindicatos está relacionado, na verdade, com a tomada de consciência dos empregados sobre o papel desempenhado por estas entidades na defesa de seus próprios interesses. A práxis adotada em diversos países demonstra que a unidade sindical pode ser alcançada sem que haja uma norma jurídica que proíba a existência de outros sindicatos, o que indica um amadurecimento dos trabalhadores representados por estas entidades.

Entendemos que a unicidade sindical exigida por lei fere os interesses dos próprios trabalhadores, na medida em que ficam restritos à optar por um único sindicato que assume o papel de representante da categoria. Como mencionado anteriormente, a unidade sindical por si não é empecilho ao princípio da liberdade associativa e sindical, e nesta linha, anota Rodolfo Pamplona Filho (*apud* Bezerra Leite, 2015, p. 623) que:

Na maioria dos países há pluralidade de direito e de fato (p. ex.: França, Itália, Espanha); em alguns, é facultada a pluralidade sindical, mas por conscientização dos trabalhadores, vigora, de fato, a unidade de representação (p. ex.: Alemanha e Reino Unido); em outros, o monopólio de representação sindical é imposto por lei (p. ex.: Brasil, Colômbia, Peru).

A manutenção de resquícios de um sistema autoritário e fascista corroborada pela Constituição Federal de 1988 ajuda a prolongar a crise de legitimidade pela qual passa o sistema sindical no Brasil. Como pontua Maurício Godinho Delgado (2016, p. 1478), “*parece inevitável o caminho para a reforma do sistema sindical, de modo a adequá-lo à plena liberdade de associação e à plena liberdade sindical*”. Desta maneira, as contradições evidentes na Carta Magna, bem como a superação do modelo de funcionamento do Direito do

¹⁵ Ruprecht, Alfredo J. *Relações Coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p.90 (*apud* Bezerra Leite, Carlos Henrique. *Curso de Direito do Trabalho*).

Trabalho no Brasil evidenciam a necessidade da reforma sindical e trabalhista.

2.2 Organização Internacional do Trabalho

Para se compreender o fenômeno da internacionalização do Direito do Trabalho, convém elencar a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) pelo Tratado de Versalhes em 1919 com o objetivo precípua de garantir a proteção e a promoção dos direitos humanos no âmbito das relações de trabalho. Neste viés, Carlos Henrique Bezerra Leite (2015, p. 745) esclarece que a competência da OIT abrange não somente questões específicas de direito do trabalho, mas também

[...] fomentar a plenitude do emprego e a elevação dos níveis de vida; a formação profissional e a garantia de iguais oportunidades educativas e profissionais, a proteção à infância e à maternidade e a promoção de alimentos, cultura, habitação, recreação; colaborar com os demais organismos internacionais visando melhora da saúde, ao aperfeiçoamento da educação, enfim, à promoção do bem-estar de todos os povos.

A OIT trabalha com princípios fundamentais sobre os quais repousa a organização, a saber:

- o trabalho não é uma mercadoria;
- a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um processo ininterrupto;
- a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;
- a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum.

Com base em tais princípios, a Organização Internacional do Trabalho elabora normas internacionais regulamentadoras das relações de trabalho que se tornarão convenções que têm por fim último assegurar a justiça social. De acordo com Arnaldo Sússekind¹⁶ as convenções são tratados-leis normativos, multilaterais e abertos que tem por objeto a regulação de determinadas relações sociais.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2015, p. 750) classifica as normas das convenções da OIT em *autoaplicáveis*, quando prescindem de regulamentação complementar para sua aplicação pelos Estados-Membros; *de princípios*, quando a aplicação depende de lei ou algum ato normativo complementar posterior, a cargo do país que a ratificar e *promocionais*, quando estabelecem normas programáticas para a sua aplicação.

O processo de ratificação destas normas definido pelo ordenamento jurídico compreende o envio da convenção ao Congresso Nacional (conforme prevê o artigo 49, I, da Constituição Federal) a quem caberá a análise do tratado e após eventual aprovação, caberá a ratificação pelo Presidente da República que promoverá o depósito do instrumento perante o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho a quem caberá a tarefa de comunicar o ato ao Secretário-Geral da ONU¹⁷.

2.3 Convenções 87, 98, 135 e 151 da Organização Internacional do Trabalho

Compreendidas as contradições evidentes do diploma constitucional e o processo de formação das convenções no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, faz-se necessário elencar as normas internacionais que demonstram a problemática na garantia da liberdade sindical ampla quando afrontadas com as regras previstas pela Carta Magna.

Cumprindo com a missão elencada na Constituição da OIT¹⁸, A Convenção de

16 SÚSSEKIND, Arnaldo. A convenção da OIT sobre a Despedida Imotivada. In: *Revista da Academia Nacional do direito do trabalho*. São Paulo: Ltr, n. 5, a. V., p. 48, 1998. (*apud* Carlos Henrique Bezerra Leite. Op. Cit. p. 750).

17 Procedimento descrito por Arnaldo Sússekking *apud* Carlos Henrique Bezerra Leite, op. Cit., p. 751)

18 Preâmbulo da Constituição da OIT: “*Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à*

nº 87 (também denominada Convenção Sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical), aprovada em 1948 na 31ª Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em São Francisco, prevê que os trabalhadores e empregadores, sem quaisquer distinções, tenham direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas (artigo 2º).

A Convenção também prevê expressamente o direito de as entidades obreiras e empregadoras de elaborar seu próprio estatuto, eleger livremente seus representantes e organizar a gestão e a atividade dos mesmos (artigo 3º), sendo vedado às autoridades públicas qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar seu exercício legal. É garantida às entidades sindicais de que a sua dissolução ou suspensão não poderá ocorrer por meio administrativo, reafirmando a ideia de que estas entidades não poderão estar sujeitas ao controle estatal autoritário (artigo 4º).

A seguir, a Convenção garante o direito de que as organizações poderão constituir federações e confederações ou filiar-se a estas entidades, bem como o direito de as federações ou confederações se filiarem a organizações internacionais obreiras ou empregadoras (artigo 5º). A referida norma prossegue no sentido de assegurar que a aquisição de personalidade jurídica por parte das organizações obreiras ou empregadoras não poderá estar sujeita a condições que minem o conteúdo dos dispostos nos artigos anteriores. Neste sentido, vale ressaltar a exigência do registro da entidade sindical junto ao Ministério do Trabalho como requisito para aquisição de personalidade sindical, mecanismo herdado da influência autoritária pelo qual o Direito do Trabalho se desenvolveu no Brasil e que a primeira vista poderia estar de encontro à norma prevista na referida Convenção.

Provocado a se pronunciar sobre a questão, o Supremo Tribunal Federal decidiu no julgamento da ADI 1121/RS¹⁹ que, o registro sindical é ato administrativo vinculado do

regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão de obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias. [...] Art. 1 “É criada uma Organização permanente, encarregada de promover a realização do programa exposto no preâmbulo da presente Constituição e na Declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, adotada em Filadélfia a 10 de maio de 1944 e cujo texto figura em anexo à presente Constituição.”

Ministério do Trabalho que deve ser praticado sempre que a entidade sindical preencher os requisitos fixados pelo ordenamento jurídico. Em consonância com o referido entendimento, foi editada a súmula 677 do Pretório Excelso que dispõe que até disposição de lei específica, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder com o registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.

Na segunda parte do referido instrumento, os membros são instados a se comprometer a tomar as medidas necessárias e apropriadas a assegurar os trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical, portanto, não apenas a autonomia dos sindicatos deve ser preservada, mas também o direito de que os trabalhadores e empregadores possam constituir ou se filiar a organizações de sua livre escolha, em harmonia com o disposto nos artigos anteriores da convenção. A imposição da unicidade sindical no ordenamento jurídico pátrio obsta o livre exercício deste direito e minam a potencialidade de desenvolvimento democrático que a pluralidade de entidades tem o condão de causar. As funções do Direito Coletivo do Trabalho, enquanto agente democratizante, são mitigadas pelo

CONSIDERAÇÕES EM TORNO DA QUESTÃO DO REGISTRO SINDICAL - SIGNIFICADO DA INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 03/94 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO - AÇÃO DIRETA AJUIZADA EM MOMENTO ANTERIOR AO DA VIGÊNCIA DESSA INSTRUÇÃO NORMATIVA (ART. 9.) - CONFEDERAÇÃO SINDICAL QUE NÃO OBSERVA A REGRA INSCRITA NO ART. 535 DA CLT - NORMA LEGAL QUE FOI RECEBIDA PELA CF/88 - ENTIDADE QUE PODE CONGREGAR PESSOAS JURÍDICAS DE DIREITO PÚBLICO E OUTRAS INSTITUIÇÕES DE CARÁTER CIVIL - DESCARACTERIZAÇÃO COMO ENTIDADE SINDICAL - AÇÃO NÃO CONHECIDA. REGISTRO SINDICAL E LIBERDADE SINDICAL . - A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, ao interpretar a norma inscrita no art. 8., 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 a 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 a formação dos organismos sindicais. CONFEDERAÇÃO SINDICAL - MODELO NORMATIVO. O sistema confederativo, peculiar a organização sindical brasileira, foi mantido em seus lineamentos essenciais e em sua estrutura nasica pela Constituição promulgada em 1988. A norma inscrita no art. 535 da CLT - que foi integralmente recepcionada pela nova ordem constitucional - impõe, para efeito de configuração jurídico-legal das Confederações sindicais, que estas se organizem com o mínimo de três (3) Federações sindicais. Precedente: RTJ 137/82, Rel. Min. MOREIRA ALVES. O desatendimento dessa exigência legal mínima por qualquer Confederação importa em descaracterização de sua natureza sindical. Circunstância ocorrente na espécie. Consequente reconhecimento da ilegitimidade ativa ad causam da Autora.

(STF - ADI-MC: 1121 RS, Relator: CELSO DE MELLO, Data de Julgamento: 06/09/1995, TRIBUNAL PLENO, Data de Publicação: DJ 06-10-1995)

princípio constitucional que não se mostra adequado para regular o atual estágio de desenvolvimento das relações de trabalho no Brasil.

A convenção de nº 98 da OIT, aprovada em 1949 na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, ratificada pelo Brasil em 1952 e promulgada pelo Decreto 33.196 de 1953, trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva. Arnaldo Süssekind²⁰ elucida que

A Convenção 98 também é considerada um complemento ao conteúdo da Convenção 87. Trata sobre os princípios de sindicalização e negociação coletiva. Visa proteger os direitos sindicais dos trabalhadores em relação aos respectivos empregadores e suas organizações, assegurar a independência das associações de trabalhadores em face à de empregadores e vice-versa e, bem assim, fomentar a negociação coletiva como solução ideal para conflitos de trabalho.

Assim, o referido instrumento garante que os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego (artigo 1º), não sendo lícita a subordinação da contratação do trabalhador à condição de estar ou não filiado a determinada entidade sindical e nem sua dispensa ou prejuízo em virtude da filiação ou participação em atividades sindicais fora do horário do trabalho ou no horário do trabalho caso o empregado haja consentido.

Fica também assegurada a proteção contra atos de ingerência das organizações obreiras e empregadoras em relação umas a outras, seja por meio direto através de seus membros ou na formação, administração ou funcionamento destas entidades (artigo 2º). São entendidos como atos de ingerência os atos destinados a criar organizações de trabalhadores dominadas por determinado empregador ou organização de empregadores, a manutenção da organização de trabalhadores por outros meios financeiros com o objetivo de colocá-las sob controle de um empregador ou entidade empregadora.

²⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho, São Paulo: LTr, 2000, p. 344 *apud* MACHACZEK, Maria Cristina Cintra. **Liberdade sindical no Brasil: a Convenção 87 da OIT e a Constituição Federal de 1988**. PUC-SP. São Paulo, 2009.

Apesar de a Convenção nº 87 ainda não ter sido ratificada pelo Brasil, alguns de seus preceitos foram incorporados à Carta Magna de 1988, tais como a não obrigatoriedade de filiação a determinada entidade sindical e a não-ingerência estatal de modo a impedir ou limitar o exercício das atividades das entidades sindicais.

A Convenção de n. 135, aprovada na 56ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra em 1971, promulgada no Brasil pelo Decreto 131/91, dispõe sobre a proteção dos representantes de trabalhadores, de forma a garantir que estes representantes não pudessem ser prejudicados em razão de suas atividades enquanto membros da entidade sindical obreira. A referida convenção previa a existência dos representantes sindicais (aqueles que foram nomeados ou eleitos pelos sindicatos) e os representantes eleitos, isto é, representantes eleitos livremente pelos trabalhadores da empresa cujas funções não dependessem de prerrogativas exclusivas das entidades sindicais.

A título exemplificativo, Alberto Emiliano de Oliveira Neto (2011) esclarece²¹ que na Itália o sistema de representação é fortemente vinculado aos sindicatos. Desta maneira, a representação dos trabalhadores deve ser escolhida mediante critérios estabelecidos em negociação coletiva com o respectivo sindicato. A França é dividida entre a representação unitária e a representação sindical. Oliveira esclarece que o primeiro sistema é composto pelo delegado de pessoal e pelo comitê de empresa. O delegado de pessoal tem por função apresentar aos empregadores as reclamações individuais ou coletivas relativas à salários, aplicação do Código de Trabalho (e outras disposições legais) bem como a aplicação das convenções e negociações coletivas, enquanto que o comitê de empresa tem por função participar da gestão e evolução econômica da empresa e da organização do trabalho. Já o segundo sistema está ligado à seção sindical na empresa e ao delegado sindical, a quem compete²² reivindicar o aprimoramento das normas em vigor, isto é, “*a formação profissional dos empregados, a igualdade entre os trabalhadores, as convenções coletivas e o balanço social*”.

Por fim, elencamos a Convenção de n. 151 da OIT, a Convenção sobre as

21 DE OLIVEIRA, Alberto Emiliano Neto. Representação dos trabalhadores nas empresas. Disponível em <<https://jus.com.br/artigos/20114/representacao-dos-trabalhadores-nas-empresas>>. Acesso em maio de 2016.

22 BARROS, Maria Alice Monteiro de. Representante dos empregados no local de trabalho. Disponível em <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_58/Alice_Barros.pdf>. Acesso em maio de 2016.

Relações de Trabalho na Administração Pública, aprovada em 1978 na 64ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, aprovada no Brasil pelo decreto legislativo n. 206 de 2010 do Congresso Nacional e ratificada no mesmo ano, que dispõe sobre o direito de sindicalização e as relações de trabalho na Administração Pública.

A referida convenção, promulgada ante a “*considerável expansão dos serviços prestados pela administração pública em muitos países e da necessidade de que existam sadias relações de trabalho entre as autoridades públicas e as organizações de empregados públicos*”, dispõe que os empregados públicos possuirão proteção contra todo ato de discriminação sindical em relação ao seu emprego, especialmente quando o ato tenha por finalidade subordinar o emprego do empregado público à condição de que não se filie ou deixe de ser membro de entidades sindicais de empregados públicos, ou despeça/prejudique o empregado em razão de sua filiação ou participação nas atividades de determinada entidade sindical (artigo 4º).

As entidades sindicais dos empregados públicos deverão gozar de independência em relação às autoridades públicas, estando protegidas de atos de ingerência, aí compreendidos os atos destinados a criar entidades dominadas pelas autoridades públicas ou a manutenção (por quaisquer meios) de organizações de empregados públicos com o objetivo de exercer o controle sobre elas (artigo 5º). Em relação à solução dos conflitos oriundos da relação de trabalho, fica determinado a solução por meio de negociação entre as partes ou através de procedimentos que garantam a imparcialidade, tais como a mediação, a conciliação e a arbitragem (artigo 7º).

Em virtude da ratificação pelo Congresso Nacional da referida Convenção da OIT, o Tribunal Superior do Trabalho alterou seu entendimento fixado na Orientação Jurisprudencial de n.º²³ a fim de permitir o dissídio coletivo para apreciação de cláusulas de natureza social de empregados públicos, *in verbis*:

05. DISSÍDIO COLETIVO. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO.
POSSIBILIDADE JURÍDICA. CLÁUSULA DE NATUREZA SOCIAL

²³ Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDC/n_bol_01.html#TEMA5>. Acesso em 20 de maio de 2016.

(redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

Em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados, cabe dissídio coletivo exclusivamente para apreciação de cláusulas de natureza social. Inteligência da Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 206/2010²⁴

Vale ressaltar que mesmo após a ratificação da Convenção 151 da OIT, o direito de greve dos servidores públicos continuou sem regulamentação por parte do Congresso Nacional. Apesar de a falta da lei regulamentadora não ter sido empecilho a realização de greves dos servidores públicos (Vallisney Oliveira, 2014), o fato de não haver lei específica leva a resolução específica de cada caso geralmente pela via judicial. O Supremo Tribunal Federal foi provocado a se manifestar sobre a situação em sede de julgamento dos MI 670/ES, MI 708/DF e MI 712/PA e decidiu que ante a omissão do Poder Legislativo²⁵ em editar norma regulamentadora do direito previsto no artigo 37, VII da Carta Magna²⁶, deveria ser aplicada, na medida do couber, a lei 7.783/89, que trata do direito de greve dos trabalhadores do setor privado.

24 No mesmo entendimento, segue julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região: CONVENÇÃO 151 DA OIT - CLÁUSULAS SOCIAIS - LIMITES DE APLICAÇÃO ENTRE SERVIDORES PÚBLICOS. A interpretação do disposto no § 3º, do artigo 39, conjugada com o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição da República, nos remete à conclusão de que a Administração Pública não dispõe da possibilidade de firmar instrumento coletivo de trabalho com conteúdo econômico, ressalvadas exclusivamente as cláusulas sociais. E esta última realidade deriva, pontue-se, do novo status sociojurídico consagrado por meio da ratificação, pelo Brasil, em 2010, da Convenção 151 da OIT. Isso porque nossa Carta Maior veda expressamente ao ente público a concessão de vantagem ou aumento de remuneração, a qualquer título, sem prévia dotação orçamentária e autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias (§ 1º, do artigo 169/CR), posicionamento que sobressai do fato de a Administração Pública estar adstrita ao princípio da legalidade, nos termos do caput de seu artigo 37. (TRT-3 - RO: 01115201010203006 0001115-86.2010.5.03.0102, Relator: Convocado Vitor Salino de Moura Eca, Oitava Turma, Data de Publicação: 19/10/2012 18/10/2012. DEJT. Página 170. Boletim: Não.)

25 “Salientou-se que a disciplina do direito de greve para os trabalhadores em geral, no que tange às denominadas atividades essenciais, é especificamente delineada nos artigos 9 a 11 da Lei 7.783/89 e que, no caso de aplicação dessa legislação à hipótese do direito de greve dos servidores públicos, afigurar-se-ia inegável o conflito existente entre as necessidades mínimas de legislação para o exercício do direito de greve dos servidores públicos, de um lado, com o direito a serviços públicos adequados e prestados de forma contínua, de outro. Assim, tendo em conta que ao legislador não seria dado escolher se concede ou não o direito de greve, podendo tão-somente dispor sobre a adequada configuração da sua disciplina, reconheceu-se a necessidade de uma solução obrigatória da perspectiva constitucional.” Informativo 485 do Supremo Tribunal Federal disponível em <<http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo485.htm#Mandado%20de%20Injun%C3%A7%C3%A3o%20e%20Direito%20de%20Greve%20-%207>>. Acesso em 23 de maio de 2016.

26 Constituição Federal de 1988 - Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica

É importante ressaltar que apesar de o Brasil não ter ratificado a Convenção n.º 87 (como já mencionado acima), é membro da Organização Internacional do Trabalho e por este motivo, tem o compromisso derivado do fato de pertencer à OIT de “*respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é*”²⁷:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Nesta linha, Machaczek (2009, p. 107) esclarece que

[...] a ideia de universalizar direitos voltados às relações de trabalho foi adotada nos instrumentos internacionais de direitos humanos, tendo em vista a garantia da proteção universal dos direitos e das liberdades fundamentais, incluindo o direito à liberdade sindical. Em consonância com essa declaração, o Brasil se comprometeu a concretizar e promover os preceitos de liberdade sindical independentemente da ratificação da Convenção 87 da OIT.

Portanto, percebe-se que as Convenções Internacionais da OIT, mesmo as que não foram ratificadas pelo Brasil, devem ser consideradas na elaboração das leis pertinentes à legislação trabalhista como forma de assegurar a justiça social preconizada pela Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho²⁸.

27 Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Disponível em <http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em 25 de maio de 2016.

28 Delgado elucida (2016, p. 157) acerca das recomendações e das declarações da OIT, que “*certamente têm o caráter de fonte jurídica material, uma vez que cumprem o relevante papel político e cultural de induzir os Estados a aperfeiçoar sua legislação interna na direção lançada por esses documentos programáticos internacionais*”.

Capítulo 3

A proposta de reforma sindical elaborada pelo Fórum Nacional do Trabalho

3.1 O Fórum Nacional do Trabalho e o Relatório Final da Reforma Sindical

Após o arquivamento do projeto de lei 5483/2001 (efetuado após a solicitação do Presidente da República), que tratava da alteração do artigo 618 da CLT ao estabelecer que as normas estabelecidas nas negociações coletivas prevaleceriam sobre a lei, desde que não contrariassem a Constituição Federal ou as normas de saúde e segurança do trabalho, o governo federal, sob a égide do então presidente Luís Inácio Lula da Silva, cria o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), com o objetivo de implementar a reforma sindical e trabalhista no Brasil, através de uma reforma na legislação trabalhista, adotando um modelo *baseado em liberdade e autonomia*.

O Fórum, composto por 600 representantes de empregados, empregadores e governo, tinha por objetivo expresso a atualização da legislação trabalhista de forma a criar um ambiente propício ao desenvolvimento nacional, modernização das instituições de regulação do trabalho (a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego) e estimular o diálogo e o tripartismo.

Assim, o Fórum aprova no ano de 2004, um relatório final sobre a reforma sindical, prevendo a criação de um Conselho Nacional de Relações do Trabalho (CNRT), com composição tripartite (trabalhadores, empregadores e representantes do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE). Dentre as funções a serem exercidas por tal Conselho, pode-se destacar a proposta de critérios e solução de dúvidas sobre o enquadramento sindical para as representações de empregadores e de trabalhadores e o exame em segunda instância controvérsias acerca de pedidos de registro sindical.

Os sindicatos seriam constituídos com base em critérios de enquadramento por setor econômico e pelo ramo de atividade econômica, conforme proposto pelo Conselho Nacional de Relações de Trabalho. As entidades sindicais de trabalhadores seriam constituídas como instituições de âmbito nacional (Centrais Sindicais e Confederações por

setor econômico), estadual (Federações por ramo de atividade econômica) e municipal (Sindicatos por ramo de atividade econômica). Previa-se expressamente a possibilidade de existência de federações nacionais e interestaduais, e sindicatos nacionais, interestaduais, estaduais, intermunicipais e municipais por atividade econômica.

O relatório adota expressamente como premissa que “*o sistema sindical terá como referência a representatividade comprovada ou derivada das entidades, de acordo com os critérios objetivamente estabelecidos*”. Acerca da definição da representação comprovada e derivada, o relatório elenca que

Compreende-se por representação comprovada aquela que se baseia diretamente na livre associação dos trabalhadores ou das empresas ou unidades produtivas nos sindicatos de base e no cumprimento dos critérios estabelecidos em lei para cada nível de representação. Compreende-se por representação derivada aquela que advém das entidades sindicais, que já obtiveram a comprovação de sua representatividade, preservados os critérios mínimos exigidos para o seu reconhecimento.

Outra premissa adotada pelo relatório acerca da organização sindical é a “*inibição da proliferação e da pluralidade, sem ferir a liberdade sindical (com base em critérios de representatividade estabelecidos em lei)*”. Desta maneira, caberia à nova legislação o estabelecimento de critérios objetivos para aferição da representatividade, cujo cumprimento seria requisito para obtenção da personalidade sindical. Esta premissa asseguraria que os sindicatos não fossem pulverizados e perdessem sua capacidade de negociação perante às empresas.

Ao tratar da exclusividade de representação dos sindicatos na base, o relatório indica precipuamente que a) os sindicatos com registros anteriores à legislação a ser promulgada poderiam optar pela exclusividade de representação sindical, contanto que obtivessem o reconhecimento pela representatividade comprovada e fizessem as alterações necessárias em seu estatuto aprovadas por meio de Assembleia dos empregados; b) os sindicatos que optassem pela exclusividade de representação não poderiam obter seu reconhecimento pela representatividade derivada; c) os sindicatos com registros anteriores à

nova norma que optassem pelo reconhecimento através da representatividade comprovada e não adotassem as regras estatutárias previstas em lei, não teriam a prerrogativa de exclusividade de representação, podendo existir, assim, mais de uma entidade representativa da base; c) em caso de constituição de uma nova base de representação, poderia haver a existência de mais de um sindicato; d) em caso de fusão de um sindicato com exclusividade de representação e outro que tenha optado pela liberdade de organização, a Assembleia de empregados da nova base definiria a manutenção da prerrogativa de exclusividade, contanto que não houvesse um terceiro sindicato estabelecido na mesma base.

A possibilidade de o sindicato poder optar pela exclusividade de representação é outro fator que vai contra à ideia de ampliar as vozes representantes dos trabalhadores frente aos empregadores e ao princípio da liberdade associativa. É claro que a maioria dos sindicatos existentes optaria por manter a exclusividade de representação e grande parte destes sindicatos já se enquadraria no critério de representação comprovada, sendo necessário, portanto, apenas que alterassem seus estatutos nas medidas exigidas pela lei. Este sistema não se mostraria compatível com as Convenções Internacionais da OIT que asseguram a liberdade sindical. Na prática, estaríamos diante de um sistema híbrido, em que se respeita a liberdade sindical para uma parte das entidades sindicais e para outra parte (talvez a maior parte) permaneceria o modelo que se pretendia reformar pelo referido anteprojeto. A contradição presente na possibilidade de se optar pela exclusividade de representação é evidente e não se mostra razoável em um projeto que pretende justamente reformar o sistema sindical pátrio.

Ainda nesta seara, ficaria estabelecido que as condições de funcionamento dos sindicatos seriam livres e constariam em estatuto próprio das entidades, exceto quando o sindicato optasse pela exclusividade de representação, já que o CNRT seria o encarregado da edição das normas estatutárias gerais, levando em conta “*os direitos e deveres dos associados e dos membros da diretoria, a estrutura organizativa e suas finalidades, a composição da diretoria e suas atribuições, os períodos de mandatos dos membros da diretoria, as penalidades e a perda do mandato, os requisitos para votar e ser votado, o Conselho Fiscal e a prestação de contas, a remuneração dos membros da diretoria, o processo eleitoral e por fim, a dissolução da entidade*”.

Nos casos de formação de sindicatos por meio da representatividade derivada, estes seriam parte da estrutura organizacional da Entidade Sindical de grau superior a que estariam vinculados. A perda da representatividade no novo sistema poderia ocorrer em casos de contestação junto à Secretaria de Relações do Trabalho (SRT), caso o sindicato não conseguisse comprovar a representatividade mínima estabelecida em lei. Um dos pontos cruciais do anteprojeto, que era acabar com a exclusividade sindical e os sindicatos inoperantes se mostra incompatível com o estabelecimento do critério da representatividade derivada, pois abre margem para que as entidades de grau superior (as centrais sindicais, confederações ou federações) utilizem seus filiados para criar sindicatos sem representatividade junto às bases, apenas por meio da representatividade derivada. A transferência dos filiados a fim de criar entidades sindicais com base no critério da representação derivada poderia ser usada para atingir interesses políticos alheios ao ideal do anteprojeto, reformulando a unicidade sindical e estendendo-a para as entidades de grau superior, das quais se desvinculariam os novos sindicatos que estariam intimamente conectados às entidades formadoras.

A partir do consenso estabelecido pelo relatório consolidado do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social em junho de 2003 acerca da reforma sindical, o relatório final aprovado pelo FNT previa o reconhecimento da personalidade sindical às Centrais Sindicais, a fim de que estivessem garantidas a estas entidades a capacidade jurídica de firmar acordos e convenções coletivas.

Para o reconhecimento das entidades sindicais dos trabalhadores, o relatório estabelecia que:

a) nos casos das Centrais Sindicais, o reconhecimento se daria pelo cumprimento de um dos quatro critérios a seguir:

1. representação sindical em no mínimo 18 estados, contemplando todas as regiões do país;

2. em pelo menos 9 estados, a soma dos trabalhadores empregados sindicalizados

nos Sindicatos pertencentes às Centrais Sindicais deveria ser igual ou superior a 15% da soma dos trabalhadores empregados em cada um destes estados;

3. a soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Central Sindical deveria ser igual ou superior a 22% (vinte e dois por cento) da soma dos trabalhadores empregados nas bases de representação de seus Sindicato;

4. em pelo menos 7 (sete) setores econômicos previstos na legislação, a soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Central Sindical deveria ser igual ou superior a 15% (quinze por cento) da soma dos trabalhadores empregados em cada um desses setores econômicos em âmbito nacional.

b) no caso das Confederações não filiadas às Centrais Sindicais

1. a Confederação Sindical deveria contar com Sindicatos reconhecidos em pelo menos 18 (dezoito) Unidades da Federação, contemplando as 5 (cinco) regiões do País;

2. dentre as 18 (dezoito) Unidades da Federação com representação da Confederação, em pelo menos 9 (nove) delas a soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Confederação deveria ser igual ou superior a 15% (quinze por cento) da soma dos trabalhadores empregados em cada uma dessas Unidades;

3. A soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Confederação deveria ser igual ou superior a 22% (vinte e dois por cento) da soma dos trabalhadores da base de representação de seus Sindicatos.

c) no caso das Federações não filiadas a entidades de grau superior (Central Sindical ou Confederação)

1. a soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Federação deveria ser igual ou superior a 22% (vinte e dois por cento) da soma

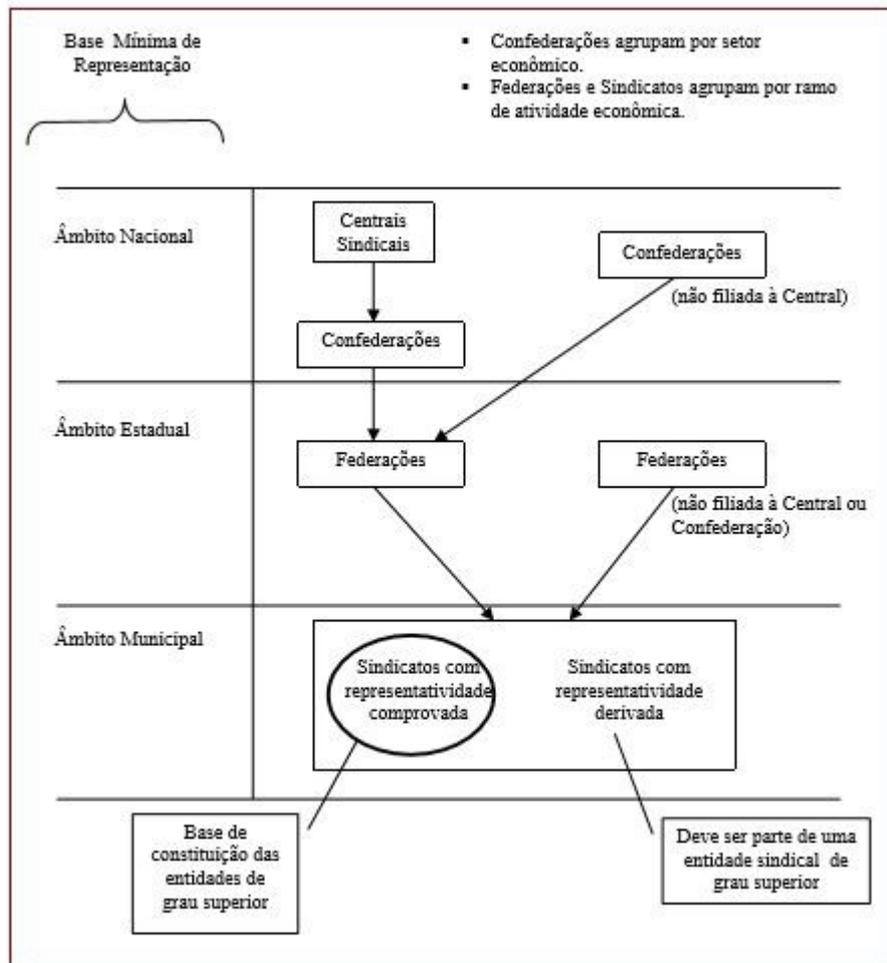
dos trabalhadores da base de representação de seus Sindicatos;

2. a soma dos trabalhadores empregados sindicalizados nos Sindicatos pertencentes à Federação deveria ser igual ou superior a 15% (quinze por cento) da soma dos trabalhadores empregados no ramo de atividade econômica da base de representação da Federação.

d) por fim, no caso de sindicatos não filiados a entidades de grau superior (Central Sindical, Confederação ou Federação)

1. a soma dos trabalhadores empregados sindicalizados deveria ser igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos trabalhadores empregados de sua base de representação.

Para melhor entendimento da nova organização formulada pelo relatório, elencamos o fluxograma elaborado pela Consultoria Legislativa do Senado Federal, no ano de 2004 (p. 24) no estudo “Reforma Sindical – Reflexões sobre o Relatório Final do Fórum Nacional do Trabalho”:



Como proposta para o financiamento das entidades sindicais, o relatório previa a contribuição associativa, cujo valor seria fixado levando-se em conta critérios de razoabilidade e a denominada “contribuição de negociação coletiva”, isto é, uma contribuição de caráter anual vinculada à negociação coletiva e que seria recolhida por todos os empregados beneficiados pela negociação, independentemente da filiação sindical. Tal dispositivo iria de encontro à jurisprudência firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho que consubstancia no precedente normativo n. 119 que:

Nº 119 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS – (mantido) - DEJT divulgado em 25.08.2014

"A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados."

Essa contribuição teria que ser aprovada pela Assembleia dos trabalhadores da base de representação do sindicato e o valor não poderia ser superior a 1% do valor da remuneração líquida recebida no ano anterior, divididas em três parcelas mínimas a partir do mês de abril. Além do financiamento dos sindicatos, os recursos da contribuição de negociação coletiva também seriam destinados ao custeio das Federações, Confederações, Centrais Sindicais e do Fundo Solidário de Promoção Sindical. No caso em fosse presente mais de um sindicato na negociação coletiva, os valores referentes à contribuição seriam divididos proporcionalmente à taxa de sindicalização das entidades. O relatório definia a distribuição da contribuição de negociação coletiva da seguinte maneira:

Os percentuais de repasse para as Entidades Sindicais e para o Fundo Solidário de Promoção Sindical serão os seguintes:

- a) Centrais Sindicais: 10% (dez por cento);
- b) Confederações: 5% (cinco por cento);
- c) Federações: 10% (dez por cento);
- d) Sindicatos: 70% (setenta por cento);
- e) Fundo Solidário: 5% (cinco por cento)."²⁹

Em contrapartida à instituição desta nova contribuição, estava prevista a extinção da contribuição sindical e das contribuições confederativa e assistencial. A contribuição sindical seria extinta ao longo de três anos e os valores a serem recolhidos seriam

²⁹ Fundo a ser instituído por lei, vinculado ao Ministério do Trabalho e destinado ao custeio das atividades do Conselho Nacional das Relações do Trabalho e de programas, estudos, pesquisas e ações voltadas à promoção das relações sindicais e do diálogo social. O fundo seria composto pela conta de contribuição dos trabalhadores e pela conta de contribuição dos empregadores.

de 75% de um dia de trabalho no primeiro ano, 55% de um dia de trabalho no segundo ano e 35% de um dia de trabalho no último ano.

As regras previstas para os sindicatos dos empregadores não apresentaram grandes distinções das novas mudanças que seriam implementadas em relação à organização e sustentação financeira das entidades sindicais dos trabalhadores, ressalvadas as devidas peculiaridades.

Em relação à negociação coletiva, o relatório dispõe expressamente que a negociação coletiva é obrigatória, baseada no princípio da boa-fé, do reconhecimento das partes e do respeito mútuo, constituindo-se como um processo de diálogo permanente entre os negociantes e que a negociação seria incentivada sem o cerceamento por parte da lei. Desta maneira, as partes estariam livres para pactuar os instrumentos normativos decorrentes da negociação coletiva, contanto que estes instrumentos não ferissem o ordenamento jurídico (dispondo de direitos inegociáveis, por exemplo) e obedecessem a nova organização imposta pela reforma sindical. O relatório também previa que para serem considerados válidos, os instrumentos normativos deveriam conter “*a definição da abrangência, do âmbito da aplicação, do prazo de validade, a publicidade e a clara definição dos direitos e obrigações recíproca*” (além dos demais requisitos de validade do negócio jurídico).

Nesta linha, estabelece-se que havendo mais de uma entidade representante dos trabalhadores ou empregadores na mesma base de representação, quem tomasse a iniciativa da negociação coletiva deveria notificar todas as demais entidades para participar do procedimento. Apesar de possuírem o dever de participar da negociação coletiva, os atores coletivos não teriam obrigação de celebrar o contrato coletivo. A recusa à negociação coletiva (e não à celebração do instrumento coletivo), contudo, quando devidamente comprovada, levaria a atribuição da titularidade da negociação coletiva a outra entidade sindical do mesmo ramo de atividade ou setor econômico.

Quanto à vigência destes instrumentos, previa-se que o prazo máximo de validade para as cláusulas seria de três anos, exceto se as partes acordassem de outra forma.

Poderia haver previsão de regras transitórias ou novo instrumento válido caso não houvesse renovação do acordo celebrado. Caso o instrumento vencesse sem a celebração de um novo acordo, haveria prorrogação automática de noventa dias do instrumento, podendo ser renovado por igual período. Caso não houvesse entendimento, as partes poderiam nomear árbitro de comum acordo. Em último caso, o conflito seria submetido à arbitragem pública realizada pela Justiça do Trabalho em 10 dias, desde que as partes assim acordassem e fossem autorizadas por suas assembleias.

Outro ponto que merece reflexões é o prazo estabelecido pelo anteprojeto em relação à vigência dos instrumentos coletivos, já que não se menciona o prazo máximo de vigência destes instrumentos, cabe o questionamento sobre a possibilidade do estabelecimento de normas coletivas de cinco, dez e até mesmo vinte anos. Caso se admita essa possibilidade, estariam anuladas as forças dos trabalhadores ao longo da vigência do instrumento coletivo. A dificuldade de acesso a outros meios de solução de conflitos e até mesmo à Justiça do Trabalho, reforçaria o potencial danoso deste artigo às entidades obreiras, que poderiam se tornar reféns do instrumento coletivo ao longo dos anos de sua vigência.

Quando houvesse negociação entre entidades de nível superior, poderia haver a previsão de cláusulas que não poderiam ser objeto de alteração por meio de negociação entre entidades em nível inferior, levando-se em conta que essas negociações entre entidades de nível superior seriam realizadas após um processo de consulta às entidades de nível inferior envolvidas, através do sindicato.

Em relação à negociação coletiva no serviço público, o relatório deixava claro que as diretrizes sindicais e trabalhistas definidas no FNT seriam aplicáveis aos servidores públicos federais, estaduais e municipais, respeitando a natureza do regime jurídico dos servidores, os procedimentos de negociação coletiva e as formas de composição de conflitos que seriam regulamentadas através de uma proposta a ser enviada para o Congresso Nacional em até 120 dias da conclusão dos trabalhos do FNT.

Foi elaborada uma proposta de regulamentação da negociação coletiva e do direito de greve no Serviço Público, estabelecendo a responsabilização dos agentes públicos

que impedissem ou inibissem as ações sindicais ou a negociação coletiva. Assim, além das normas previstas pelo relatório do FNT em relação aos trabalhadores do setor privado, os entendimentos firmados na negociação deveriam considerar os prazos da Lei de Diretrizes Orçamentárias e da Lei Orçamentária Anual. A negociação coletiva se daria em três níveis, a saber: i) geral: de caráter deliberativo, apta a dar tratamento a conflitos e demandas que envolvessem de forma preponderante o conjunto de servidores envolvidos (tais como remuneração, seguridade social, direitos sindicais, melhoria do serviço público e diretrizes para planos de carreira); ii) setoriais: análise e deliberação acerca de demandas administrativas ou gerenciais de setores específicos da administração; iii) específicas: análise de demandas específicas e localizadas.

A proposta previa que o direito de greve somente poderia ser exercido por servidores em efetivo exercício, excluídos os servidores investidos em cargos ou funções de confiança, o desconto dos dias parados em virtude da greve, a garantia da manutenção de serviços essenciais, a proteção contra os atos sindicais por parte da Administração e o aviso prévio de no mínimo 72 horas para a autoridade competente e no mínimo 48 horas para a população em geral.

Para garantir a efetividade da negociação coletiva, estabelecia-se a obrigatoriedade de as partes negociarem, o que não implicava diretamente em existência de acordo, já que a rejeição da proposta não configuraria recusa à negociação. Contudo, nos casos em que restasse comprovada a recusa, poder-se-ia conferir a titularidade da negociação à outra entidade de representação sindical dos trabalhadores ou empregadores e, caso não houvesse outra entidade disposta a participar do processo, os trabalhadores poderiam negociar diretamente. Além das penalidades estabelecidas em lei, em caso de recusa por parte da empresa, os trabalhadores poderiam negociar com as entidades representantes dos empregadores. Em caso de recusa por parte das entidades sindicais dos trabalhadores, estas estariam sujeitas à perda da titularidade da negociação coletiva.

O julgamento da recusa em participar da negociação coletiva por parte da Justiça do Trabalho seria uma forma de interferência estatal no sindicatos, pois as entidades estariam sujeitas à apreciação de suas atitudes pelo Poder Judiciário, que poderia eventualmente retirar

sua titularidade na negociação coletiva. Além disso, a possibilidade de negociação direta, atinge diretamente o poder dos sindicatos na negociação coletiva e poderia se converter em instrumento de manipulação dos trabalhadores. Podemos imaginar, por exemplo, uma situação em que após as recusas do sindicato obreiro em celebrar a negociação coletiva, os trabalhadores fossem compelidos a celebrar o instrumento coletivo sob ameaças

de demissão coletiva. A negociação direta, portanto, poderia servir como um instrumento enfraquecedor do direito coletivo do trabalho e das entidades sindicais obreiras.

3.2 Proposta de Emenda à Constituição 369 de 2005 e Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais

A finalização e o envio da proposta de reforma sindical à Câmara dos Deputados ocorreu no ano de 2005, cumprindo o objetivo inicial do Fórum Nacional do Trabalho. Na exposição de motivos da Proposta de Emenda à Constituição 369/05, o Ministro de Estado do Trabalho e Emprego Ricardo Bezoini ressalta que

A Reforma da Legislação Sindical é um dos mais caros compromissos de mudança desta gestão, em função do atraso estrutural das normas vigentes. Permitir uma organização sindical realmente livre e autônoma em relação ao Estado, além de fomentar a negociação coletiva como instrumento fundamental para solução de conflitos, são objetivos essenciais para o fortalecimento da democracia e estímulo à representatividade autêntica. A proposta altera os arts. 8º e 11 do vigente texto constitucional, exatamente no que tange aos comandos fundamentais para que se aprove posteriormente uma legislação ordinária que atenda aos objetivos supracitados. Além disso, com o objetivo de viabilizar a negociação coletiva no serviço público por meio de lei específica, adaptando-a aos postulados de liberdade sindical no âmbito da Administração, se faz necessário o acréscimo ao inciso VII do art. 37 da Constituição Federal, conforme proposto. As alterações no art. 114 da Constituição Federal devem-se à necessidade de adaptações formais decorrentes da promulgação pelo Congresso Nacional da emenda constitucional destinada à reforma do Poder Judiciário.”

Esclarece-se que a alteração dos dispositivos constitucionais é necessária para

permitir a modernização da legislação trabalhista e garantir a ampla liberdade e autonomia sindicais, sem os *artificialismos* dos mecanismos representativos atuais. Desta maneira, a nova redação dos artigos 8º, 11, 37 e 114 da Constituição Federal passaria a ser:

Art. 8º. É assegurada a liberdade sindical, observado o seguinte:

I - o Estado não poderá exigir autorização para fundação de entidade sindical, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção nas entidades sindicais;

II - o Estado atribuirá personalidade sindical às entidades que, na forma da lei, atenderem a requisitos de representatividade, de participação democrática dos representados e de agregação que assegurem a compatibilidade de representação em todos os níveis e âmbitos da negociação coletiva;

III - às entidades sindicais cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais do âmbito da representação, inclusive em questões judiciais e administrativas;

IV - a lei estabelecerá o limite da contribuição em favor das entidades sindicais que será custeada por todos os abrangidos pela negociação coletiva, cabendo à assembleia geral fixar seu percentual, cujo desconto, em se tratando de entidade sindical de trabalhadores, será efetivado em folha de pagamento;

V - a contribuição associativa dos filiados à entidade sindical será descontada em folha de pagamento;

VI - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VII - é obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva;

VIII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; e

IX - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de entidades sindicais rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer." (Nova Redação)

Art. 11. É assegurada a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, na forma da lei. (Nova Redação)

Art. 37. Mantém a redação original do caput e dos incisos: de I a VI e de VIII a XXII.

VII - a negociação coletiva e o direito de greve serão exercidos nos termos e nos limites definidos em lei específica; (Nova Redação)

Art. 114. Mantém a redação original do caput e dos incisos: I e II; e de IV a IX.

III - as ações sobre representação sindical, entre entidades sindicais, entre entidades sindicais e trabalhadores, e entre entidades sindicais e empregadores;

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à arbitragem voluntária, faculta-se a elas, de comum acordo, na forma da lei, ajuizar ação normativa, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para ajuizamento de ação coletiva quando não forem assegurados os serviços mínimos à comunidade ou assim exigir o interesse público ou a defesa da ordem jurídica." (Nova Redação)

Art. 2 Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação.

A referida proposta resolve os dispositivos constitucionais remanescentes da época do autoritarismo e da ingerência estatal nos sindicatos, acabando com a unicidade sindical e extinguindo a contribuição sindical obrigatória, a ser substituída pela contribuição em favor das entidades sindicais pelos representados que foram beneficiados pela negociação coletiva, inclusive àqueles que não filiados à entidade específica. Neste sentido, busca-se o fortalecimento da negociação coletiva como meio de resolução de conflitos, garantindo a formação de uma nova consciência dos próprios trabalhadores, incentivando ainda mais o interesse pela atividade sindical.

Alinhada com as premissas norteadoras da modernização da legislação

trabalhista, a referida proposta encontra-se em tramitação na Câmara dos Deputados desde março de 2005, possuindo como último despacho o deferimento do Requerimento n. 7.916/2013, que propunha o apensamento à PEC 369/2005 da PEC 314/2004. Desta maneira, o seguinte texto da PEC 314/2004 foi apensado à PEC 369/2005:

Art. 1º - O inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

Art.7º.

XXVI - reconhecimento dos contratos coletivos de trabalho;

Art. 2º - Altera-se o inciso I, revoga-se o inciso II e acrescenta inciso IX ao art.8º, da Constituição Federal:

"I - A lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato; ressalvado o registro como pessoa jurídica em conformidade com a legislação civil, vedadas ao Poder Público a interferência e intervenção na estruturação, administração e organização sindical; a qual deverá obedecer aos princípios da gestão democrática, com pluralismo de idéias; transparência dos atos políticos, financeiros e administrativos da entidade sindical; mecanismos efetivos de participação e decisão da base; estatutos e processos eleitorais democráticos, que permitam prévia e ampla divulgação das eleições sindicais, de modo a que todos possam exercer o direito de disputá-las, fiscalizando todo o processo eleitoral.

II – Suprimido;

IX - Ninguém será prejudicado, especialmente mediante imotivada dispensa, em virtude de sua condição de representante dos trabalhadores, filiação a sindicato ou participação em atividades do mesmo."

Art. 3º - Fica revogado o Parágrafo 2º do art. 9º da Constituição Federal.

Art. 4º - O art. 11 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art.11 - É assegurada a organização por local de trabalho. Parágrafo Único:

Os trabalhadores de

todas as empresas deverão eleger seus representantes em número

diretamente proporcional ao de empregados das mesmas, desde que nenhuma empresa, independente do número de trabalhadores que tenha, fique sem representação e o número de representantes não seja inferior a 02 (dois) para uma empresa com até 50 (cinquenta) trabalhadores."

Art. 5º - Os incisos VI e VII, do art. 37, da Constituição Federal, passam a vigorar

com a seguinte redação:

"Art.37.....

VI - é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical; bem como à contratação e negociação coletivas;

VII - o direito de greve do servidor público será exercido nos termos do art.9º desta Carta, aplicando-se a mesma regulamentação infraconstitucional que se estabelecer para os trabalhadores do setor privado."

Art. 6º - O inciso IX, do art. 103, da Constituição Federal, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art.103.....

IX - central sindical, confederação sindical e demais entidades de classe de âmbito nacional;"

Art. 7º - O art. 114, da Constituição Federal, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 114 - Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar ações individuais e coletivas entre trabalhadores e empregadores; entre servidores públicos e os órgãos da administração pública direta e indireta, dos Municípios, dos Estados, do Distrito Federal e da União, abrangidos os entes de direito público externo e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho,

bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças;

§ 1º -.....

§ 2º - Alcançado o termo final da vigência dos contratos, convenções e

acordos coletivos de trabalho, os efeitos do pactuado subsistirão até a assinatura de novo contrato pelas partes; resguardado o direito das mesmas de recorrerem ao arbitramento público judicial que tomará como patamar mínimo as vantagens normativas preexistentes, com a garantia de reposição das perdas salariais do período.

§ 3º -

§ 4º - Os direitos mínimos assegurados nesta Carta e na legislação infraconstitucional não poderão, sob hipótese alguma, serem reduzidos através da livre negociação."

Art. 8º - Essa Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação.

Concomitantemente à proposta de reforma sindical que deu origem à PEC 369/2005, o Fórum Nacional do Trabalho elaborou um anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, que não chegou a tramitar formalmente no Congresso Nacional já que a PEC da Reforma Sindical sequer foi analisada. Contudo, elencaremos os principais pontos deste anteprojeto de lei que demonstra uma direção a ser seguida após a promulgação da referida PEC. Kaufmann (2005, p. 202) aduz que

De uma forma não tão organizada sob o ponto de vista da técnica legislativa, mas ainda assim, desenvolvendo excelentes critérios de delimitação das práticas antissindicais, o modelo adotado pelo Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais precisa ser, a despeito das críticas que ainda poderá ensejar, louvado.

Em relação ao direito de greve, o Anteprojeto de Lei das Relações Sindicais, dispunha que a greve é direito fundamental do trabalhador, entendendo por greve “*a suspensão coletiva e temporária, total ou parcial, da prestação de serviços*” (artigo 107). Cumpridas as formalidades previstas no estatuto da entidade sindical para a convocação da assembleia geral e a quantidade mínima de presentes, a greve poderia ser deflagrada pelos trabalhadores, contanto que os empregadores fossem avisados com antecedência mínima de 72 horas antes da suspensão do trabalho. O aviso prévio poderia ser dispensado caso a razão da deflagração da greve fosse o atraso no pagamento do salário, o descumprimento do contrato coletivo ou da sentença normativa, exceto nos casos de serviços e atividades

essenciais à população. A dispensa do trabalhador durante a greve ou a contratação da mão de obra para substituir os grevistas estava expressamente proibida.

Durante a greve, a entidade sindical obreira deveria manter pessoal disponível com a finalidade de assegurar a manutenção de serviços cuja paralisação resultasse em danos a terceiros ou prejuízo irreparável pela deterioração irreversível de bens³⁰. Assim, a entidade sindical obreira e os empregadores poderiam definir (antes ou durante a greve) os setores e o número de trabalhadores essenciais à preservação dos serviços mínimos.

Em caso de não se chegar a um acordo, o empregador teria a prerrogativa de contratar diretamente os serviços mínimos, estabelecendo setores e o número de trabalhadores essenciais, desde que esta contratação não implicasse no comprometimento do exercício e da eficácia do direito de greve, situação na qual o empregador incorreria em ato antissindical e estaria sujeito às penalidades previstas no referido anteprojeto de lei. Pela redação do referido anteprojeto, a aferição deste quantitativo mínimo estaria sujeita à apreciação posterior da Justiça do Trabalho, já que não havia critérios expressos no próprio texto que pudessem levar a alguma espécie de cálculo desta quantidade ideal.

O *lockout*, isto é, “a paralisação provisória das atividades da empresa, estabelecimento ou setor, realizada por determinação empresarial, com o objetivo de exercer pressões sobre os trabalhadores, frustrando negociação coletiva ou dificultando o atendimento a reivindicações coletivas obreiras”³¹, continuava expressamente proibido, se harmonizando com o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho (artigo 722) e o disposto na Lei 7783/1989 (artigo 17). A ideia de proibição do *lockout* está relacionada ao fato de ser esta medida ser considerada um instrumento desproporcional de defesa dos interesses dos empregadores.

30 O artigo 114 do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais definia os serviços ou atividades essenciais, independentemente do regime jurídico em que fossem prestados i) o tratamento e o abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; ii) a assistência médica e hospitalar; iii) a distribuição e a comercialização de medicamentos e alimentos; iv) os serviços funerários; v) o transporte coletivo; vi) a captação e o tratamento de esgoto e lixo; vii) as telecomunicações; viii) guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e matérias nucleares; ix) o processamento de dados ligados a serviços essenciais; x) o controle do tráfego aéreo e xi) a compensação bancária.

31 DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit. p. 1552.

Neste sentido, como ilustra a doutrina³², a aparente contradição entre a aceitação da autotutela dos trabalhadores (a greve propriamente dita) e a recusa a autotutela dos empregadores (o *lockout*) se explica pela grandeza de instrumentos que já dispõe o empregador para exercer pressão nos trabalhadores, tais como o poder empregatício, o poder resilitório, as crises de emprego e empregabilidade. Assim, a greve dos trabalhadores é um dos poucos instrumentos de que dispõem os trabalhadores para fazer frente aos poderes do empregador, portanto, *“destituir os trabalhadores das potencialidades do instrumento paredista é tornar falacioso o princípio juscoletivo da equivalência dos contratantes coletivos”*.

Sempre que a negociação coletiva fracassasse, os titulares da negociação poderiam, em comum acordo, provocar a atuação do tribunal do trabalho ou de árbitro ou órgão arbitral com a finalidade de criar, extinguir ou modificar as condições de trabalho fixadas. Todas as entidades sindicais no âmbito de representação deveriam ser notificadas da instauração do processo judicial ou arbitral, sob pena de nulidade de todo o processo, ademais, a entidade sindical que não participasse da instauração do processo não ficaria vinculada à coisa julgada. O referido diploma não esclarecia como se daria a resolução do conflito nesta hipótese específica, podendo-se admitir com base no referido dispositivo (e excluindo-se a possibilidade de vigência do acordo coletivo anterior em relação àquela entidade específica) que haveria necessidade de uma nova sentença judicial ou arbitral que contemplasse todas as entidades sindicais daquele âmbito de representação. Da sentença judicial proferida pelo tribunal, seria cabível somente os embargos de declaração, nos termos do artigo 897-A da CLT.

Caso os envolvidos decidissem pela resolução do conflito por meio da arbitragem, o anteprojeto previa o registro prévio do árbitro ou órgão arbitral junto ao Ministério do Trabalho, sendo o processo regido pelo disposto no referido diploma e em caso de omissão pela lei 9307/1996 (a Lei da Arbitragem). O processo deveria respeitar os princípios do contraditório, da igualdade das partes³³, da publicidade, da imparcialidade e do livre convencimento do árbitro.

32 DELGADO, Mauricio Godinho. Op. Cit.

33 Acerca da aplicação do referido princípio da resolução dos conflitos coletivos, podemos lembrar que um dos pressupostos sobre os quais se assenta o Direito Coletivo do Trabalho é justamente o denominado “princípio de equivalência dos contratantes coletivos”, conforme mencionado no Capítulo I deste trabalho.

Ao tratar das ações de prevenção e repressão à conduta antissindical, o anteprojeto estabelece que sempre que o empregador comportar-se de maneira a impedir ou limitar a liberdade e a atividade sindical ou o exercício de greve, o juiz do trabalho teria o poder de ordenar a cessação do comportamento ilegítimo e o fim de seus efeitos, através de ação de execução imediata, a ser proposta pela entidade dotada de personalidade sindical em sua base de representação ou pelo próprio trabalhador prejudicado pela conduta do empregador. Com este entendimento, o artigo 175 do referido anteprojeto previa que:

Art. 175. Sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, configura conduta antissindical todo e qualquer ato do empregador que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como:

I - subordinar a admissão ou a preservação do emprego à filiação ou não a uma entidade sindical;

II - subordinar a admissão ou a preservação do emprego ao desligamento de uma entidade sindical;

III - despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;

IV - conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;

V - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

VI - induzir o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual;

VII - contratar, fora dos limites desta Lei, mão de obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve;

VIII - contratar trabalhadores em quantidade ou por período superior ao que for razoável para garantir, durante a greve, a continuidade dos serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao próprio patrimônio ou de terceiros;

IX - constranger o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;

X - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva.

Kaufmann (2005, p. 204) esclarece que o anteprojeto se harmoniza com a Convenção nº 98 da OIT,³⁴ prevendo um sistema moderno de combate às práticas antissindicais. Acerca da cessação de efeitos da conduta sindical, elucida (p. 225) que

[...] não há como não se pleitear a declaração de nulidade em procedimento judicial ou como não contar com o reconhecimento da nulidade para as práticas antissindicais. O reconhecimento da nulidade e sua declaração com efeitos, obviamente, *ex tunc*, é que se equipara à reparação perfeita. É, ainda, a medida que, efetivamente, confere um combate às práticas antissindicais em concreto, com extirpação, do mundo jurídico, de formas atentatórias à liberdade sindical, em linha com a tutela constitucional que modernamente encampa o reconhecimento e a integração dos direitos sociais, de segunda geração, ao rol de direitos fundamentais do homem.

O autor esclarece que apesar do equívoco da redação do artigo 175 (que dá a entender que somente o empregador poderia ser autor de conduta antissindical), o texto do Anteprojeto é claro ao mencionar outras hipóteses de práticas antissindicais por indivíduos, sindicatos de trabalhadores e empregadores e pelo próprio Estado³⁵. Além disso, o anteprojeto avança na legislação para ampliar as ações de combate aos atos de antissindicalidade, permitindo a ampliação da proteção à liberdade sindical individual e coletiva além do previsto no artigo 543 da CLT. Seguindo a linha de raciocínio, o autor cita a argumentação de José Rodrigo Rodriguez no sentido de que a noção da proteção do dirigente sindical se ampliou em outros países para compreender a proteção a *qualquer trabalhador que tenha restringido ou impedido o exercício de posições jurídicas* que compreendem a liberdade sindical, ademais, a

34 Convenção aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra (1949) que trata do direito sindicalização e de negociação coletiva, mencionada no capítulo II deste trabalho. Dentre as garantias previstas, está a proteção dos trabalhadores contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego; a proteção contra atos de ingerência entre as entidades sindicais obreiras e dos empregadores e a tomada de medidas para assegurar o fomento das negociações voluntárias entre empregadores e as organizações dos trabalhadores.

35 Para ilustrar o que foi dito, o autor elenca os seguintes dispositivos do Anteprojeto:

Art. 7º. As entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores são independentes umas das outras, sendo-lhes vedadas, direta ou indiretamente, todas as formas de ingerência política, financeira ou administrativa destinadas a desvirtuar, impedir ou dificultar a atuação sindical

Art. 99. A conduta de boa-fé constitui princípio da negociação coletiva. § 2º A violação ao dever de boa-fé equipara-se à conduta antissindical.

Art.177. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta antissindical, até mesmo a condenação no pagamento da multa punitiva, são cabíveis quando a entidade sindical de trabalhadores: I - induzir o empregador a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

proteção contra atos antissindicais também deve ser considerada além dos indivíduos, abrangendo *as posições jurídicas tituladas pelo sindicato, ou seja, a chamada liberdade sindical coletiva*.

Talvez o ponto mais inovador do anteprojeto esteja no fato de atribuir a prática de condutas antissindicais não somente aos empregadores, mas também às entidades representativas dos trabalhadores, estabelecendo expressamente que:

Art. 177. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta antissindical, até mesmo a condenação no pagamento da multa punitiva, são cabíveis quando a entidade sindical de trabalhadores:

- I - induzir o empregador a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;
- II - interferir nas organizações sindicais de empregadores;
- III - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;
- IV - deflagrar greve sem a prévia comunicação de que trata o art. 109 desta Lei.

Nas palavras de Oliveira Kaufmann (2005, p.25), o Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais está na vanguarda da legislação, quebrando o paradigma vigente do Direito Coletivo do Trabalho na América Latina ao atribuir a responsabilidade bilateral das entidades através do sistema denominado por práticas desleais. Assim, elenca que

““[...] embora seja inverossímil se imaginar situação concreta em que o empregador pode ser vítima de antissindicalidade, preferiu o Brasil empunhar, textualmente, a bilateralidade entre os agentes ativos e passivos dos atos discriminatórios, ainda que países mais próximos na América do Sul, como é o caso da Argentina, já tenham abandonado a bilateralidade para se aterem à unilateralidade que, é de se convir, está mais próxima da natureza protetiva e tutelar da legislação trabalhista latina.
”

O conceito de práticas desleais no Direito Coletivo é comum nos países de *common law*, mormente nos Estados Unidos da América, onde a promulgação do *National*

*Labor Relations Act*³⁶ em 1935 elencou a lista de “*unfair labor practices*”, aí incluídas práticas desleais do empregador, tais como a interferência ou o controle sobre as organizações dos trabalhadores, a imposição de condições de contratação que visem encorajar ou desencorajar a filiação a alguma entidade sindical e as práticas desleais cometidas pelas entidades obreiras, tais como obrigar o empregador a se filiar a algum sindicato de empregadores ou a recusa em negociar com os empregadores. O termo está ligado à ideia da proteção da liberdade sindical coletiva, que pode ser compreendida como a liberdade do ente sindical de exercer sua autonomia e vontade e o direito de função da própria entidade³⁷. Portanto, as práticas desleais são aquelas que ferem à autonomia e as possibilidades de atuação do sindicato na resolução dos dissídios coletivos.

Ao verificar a prática de alguma conduta antissindical, o juiz do trabalho ao ser provocado teria como prerrogativa a aplicação de multa punitiva em um valor de até 500 vezes o menor piso salarial do âmbito de representação da entidade sindical, sem prejuízo da aplicação de multa diária destinada ao cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, prevista no artigo 146 do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais. A multa de caráter punitivo seria executada pelo juiz, após consideração acerca da gravidade da infração, eventual reincidência e a capacidade econômica do infrator. Os recursos arrecadados seriam destinados ao Fundo Solidário.

O Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, apensado à Proposta de Emenda à Constituição (PEC) de nº 369/05 não chegou a ser analisado pelo Congresso Nacional, já que a própria PEC sequer chegou a ser analisada pelos legisladores. Contudo, conforme consta na exposição de motivos do referido instrumento, o anteprojeto de lei foi fruto de ampla discussão com a sociedade à época da instalação do Fórum Nacional do Trabalho, envolvendo debates, oficinas, seminários e plenárias realizadas em todas as Unidades da Federação e discussões que se estenderam após o envio do relatório final da reforma sindical. A consulta aos diversos setores da sociedade, bem como a juristas, operadores do direito e membros de

36

Disponível em <https://www.nlrb.gov/resources/national-labor-relations-act>. Acesso em 20 de maio de 2016.

37 Segundo o juiz do trabalho Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha, esta classificação se aparta da doutrina tradicional, que inclui o direito de fundação como espécie do direito de liberdade sindical individual. Para o autor, a fundação do sindicato já constitui em ato do próprio ente sindical, “*tal como a respiração do recém nascido*”. CUNHA, Alexandre Teixeira de Freitas Bastos. **Liberdade Sindical e Sindicato Único: o Paradoxo do modelo Brasileiro**. ST Trabalho, Sindicato e os Desafios do Desenvolvimento – ANPOCS – Caxambu, 2004.

órgãos como o Tribunal Superior do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho levaram à finalização deste anteprojeto que pode ser encarado como um verdadeiro esforço na promoção do diálogo social com a finalidade de colocar em prática a modernização da legislação trabalhista no Brasil.

Os pontos abordados pelo projeto foram exatamente aqueles que ainda continuam a reclamar alguma ação por parte do poder legislativo, tais como o fim da imposição da unicidade sindical, o reconhecimento da capacidade de as Centrais Sindicais firmarem acordos e convenções coletivas, a pulverização e proliferação de sindicatos que enfraquece o poder de luta e a representatividade destas entidades e a valorização da composição voluntária dos conflitos coletivos. Neste sentido, reafirma Delgado (2016, p. 136) que

[...] do ponto de vista do Direito Coletivo do Trabalho, regulador das ações e relações dos seres coletivos trabalhistas entre si e com o mundo do trabalho e, de certo modo, com a própria sociedade, é inegável que alguns dos impasses percebidos no período imediatamente anterior à Constituição (final dos anos de 1970 e década de 1980) não foram ainda superados na ordem jurídica e na própria prática sindical e jurídica das décadas subsequentes a 1988. O resultado é que, ao invés de fortalecer, o sindicalismo tem se fracionado, pulverizado mesmo, enfraquecendo-se no mundo do trabalho e no conjunto societário.

Portanto, continua pertinente a discussão acerca da reforma sindical e quais as implicações desta reforma nas relações trabalhistas e nos direitos adquiridos pelos trabalhadores. Há inúmeras propostas em trâmite no Congresso Nacional com a finalidade de reformar a legislação trabalhista e o problema continua e acentuando ao longo das décadas posteriores à vigência da atual Constituição Federal.

Conclusão

Este trabalho teve por objetivo elencar a principal proposta de reforma ao sistema sindical no Brasil (e de certa forma, da própria legislação trabalhista), realizada por meio de debates ocorridos no âmbito do Fórum Nacional do Trabalho, após o compromisso assumido pelo governo federal de priorizar a reforma sindical e trabalhista no Brasil.

A proposta de reforma que culminou com o envio ao Congresso Nacional da PEC 369/2005 e no Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais (que sequer chegou a ser analisado pelo Poder Legislativo), resolvia, ao menos em parte, as principais contradições da atual legislação trabalhista brasileira e atendia aos anseios dos diversos segmentos da sociedade que clamavam por uma reforma que modernizasse as relações trabalhistas no país. Neste sentido, podemos concluir que a exclusividade do sindicato único (a unicidade sindical) mantida pela Constituição Federal de 1988 é um entrave para o exercício pleno da democracia e enfraquece a representatividade destas entidades junto a seus representantes já que além de contribuir para a inércia dos líderes sindicais, contribui para a formação de um modelo centralizado que não permite a ampliação de novas vozes.

A experiência de outros países demonstra que a existência de um sindicalismo espontâneo, alheio à interferência estatal não enfraquece ou pulveriza o poder destas entidades, como alguns críticos na doutrina sugerem. Nesta linha, reafirmamos a diferença elencada pela doutrina³⁸ entre a *unicidade* e a *unidade sindical*. No primeiro modelo, há a implicação da existência de apenas uma entidade apta a representar os trabalhadores ou empregadores por imposição da lei, enquanto que no segundo modelo, a existência de uma única entidade sindical é fruto do acordo entre os associados e os dispositivos legais em nada obstam a existência de mais de uma entidade. A unidade sindical deve ser fruto da tomada de consciência dos próprios trabalhadores que se unem e reforçam o poder de representatividade sindical para lutar pelos seus direitos.

Reforçamos a opinião acerca da importância do implemento da pluralidade sindical com a assertiva de Patrick Maia Merísio (2011, p. 51), para quem

38 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Op. cit. p. 620.

A unicidade se identifica a segmentação e redução da sociedade a padrões classistas, corporativistas e tribalistas (inclusive na interpretação do Direito do Trabalho por juízes, procuradores, advogados e partes, sejam estes empregados ou empresários) só podendo ser defendida por arquétipos antiliberais, presentes no corporativismo, fascismo ou comunismo soviético. É a negação da democracia, da liberdade e do próprio direito de associação, que é a base da liberdade sindical. A pluralidade sindical funda-se em critérios éticos e sociológicos, pois os sindicatos possuem ideais (políticos, religiosos etc.) que não se separam do seu trabalho profissional. A existência de opiniões dissidentes deve sustentar o estabelecimento de sindicatos diferentes, em vez de obrigar que o grupo minoritário fique sujeito à tirania da maioria.

Outra importante alteração que foi discutida e seria promovida pelo anteprojeto seria a organização dos sindicatos por categoria ou atividade econômica, ao invés do atual sistema de organização por categoria profissional, que se alinha diretamente com a ideia de fortalecer o poder dos sindicatos enquanto representantes dos associados, pois esta alteração favoreceria à fusão e à criação de grandes entidades, sem desrespeitar o princípio da pluralidade. Delgado cita (2016, p. 1474) o exemplo da Alemanha, país que se este critério de organização e onde há dezesseis grandes sindicatos nacionais, “*os quais são conhecidos por seu notável poder de representação, atuação e negociação coletiva*”.

Ademais, o direito de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho previsto pela Carta Magna continua sem eficácia, eis que a ausência de lei regulamentadora inviabiliza a produção de efeitos do dispositivo constitucional, ainda que o Brasil tenha ratificado a Convenção de n. 135 da OIT que trata da proteção dos representantes dos trabalhadores. Apesar de o dispositivo constitucional garantir a representação nas empresas de mais de duzentos empregados, a professora Alice Monteiro de Barros (1998, p. 188)³⁹ argumenta que a representação deve ser ampliada para empresas com menos de 200 empregados, como ocorre nos países desenvolvidos, compreendendo que esta representação poderá ser a sindical mas também deverá se manifestar através de representantes eleitos pelos

39 BARROS, Alice Monteiro de. Representante dos empregados no local de trabalho. Revista do TRT da 3ª Região. Belo Horizonte, JAN/98 A DEZ/98. Disponível em <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_58/Alice_Barros.pdf>. Acesso em 01 de junho de 2016.

trabalhadores.

Em tempos de recessão, a reforma da legislação trabalhista é sempre vista como urgente e já há planos para alteração⁴⁰ da Consolidação das Leis do Trabalho. Contudo, qualquer mudança na legislação não pode interferir na garantia de direitos mínimos que têm por finalidade assegurar a dignidade do trabalhador.

Por fim, vale ressaltar que as mudanças provocadas pelas Emendas Constitucionais n. 24/99 e 45/04 já promoveram significativas mudanças em direção à atualização da legislação em matéria trabalhista e representaram grande avanço no rumo de superação dos dispositivos incompatíveis com as garantias previstas pela Constituição Federal e das Convenções Internacionais. O caminho para o fortalecimento da composição de conflitos entre os empregadores e os trabalhadores deve ser ainda mais intensificado a partir da reforma a ser promovida pelo Poder Legislativo brasileiro.

40 Flexibilização da CLT entra na pauta do governo Temer. Disponível em <<http://oglobo.globo.com/economia/flexibilizacao-da-clt-entra-na-pauta-do-governo-temer-19353463>> Acesso em 01 de junho de 2016.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*, 7ª edição. São Paulo:LTr, 2011.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Representante dos empregados no local de trabalho*. Revista do TRT da 3ª Região. Belo Horizonte, JAN/98 A DEZ/98. Disponível em <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_58/Alice_Barros.pdf>. Acesso em 01 de junho de 2016.
- BIAVASCHI, Magda Barros. *O direito do trabalho no Brasil – 1930/1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas*. Disponível em <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=vtls000385083&fd=y>>. Acesso em junho de 2016.
- CUNHA, Alexandre Teixeira de Freitas Bastos. *Liberdade Sindical e Sindicato Único: o Paradoxo do modelo Brasileiro*. ST Trabalho, Sindicato e os Desafios do Desenvolvimento – ANPOCS – Caxambu, 2004. Disponível em <http://portal.anpocs.org/portal/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=4099&Itemid=319>. Acesso em abril de 2016.
- DAL MOLIN, Naiara. *O Fórum Nacional do Trabalho e as Centrais Sindicais Brasileiras* in Revista Latino-Americana de História, vol. 1, nº3, março de 2012. Disponível em <<http://projeto.unisinos.br/rla/index.php/rla/article/viewFile/92/70>>. Acesso em maio de 2016
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 15ª Edição. São Paulo:LTr 2016.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores* in Rev. TST, Brasília, vol. 67, nº2, abril/jun 2001. Disponível em <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/52335/007_delgado.pdf?sequence=1>. Acesso em junho de 2016.

KAUFFMANN, Marcus de Oliveira. *O combate às práticas desleais: uma perspectiva compara das relações coletivas de trabalho*. Disponível em <<http://www.institutocesarijunior.org.br/texto4kauffmann.pdf>>. Acesso em 15 de maio de 2016.

KAUFFMANN, Marcus de Oliveira. *A antisindicalidade e o anteprojeto de leis de relações sindicais*. Revista TST, Brasília. Vol. 71, nº2, maio/ago 2005. Disponível em <https://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/3759/011_kauffmann.pdf?sequence=9>. Acesso em maio de 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*, 6ª Edição. São Paulo:Saraiva, 2015.

MACHACZEK, Maria Cristina Cintra. *Liberdade sindical no Brasil: a Convenção 87 da OIT e a Constituição Federal de 1988*. PUC-SP. São Paulo, 2009. Disponível em <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp117779.pdf>> Acesso em maio de 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*, 22ª Ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MERÍSIO, Patrick Maia. *Direito Coletivo do Trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

DE OLIVEIRA Jr., Davi Ribeiro. *Análise das proposições modificadoras do financiamento da atividade sindical*. Consultoria Legislativa do Senado Federal. Brasília, 2015.

DE OLIVEIRA, Davi Ribeiro Junior. *Análise da Proposições Modificadoras do Financiamento da Atividade Sindical*. Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados. Outubro/2014. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/financiamento-da-atividade-sindical/documentos/outros-documentos/analise-de-proposicoes-financiamento-atividade-sindical>>. Acesso em Maio de 2016.

OLIVEIRA, Vallisney de Souza. *Supremo define parâmetros na questão do direito de*

paralisação dos servidores. Disponível em <<http://www.conjur.com.br/2014-mai-24/vallisney-oliveira-stf-define-parametros-direito-paralisacao-servidores>> Acesso em junho de 2016.

OSTROWSKI, Antonio; MENEGUIN, Boarato Fernando; CORRÊA DE ASSIS, Roberta Maria. *Reforma Sindical – Reflexões sobre o relatório final do Fórum Nacional do Trabalho*. Brasília, 2004.

SOARES JUNIOR, Alcídio. *Surgimento e evolução do Direito do Trabalho no contexto da pós-modernidade*. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 2791, 21 fev. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/18533>>. Acesso em: 31 maio 2016.

SCHWARTZ, Rodrigo Garcia. *Modernização trabalhista: o legislado e o negociado, o progresso e o retrocesso e o aprendiz de feiticeiro*. Disponível em <<http://www.anamatra.org.br/artigos/modernizacao-trabalhista-o-legislado-e-o-negociado-o-progresso-e-o-retrocesso-e-o-aprendiz-de-feiticeiro>>. Acesso em junho de 2016.

Precedentes Normativos do TST. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/PN_com_indice/PN_completo.html#Tema_PN119> Acesso em maio de 2016.

TRT-3 - RO: 283706 00229-2005-056-03-00-5, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Quarta Turma, Data de Publicação: 13/05/2006 DJMG . Página 10. Boletim: Sim. Disponível em <<http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129342378/recurso-ordinario-trabalhista-ro-283706-00229-2005-056-03-00-5/inteiro-teor-129342388>>. Acesso em maio de 2016.

Fórum Nacional do Trabalho (2004: Brasília). *Reforma sindical: relatório final – Brasília : Ministério do Trabalho e Emprego, Secretaria de Relações do Trabalho*. Disponível em <<http://www3.mte.gov.br/fnt/>>. Acesso em abril de 2016.

TST - RR: 5663220135150104, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 25/03/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/03/2015. Disponível em

<<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/178798129/recurso-de-revista-rr-5663220135150104>>. Acesso em maio de 2016.

Tramitação da PL 5483/2001. Disponível em <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=33868>>. Acesso em abril de 2016.

Reforma Sindical. PEC 369/05. Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais. Disponível em <http://www3.mte.gov.br/fnt/PEC_369_de_2005_e_Anteprojeto_de_Reforma_Sindical.pdf>. Acesso em 10 de maio de 2016.

Proposta de regulamentação de negociação coletiva e do direito de greve. Disponível em <http://www3.mte.gov.br/fnt/Principais_Pontos_%20da_Regulamentacao.pdf>. Acesso em maio de 2016.

STF - ADI-MC: 1121 RS, Relator: CELSO DE MELLO, Data de Julgamento: 06/09/1995, TRIBUNAL PLENO, Data de Publicação: DJ 06-10-1995. Disponível em <http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/745625/medida-cautelar-na-acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-mc-1121-rs>. Acesso em maio de 2016.