

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA**  
**FACULDADE DE DIREITO “PROFESSOR JACY DE ASSIS”**

**SANDRO GIULIANO GONTIJO LESE**

**DIREITO SINDICAL BRASILEIRO**

**Uberlândia-MG**  
**2018**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA**  
**FACULDADE DE DIREITO “PROFESSOR JACY DE ASSIS”**

**SANDRO GIULIANO GONTIJO LESE**

**DIREITO SINDICAL BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Federal de Uberlândia, como parte das exigências à conclusão do componente curricular da disciplina Trabalho de Conclusão de Curso II, realizada no 9º período do Curso de Direito da Faculdade “Professor Jacy de Assis”.

Orientadora: Prof(a). Dr(a). Márcia Leonora Orlandini.

**Uberlândia-MG**  
**2018**

**SANDRO GIULIANO GONTIJO LESE**

**DIREITO SINDICAL BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof(a). Dr(a). Márcia Leonora Orlandini.

Banca de avaliação:

---

Prof(a). Dr(a). Márcia Leonora Orlandini – UFU  
Orientadora

---

Membro

---

Membro

**Uberlândia-MG  
2018**

## AGRADECIMENTOS

A Deus, pela vida e pela oportunidade de ser livre e feliz.

Aos meus pais, pelos sábios conselhos, pela força e amor que me concedem.

Aos meus irmãos, pela presença e esmero.

À música, mais especificamente o *rock 'n roll*, que me traz inspiração e entusiasmo todos os dias para seguir a árdua caminhada da vida.

À minha professora orientadora, Márcia Leonora Orlandini, pelos ensinamentos, experiências transmitidas e sua dedicação para me auxiliar no presente trabalho.

À todos os que torcem pelas minhas conquistas cotidianas, dedico a minha vitória com a mais profunda gratidão e respeito.

## RESUMO

O presente trabalho tem por escopo analisar o atual cenário do sindicalismo brasileiro, analisando os direitos e garantias conquistados pelos trabalhadores após a promulgação e vigência da Carta Magna de 1988, fazendo uma retrospectiva histórica desde os governos ditatoriais e a criação da CLT na Era Vargas, apresentando os fatos sociais e políticos que contribuíram para as mudanças na normatização sindical. O presente estudo traçará, também, uma análise das figuras jurídicas do Direito Coletivo, além do sujeito de Direito Coletivo do Trabalho, o sindicato, com suas características e peculiaridades, para então melhor compreendermos a trajetória sindicalista na história sociopolítica do Brasil.

*Palavras-chave:* sindicalismo, Direito Coletivo, sindicato.

## **ABSTRACT**

The following term paper aims to analyze the current scene of Brazilian syndicalism, analyzing the rights and guarantees conquered by workers after the promulgation and the ruling of the 1988's Constitution, making a historical retrospective since dictatorial governments and the creation of the CLT in the government of Vargas, presenting the social and political factors that contributed to the changes in syndical rules. The present work will, also, analyze the legal figures of Collective Law, as well as the subject of Collective Labor Law, the syndicate, with its features and peculiarities, so we can better understand the syndicalist trajectory in the socio-political history of Brazil.

*Keywords:* syndicalism, Collective Law, syndicate.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	07
<b>1 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: DAS ANTIGAS CIVILIZAÇÕES À MODERNIDADE</b> .....	10
1.1 Associativismo na Antiguidade e na Grécia.....	10
1.2 Associativismo em Roma .....	11
1.3 Associativismo na Idade Média.....	11
1.4 Associativismo e a Revolução Francesa.....	13
1.5 Associativismo pós Revolução Industrial.....	15
<b>2 FUNÇÕES DO DIREITO COLETIVO</b> .....	16
2.1 Gerais .....	16
2.2 Específicas .....	18
<b>3 PRINCÍPIOS ESPECIAIS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO</b> .....	21
3.1 Princípio da liberdade associativa e sindical .....	21
3.2 Princípio da autonomia sindical .....	23
3.3 Princípio da interveniência sindical na negociação coletiva .....	26
3.4 Princípio da equivalência dos contratantes coletivos .....	27
3.5 Princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva.....	29
3.6 Princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva .....	30
3.7 Princípio da adequação setorial negociada.....	31
<b>4 SUJEITOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO – O SINDICATO</b> ....	34
4.1 Introdução.....	34
4.2 Natureza jurídica.....	35
4.3 Entes sindicais de cúpula.....	37
4.4 Critérios de agregação dos trabalhadores nos sindicatos.....	37
<b>5 RETROSPECTIVA HISTÓRICA DO SINDICATO NO BRASIL</b> .....	40
5.1 Período inicial .....	40
5.2 Os sindicatos e a intervenção estatal na década de 1930.....	42
5.3 Mudanças com a Constituição de 1988.....	46
<b>6 ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA ATUAL</b> .....	50
6.1 Estrutura sindical .....	51
6.2 Funções, prerrogativas e receitas sindicais.....	54
6.3 Garantias sindicais .....	57
<b>7 NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA</b> .....	59
7.1 Introdução.....	59
7.2 O modelo justralhista democrático .....	60

7.3 O modelo justralhista autoritário .....	60
7.4 Diplomas negociais coletivos: Convenção e Acordo Coletivos de Trabalho.....	61
7.5 Efeitos jurídicos dos diplomas negociais coletivos (ACT e CCT).....	63
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	66
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	67

## INTRODUÇÃO

O Direito Coletivo do Trabalho, visto como um conjunto de regras, princípios e institutos regulatórios das relações entre os seres coletivos trabalhistas; de um lado, os trabalhadores, representados pelas respectivas entidades sindicais laborais, e, de outro, os seres coletivos empregadores, atuando quer isoladamente, quer através de seus sindicatos.

Os sujeitos do Direito Coletivo são, portanto, os sindicatos, embora também os empregadores possam ocupar essa posição, mesmo que agindo de modo isolado. Em contraponto a isso, os empregadores, regra geral, já se definem como empresários, organizadores dos meios, instrumentos e métodos de produção, logo, são seres com aptidão natural de produzirem atos coletivos em sua dinâmica regular de existência no mercado econômico e laborativo.

Por isso é que, quando se estuda os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho, concentra-se a análise nas entidades sindicais, as únicas que se distinguem dos sujeitos do Direito individual do Trabalho, agindo em nome e em favor dos empregados. Já os empregadores podem agir no Direito Coletivo, quer isoladamente, quer mediante a representação de suas entidades sindicais.

O ordenamento brasileiro, mais precisamente a Consolidação das Leis do Trabalho, define o sindicato como “associações para fins de estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.” Quanto ao sindicalismo, este é a manifestação do espírito associativo do homem.

Como se verá no presente estudo, a evolução do sindicalismo nos países do Ocidente permitiu a presença de certos padrões de organização nos mais variados sistemas sindicais. Tais padrões levam em consideração, mais uma vez, os sindicatos de trabalhadores, exatamente porque neste polo é que se encontra o cerne de todo o desenvolvimento do Direito Coletivo do Trabalho.

Outro tópico do presente estudo se refere às funções do Direito Coletivo, especificamente as funções gerais e específicas deste ramo do Direito. Serão analisados, logo em seguida, os princípios especiais do Direito Coletivo do Trabalho, que configuram o suporte técnico para a compreensão desta área jurídica, além de fortalecerem o estudo do tema de Direito Sindical.

Tomar-se-á como enfoque central do trabalho, a evolução do sindicalismo brasileiro, apresentando a estruturação e a forma engendrada do sistema sindical, desde a sua presença, em um regime político de governo militar, onde o sindicalismo é caracterizado por um viés corporativista e autoritário, até os dias atuais, vindo a se apresentar com uma face muito mais livre e democrática, ocasionada pela Constituição da República de 1988. Isto porque, a transição democrática somente se completaria com a adoção de medidas harmônicas e combinadas no sistema constitucional e legal brasileiros – de um lado, a plena suplantação dos traços corporativistas e autoritários do velho modelo trabalhista; de outro lado, ao mesmo tempo e na mesma intensidade – o implemento de medidas eficazes de proteção à estruturação e atuação democráticas do sindicalismo no país.

Nesta linha, a Carta Magna afastou a possibilidade jurídica de intervenção e interferências político-administrativas do Estado, via Ministério do Trabalho e Emprego, no sindicalismo (art. 8º, I, CF/88). Reforçou o papel dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas (art. 8º, III, CF/88), além de alargar os poderes da negociação coletiva trabalhista, sempre sob o manto da participação sindical obreira (art. 8, VI; art 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, CF/88).

Porém, a Carta de 1988 manteve alguns dos pilares do velho sistema corporativista, os quais serão citados e explicados. Estes mecanismos autoritários preservados pela Carta de 1988 atuam frontalmente sobre a estrutura e dinâmica sindicais, inviabilizando a construção de um padrão democrático de gestão social e trabalhista no Brasil. Na verdade, o acoplamento de figuras jurídicas corporativistas a um universo de regras e princípios democráticos tem produzido efeitos perversos no mundo sindical do país.

Em seguida, será objeto de estudo o tema da negociação coletiva trabalhista, que é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvidas, é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva. São distintos, como se sabe, os métodos de solução de conflitos interindividuais e sociais hoje conhecidos. Classificam-se em três grandes grupos: autotutela, heterocomposição e autocomposição.

Adentrando ao tema, analisar-se-á diplomas negociais coletivos, os quais são a convenção e acordo coletivos de trabalho. As duas figuras jurídicas examinadas distinguem-se em face dos sujeitos pactuantes e do âmbito de abrangência de suas regras jurídicas. A convenção coletiva incide em universo mais amplo, caracterizado pela base profissional e econômica representada pelos respectivos sindicatos. Já o acordo coletivo de trabalho tem

abrangência muito mais restrita, atingindo apenas os empregados vinculados à empresa ou conjunto de empresas que tenham subscrito os referidos diplomas.

Citados todos os temas objetos de estudo do presente trabalho, será feita uma análise geral da nova ordem sindical vigente no Brasil, apresentando toda a sua base estrutural cominada à história do sindicalismo no Brasil, além de tecer observações às mais variadas figuras do Direito Coletivo do Trabalho.

## Capítulo 1. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: DAS ANTIGAS CIVILIZAÇÕES À MODERNIDADE

### 1.1 Associativismo na Antiguidade e na Grécia

À remota antiguidade, se torna árdua a pesquisa a respeito do associativismo. Isto se deve à ausência de provas históricas, além da inexistência de divisão de classes neste período histórico da humanidade.

A sociedade grega, por sua vez, preconizava o trabalho, sendo este incentivado pelos filósofos e poetas da época, como um meio de “salvação”, numa perspectiva religiosa:

Arbeit macht ja reich di Männer an Herden und Habe. Fleissige Arbeit macht dich auch den Emigen weter und den Menschen dazu; sie hassen ja müssige Leute. Arbeit bringt keine Schande, die Faulheit aber bringt Schande. (O trabalho torna os mais dignos das coisas eternas, que detestam os preguiçosos. O trabalho não gera a vergonha, mas a preguiça, sim).<sup>1</sup>

Todavia, o trabalho diligente não era visto com “bons olhos” pela sociedade grega, pelo fato da elite grega, os homens superiores, se dedicarem à política e à filosofia. Assim, os sucessores de trabalhadores braçais, sempre que tinham vez, almejavam a prática de atividades ligadas ao espírito e intelecto, menosprezando o trabalho manual herdado de seus antepassados. O trabalhador era visto como uma serventia à sociedade e classificado somente no tocante aos seus rendimentos laborais, sendo indiferente a dignidade social intrínseca à ele. Por isso, é famosa a classificação de Aristóteles: cidadão, em sentido pleno, é aquele que é livre. O escravo pertence a seu senhor. Os trabalhadores braçais e os não letrados pertencem à coletividade.<sup>2</sup>

Dentro da antiga sociedade grega, mais precisamente no sistema político vigente, percebemos a inserção do homem grego em meio à sua sociedade. As cidades gregas eram originadas em virtude da religião, dando existência à igreja. O Estado se estabelecia porque a religião o criara, e os homens deveriam se submeter e vincularem à ele, de corpo e alma, ou seja, deveriam pertencer de corpo ao Estado, e de alma à religião. Tendo uma visão panorâmica desta sociedade grega, verificamos que o cidadão não possuía liberdade individual e, conseqüentemente, o associacionismo era ausente nesta era.

---

<sup>1</sup>SILVA, Antônio Álvares da, *Direito coletivo do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p. 24.

<sup>2</sup>VEN, Van der. *Sozialgeschichte*, v.1, p. 33 apud SILVA, Antônio Álvares da. *Direito coletivo do trabalho*, p. 25.

## 1.2 Associativismo em Roma

As breves ponderações feitas sobre a análise do indivíduo em meio ao Estado, na antiga civilização grega, podem ser usadas aos romanos, vez que Roma foi, perceptivelmente, estruturada aos moldes gregos:

Resta uma análise específica dos *Collegiae*, sua repercussão no direito coletivo. Estes jamais tiveram qualquer atuação no sentido de organizar a profissão. Foram instituições religiosas que se prestaram a reunir pessoas da mesma profissão ou semelhantes com o fim restrito de se prestarem socorros mútuos, num plano exclusivamente individualista, sem nenhuma idéia do movimento associacionista.<sup>3</sup>

Desta maneira, vê-se o caráter público destas instituições e as pessoas eram incorporadas ao Estado pela importância, no meio social, do trabalho que exerciam. Porém, aqui estava ausente a ideia de liberdade individual, não originando a possibilidade de associativismo e, por consequência, a ideologia de classe.

## 1.3 Associativismo na Idade Média

As corporações de ofício foram as principais instituições na História que organizaram efetivamente a profissão. Dentro desta perspectiva é que os historiadores explicam seu nascimento.<sup>4</sup> Os artesãos, por exemplo, se dividiam em inúmeros grupos, sendo que a união destes pelo Estado, que foi o responsável pela união destes trabalhadores em equipe.

Com o intuito de suprir carências do mercado, os medievais necessitavam produzir seus bens. Com isso, as cidades alcançaram, por meio das corporações de ofício, um ótimo método de fiscalização da produção e o resguardo do consumidor. Porém, estavam distantes de apresentarem afinidade com o sindicalismo dos tempos atuais, vez que a maior parte delas era fortemente regidas pelo Estado, além de não se originarem pela luta de classes, mas por necessidades do mercado e do sistema econômico vigente.

A importância das corporações de ofício para a história do sindicalismo é frequentemente exagerada. Mas não há razão de ser. Sua única contribuição foi a experiência

---

<sup>3</sup>SILVA, Antônio Álvares da, *Direito coletivo do trabalho*, p. 25.

<sup>4</sup>*Idem.*

que se presenciou na história, pela primeira vez, de regulamentação conjunta da profissão.<sup>5</sup> Contudo, esta sistematização ocorrera apenas em prol do patrão, por motivos econômicos, não se importando com a tutela obreira, como ocorre atualmente com os sindicatos patronais. Outra característica relevante é a de que o sistema medieval era organizado pelas corporações, fazendo com que os trabalhadores fossem totalmente subordinados à elas.

A ideia de que a diferença entre as corporações de ofício com os sindicatos modernos se deve ao fato de aquelas se posicionarem contra o consumidor, e não se contraporem à parte contrária da relação de trabalho, como os sindicatos, não é totalmente verídica. Isto porque, as corporações, na esfera econômica, também se voltavam contra a outra parte, com o objetivo de dominá-la, vez que as próprias corporações é que controlavam e limitavam a mão-de-obra, subordinando os aprendizes à um árduo trabalho, dificultando seus anseios na carreira. Havia, assim, defesa contra a parte contrária, não em termos de luta de classes, mas por razões de ordem estritamente econômica. Os empregados, ainda inconscientes e inorganizados, não poderiam opor-se às ideias predominantes.<sup>6</sup> Nos dizeres de Russomano:

“O confronto superficial entre a crônica dos colégios romanos e das corporações medievais mostra que, no desenvolvimento destas finalidades, as corporações haviam chegado, no século XV, a uma posição historicamente contraditória. O Estado Romano tomou, no início, posição hostil aos colégios. Ao admiti-los e, finalmente, ao legitimá-los, tratou de transformá-los em órgãos vinculados à sua estrutura, ou seja, por ele controlados e dirigidos a determinados fins. Quanto às corporações, o fenômeno foi inverso. Elas nasceram em franca hostilidade ao Estado e dele se assenhorearam. Desfraldando a bandeira da luta contra as castas dominantes (ricos e militares), as corporações se transformaram em órgãos das novas castas (produtores) colocadas em posição contrária aos interesses do povo”.<sup>7</sup>

Apenas no século XIII, é que as corporações medievais iniciaram a reivindicação de administração própria e de atuarem junto ao governo, unidas aos mercadores que lhe propiciariam um acesso ao poder. Ademais, vale ressaltar que elas pretendiam conseguir uma autonomia, para pôr fim à dependência e intervenção do poder estatal. Esta ambição, se assim podemos dizer, não tinha o fito de estabelecer uma disputa frente ao poder público, tanto que

---

<sup>5</sup>SILVA, Antônio Álvares da, *Direito coletivo do trabalho*, p. 26.

<sup>6</sup>*Idem*.

<sup>7</sup>RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito Sindical*, 1975 apud SILVA, Antônio Álvares da. *Direito coletivo do trabalho*, p. 26-27.

fora comprovada posteriormente, no século XV, em que as corporações obtiveram a sonhada autonomia:

Podiam nomear seus decanos, tinham seus próprios jurados e magistratura. Mas tais fatos não significaram, em nenhum momento da história das corporações, um “assenhoreamento” do Estado por elas. Também nem sempre desfraldaram bandeira de luta contra as classes dominantes. No início, talvez.<sup>8</sup>

Na Europa do século XIV, muitas das corporações já se colocavam entre a elite social, e tinham vez nos governos locais, ao que muitos pensavam que haveria uma disputa entre as mesmas e o governo, por poder, tal fato não ocorrera. Um dos motivos que justificam a queda das corporações de ofício se remonta ao crescimento do poder monárquico centralizado que veio a gerenciar rigidamente os estatutos e os meios de produção atrelados às corporações, enfraquecendo a autonomia e a ascensão que estas conquistaram depois de tanto tempo.

Finalizando, as corporações, em uma visão global, apenas organizaram e dividiram, pela primeira vez na História da humanidade, as profissões. Mesmo que fossem caracterizadas pelo interesse unicamente econômico e não de tutela de uma determinada classe obreira, esta foi a contribuição dada por elas.

#### **1.4 Associativismo e a Revolução Francesa**

Os estudos dos Fisiocratas em meio à Escola Clássica equivalem, na esfera política, ao liberalismo. A centralização do capital fazia provocar a inércia do Estado, que intervinha o mínimo na economia, se respaldando somente em edificar um sistema jurídico que corroborasse com a lógica do liberalismo. No campo político, o cidadão tinha liberdade, e este direito, fora, pela primeira vez, aceito pelo Estado. Havia a declaração dos direitos do homem na relação do indivíduo frente o Estado, o que não existia nas eras anteriores, a Antiguidade e Idade Média. De acordo com Antônio Álvares da Silva:

Como se exigia plena liberdade no terreno econômico para a movimentação das riquezas, também, no plano jurídico, se dava plena liberdade ao ordenamento jurídico. Era a consequência natural de seu reconhecimento

---

<sup>8</sup>SILVA, Antônio Álvares da, *Direito coletivo do trabalho*, p. 27.

como pessoa. As corporações eram incompatíveis com o novo sistema de ideias.<sup>9</sup>

A prática de criação de associações profissionais era proibida pelo Estado e esta vedação era embasada no fato de que a sociedade corria o risco de regredir à regimes passados. Criada naquele momento, havia a Lei de Chapelier que proibia as associações de classe, e o tratado de Versalhes, de 1919, que recomendava aos países signatários a adoção de medidas que melhorassem a condição do trabalhador.<sup>10</sup> Esta lei atendeu fielmente aos interesses da época. Teve a melhor das intenções. A crítica que se faz a ela é com base em dados posteriores, julgando os valores de uma época com os valores de outra, o que é metodologicamente falso.<sup>11</sup>

O reconhecimento do indivíduo como tal é a base filosófica que serviria de fundamento à construção de todos os sistemas jurídicos contemporâneos.<sup>12</sup> Este reconhecimento fora de suma importância para o surgimento, na História, do direito individual do trabalho que, apesar de ser deficiente, foi prestigiado na codificação de Napoleão. Inaugurava-se, assim, o individualismo jurídico, que viria a ser a base do direito privado do Ocidente, e qualquer debate com fulcro no associativismo:

Da Antiguidade até a Revolução Francesa, reinava a idéia negativista do indivíduo. Agora, passa-se à sua concepção positiva. O primeiro estágio foi o reconhecimento perante o Estado. O segundo seria o associativismo como seu natural aperfeiçoamento nos tempos modernos, como consequência da Revolução Industrial. As idéias da Revolução Francesa trouxeram pois a grande contribuição de independe e fixar o conceito de indivíduo perante o Estado, deixando-lhe a autonomia da vontade nos limites da lei.<sup>13</sup>

---

<sup>9</sup> SILVA, Antônio Álvares da, *Direito coletivo do trabalho*, p. 28.

<sup>10</sup> VARGAS, João Tristan. *Qual é o liberalismo da Lei Chapelier?* Seu significado para os contemporâneos e para a historiografia francesa dos séculos XIX e XX. Revista Mundos do Trabalho, 2011. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdotrabalho/article/download/11928/19013>>. Acesso em: 04 jan. 2018.

<sup>11</sup> SILVA, Antônio Álvares da, *op. cit., loc. cit.*

<sup>12</sup> SILVA, Antônio Álvares da, *op. cit., loc. cit.*

<sup>13</sup> SILVA, Antônio Álvares da, *op. cit., loc. cit.*

### 1.5 Associativismo pós Revolução Industrial

A Revolução Industrial teve a sua parcela de colaboração para o espírito coletivista das classes obreiras. Precocemente elas tiveram um prenúncio de que somente unidas poderiam combater a concentração de capital pela burguesia e a produção em massa proporcionada pelo maquinismo.

As classes trabalhadoras alcançariam a liberdade de associação, dando um passo gigante para a conquista da liberdade sindical. Surge assim, o alicerce para a criação do Direito Coletivo pelo Estado moderno, tendo aquele um objetivo, ainda em evolução na História: organizar profissionalmente o trabalhador e considerá-lo como organismo classista integral para recompor o desequilíbrio em que caíra, quando o mundo penetrou a nova fase industrial. É este o fundamento histórico do sindicalismo moderno.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> SILVA, Antônio Álvares da, *Direito coletivo do trabalho*, p. 29.

## Capítulo 2. FUNÇÕES DO DIREITO COLETIVO

O Direito Coletivo do Trabalho apresenta dois grupos de funções; sendo elas gerais e específicas. As funções gerais estão ligadas ao escopo do Direito do Trabalho, ou seja, o que ele visa alcançar, seu propósito. As funções específicas, por sua vez, representam as funções que surgem na esfera juscoletiva de forma personalizada.

### 2.1 Gerais

O Direito Coletivo do Trabalho cumpre as mesmas funções gerais a todo o ramo justrabalhista. Neste aspecto, enquadra-se, plenamente, no estuário próprio ao Direito do Trabalho.<sup>15</sup>

O Direito, ao ser analisado de forma global, não se passa despercebido que este possui a característica de ser uma ciência finalística, teleológica, satisfazendo fins previamente estabelecidos no contexto social ao qual pertence. O Direito do Trabalho, acompanhado de seu componente juscoletivo, também não foge à tal regra, longe disso, ele busca elevar essa índole finalística que é própria do Direito do Trabalho:

O ramo justrabalhista incorpora, no conjunto de suas regras, princípios e institutos, um valor finalístico essencial, que marca a direção de todo o sistema jurídico que compõe. Este valor – e a conseqüente direção teleológica imprimida a este ramo jurídico especializado – consiste na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica. Sem tal valor e direção finalística o Direito do Trabalho sequer se compreenderia, historicamente, e sequer justificar-se-ia, socialmente, deixando, pois, de cumprir sua função principal na sociedade contemporânea.<sup>16</sup>

A rigidez desta matriz finalística é perceptível na base dos princípios específicos do Direito do Trabalho, os quais serão tratados no presente trabalho, salvaguardando as normas do ramo juslaboral inclinadas à reproduzir um modelo restrito de pactuação das relações de trabalho. Segundo Maurício Godinho Delgado:

---

<sup>15</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2001, pg. 23.

<sup>16</sup>*Ibidem*, p. 23-24.

Essa função central do Direito do Trabalho (melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica) não pode ser apreendida sob uma ótica meramente individualista, enfocando o trabalhador isolado. Como é próprio ao Direito – e fundamentalmente ao Direito do Trabalho, em que o ser coletivo prepondera sobre o ser individual – a lógica básica do sistema jurídico deve ser captada tomando-se o conjunto de situações envolvidas, jamais uma fração isolada.<sup>17</sup>

Nesse ínterim, torna-se necessário observar, na garantia da função juslaboral, o ser coletivo obreiro, ou seja, o grau mais elevado e abrangente de trabalhadores, no aspecto coletivo da esfera trabalhista, não importando os efeitos que venham alcançar o ser individual determinado.

Pode-se determinar, como uma segunda função essencial do Direito do Trabalho, a sua índole progressista e modernizadora, sob os aspectos econômico e social:

A ideia de modernidade é a ideia de atualização, é manter-se de acordo com a atualidade. Modernizar no sentido de progressão, melhoria. A noção de modernidade significa adequação no contexto fático-temporal. A essência da cláusula coletiva é a temporalidade. Nenhuma norma coletiva é válida por prazo superior a dois anos. A noção de progressista é a garantia de que os benefícios conseguidos na negociação serão, na medida do possível, concretizados. Essas ideias não estão necessariamente vinculadas ao caráter financeiro. Significa, portanto, a adequação fático-temporal, pois a essência da norma coletiva é a temporariedade, não existindo norma coletiva por tempo indeterminado [...]<sup>18</sup>

Apesar de verificar o aspecto progressista do Direito do Trabalho, vê-se que ele não se desponta como deveria na realidade do país, em virtude da aceitação conservadora e paradoxal no universo justralhista brasileiro, influenciado por um modelo retrógrado de sistematização socioprodutiva. Posto que, este caráter progressista e modernizante mantém-se como luminar para o aperfeiçoamento legislativo no país (dirigido, pois, ao legislador)<sup>19</sup>, além de ser o referencial para o procedimento de interpretação e aplicação das normas trabalhistas com um viés de adaptação à evolução social, no decorrer do tempo.

Não podemos também negar a função conservadora do Direito do Trabalho no que se refere à autenticidade jurídica e cultura dada por ele à relação de trabalho relevante na sociedade atual. De acordo com este autor, segue o raciocínio:

<sup>17</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito Coletivo do Trabalho*, p. 24.

<sup>18</sup>SANTOS, Diego André Silva dos. *Aspectos gerais sobre o Direito Coletivo do Trabalho*. Jusbrasil, 2016. Disponível em: <<https://diegoandre.jusbrasil.com.br/artigos/337513375/aspectos-gerais-sobre-o-direito-coletivo-do-trabalho>>. Acesso em: 08 jan. 2018.

<sup>19</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, p. 25.

O reconhecimento dessa função, entretanto, não invalida o diagnóstico de que a normatividade autônoma e heterônoma justralhista é que assegurou, ao longo dos dois últimos séculos, a elevação do padrão de gestão das relações empregatícias existentes e do próprio nível econômico conferido à retribuição paga aos trabalhadores por sua inserção no processo produtivo.<sup>20</sup>

## 2.2 Específicas

Da mesma forma que o Direito Coletivo do Trabalho apresenta funções gerais, ele também possui suas funções específicas, com atributos próprios.

Essas funções podem ser organizadas, formando o seguinte conjunto: pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva, geração de normas jurídicas, função econômica e função sociopolítica.

A pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva se resume na idéia de que os diversos instrumentos do Direito Coletivo do Trabalho são meios de solução de importantes conflitos sociais, que são aqueles que surgem em torno da relação de emprego, ganhando projeção grupal, coletiva.<sup>21</sup>

É inequívoco que a figura da negociação coletiva, como mecanismo de autocomposição, se caracteriza como a mais pertinente destes mecanismos de pacificação. Contudo, o Direito Coletivo está composto de outras formas de pacificação de conflitos, com suas individualidades próprias, mas que atingem o objetivo da pacificação, explanada anteriormente. Trata-se, por exemplo, da arbitragem e da mediação trabalhistas, do dissídio coletivo e sua sentença normativa, das comissões ou delegados intra-empresariais de solução de conflitos.<sup>22</sup> Vale lembrar que tais meios de solução de conflitos não são rotineiros no cenário brasileiro, mas o são em outras nações com culturas políticas mais democráticas, tendo como exemplo Itália, Alemanha, Inglaterra etc.

A geração de normas jurídicas é o marco distintivo do Direito Coletivo do Trabalho em todo o universo jurídico. Trata-se de um dos poucos segmentos do Direito que possui, em seu interior, essa aptidão de se concentrar no Estado.<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito Coletivo do Trabalho*, p. 25.

<sup>21</sup>*Ibidem*, p. 28.

<sup>22</sup>*Ibidem*, p. 28.

<sup>23</sup>*Ibidem*, p. 27.

A criação de regras jurídicas, que se distinguem nos quesitos poder e qualidade das cláusulas obrigacionais, se direcionar a regulamentar os contratos de trabalho das partes presentes e que compõem a negociação coletiva de trabalho, caracterizando assim, uma conquista do Direito Coletivo, dando a ele uma função social, econômica e política indispensável na democracia social.

Além da criação de normas, também são criadas pelo Direito Coletivo, através da negociação coletiva, cláusulas obrigacionais, que irão dirigir-se essencialmente aos sujeitos da própria negociação efetivada e não ao universo de trabalhadores geridos pelos instrumentos coletivos.<sup>24</sup> Porém, a geração destas cláusulas obrigacionais, não se trata de uma peculiaridade da esfera juscoletiva, muito pelo contrário, a maioria das áreas do Direito apresentam essa faculdade, ou seja, possibilitar a criação de contratos entre sujeitos determinados, com suas respectivas cláusulas obrigacionais que irão reger, em dado momento, estes contratos.

O Direito Coletivo do Trabalho exerce um papel social e político de grande relevância:

Ele é um dos mais relevantes instrumentos de democratização de poder, no âmbito social, existente nas modernas sociedades democráticas – desde que estruturado de modo também democrático, é claro. Assim como o Direito Individual do Trabalho é um dos mais clássicos e eficazes instrumentos de distribuição de riqueza, no plano da sociedade, criados no sistema capitalista, o Direito Coletivo do Trabalho é um dos mais significativos instrumentos de democratização social gerados na história desse mesmo sistema socioeconômico.<sup>25</sup>

Os defensores da função social do Direito do Trabalho afirmam que este ramo especializado do Direito objetiva a realização de valores, não econômicos, mas sociais, especialmente o valor absoluto e universal da dignidade humana.<sup>26</sup> Contudo, é indispensável se ter a noção de que se obtemos liberdades democráticas positivadas, mas não temos um Direito Coletivo semelhante democrático, nasce um paradoxo político incontrolável em meio ao plano social, que irá impossibilitar o fortalecimento da democracia naquela sociedade, naquele dado contexto histórico. Exemplos não faltam, como é o caso, no

---

<sup>24</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito Coletivo do Trabalho*, p. 28.

<sup>25</sup> *Idem*.

<sup>26</sup> NORONHA NETO, Francisco Tavares. *Noções fundamentais de Direito do Trabalho*, p. 21. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/31867-37060-1-PB.pdf>>. Acesso em: 09 jan. 2018.

<sup>27</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, p. 29.

segmento juscoletivo, da permanência do modelo corporativista autoritário brasileiro, não obstante a queda da ditadura em 1945.

Por fim, o Direito Coletivo apresenta uma função econômica, nos dizeres de Maurício Godinho Delgado:

O Direito Coletivo cumpre, ainda, importante papel econômico, consistente em sua aptidão para produzir a adequação às particularidades regionais ou históricas de regras de indisponibilidade apenas relativa a características do Direito Individual do Trabalho. Com a negociação coletiva, esse segmento ajusta vários aspectos próprios à generalidade das leis trabalhistas a setores ou momentos específicos vivenciados no mercado laborativo.<sup>27</sup>

Dentro do papel econômico, ainda, vê-se que o Direito do Trabalho visa a realização de valores econômicos, de modo que toda e qualquer vantagem atribuída ao trabalhador deve ser meticulosamente precedida de um suporte econômico, sem o qual nada lhe poderá ser atribuído.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 25ª ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 66.

### Capítulo 3. PRINCÍPIOS ESPECIAIS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Iniciando o tema dos princípios, podemos dizer que estes são as idéias centrais de um sistema, ao qual dão sentido lógico, harmonioso, racional, permitindo a compreensão de seu modo de organizar-se.<sup>29</sup>

Fazendo uma análise panorâmica dos princípios no Direito do Trabalho, verificamos a necessária divisão e distinção do Direito Individual com o Direito Coletivo. Contudo, é também indispensável, o estudo pormenorizado de cada um destes segmentos, buscando sempre a correlação de um para com o outro, pois, apesar de distintos, o Direito Individual e o Direito Coletivo integram uma mesma área jurídica, a do Direito do Trabalho.

O Direito Coletivo do Trabalho, como ramo jurídico especializado, caracteriza-se por ser um sistema, baseado em princípios, categorias e regras próprias sistematicamente organizadas:

Sua unidade – como em qualquer sistema – sela-se em função de um elemento básico, sem o qual seria impensável a existência do próprio sistema. Neste ramo jurídico, a categoria básica centra-se na noção de relações coletivas trabalhistas, a que se vincula a de ser coletivo, presente em qualquer dos pólos da relação jurídica nuclear deste Direito. Ser coletivo empresarial (com ou sem representação pelo respectivo sindicato) e ser coletivo obreiro, mediante as organizações coletivas da classe trabalhadora – especialmente os sindicatos.<sup>30</sup>

Os princípios do Direito Coletivo do Trabalho constroem-se, desse modo, em torno da noção de ser coletivo e das prerrogativas e papéis assumidos por tais sujeitos no contexto de suas relações recíprocas e em face dos interesses que representam.<sup>31</sup>

#### 3.1 Princípio da liberdade associativa e sindical

O presente princípio postula pela ampla prerrogativa obreira de associação e, por conseqüência, sindicalização.

---

<sup>29</sup>SUNDFELD, Carlos Ari. *Licitação e Contrato Administrativo*. 2ª ed. São Paulo: Malheiros, 1995, p. 18.

<sup>30</sup>DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 124.

<sup>31</sup>*Idem*.

O princípio pode ser desdobrado em dois: liberdade de associação, mais abrangente; e liberdade sindical.<sup>32</sup>

O princípio da liberdade de associação defende a garantia legal de integração de pessoas para fins lícitos, seja de caráter social, político etc. Não há restrições, por parte da lei, quanto à temática e área de atuação da associação. Tal princípio está positivado no artigo 5º, incisos XVII e XVIII, da Constituição Federal:

Artigo 5º [...]

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; [...]<sup>33</sup>

O princípio da liberdade de associação integra duas figuras coligadas; a concepção de reunião e de associação. Por reunião entende-se a agregação episódica de pessoas em face de problemas e objetivos comuns; por associação, a agregação permanente (ou pelo menos de largo prazo) de pessoas em face de problemas e objetivos comuns.<sup>34</sup>

A idealização da liberdade de reunião constantemente é vista como um requisito fundamental para a obtenção da liberdade de associação e, além de tratar-se de um direito, ela é necessária para a conquista de outras liberdades.

Tanto a liberdade de reunião quanto a liberdade de associação são relevantes para o exercício da liberdade individual humana, como também são imprescindíveis à estrutura e ao acesso da democracia. São, ao mesmo tempo, uma afirmação da essência humana dos indivíduos e uma seiva oxigenadora da convivência democrática no plano social.<sup>35</sup>

A liberdade de associação apresenta uma concepção positiva, justificada pela autônoma criação e ligação à algum ente coletivo. Possui, também, uma concepção negativa,

---

<sup>32</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, p. 127.

<sup>33</sup>BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)> . Acesso em: 10 jan. 2018.

<sup>34</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit., loc. cit.*

<sup>35</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, p. 128.

caracterizada pela liberdade de não participar da fundação de associações de classe, de não se filiar e delas desligar-se conforme sua vontade, sem necessidade de justificar sua conduta.<sup>36</sup>

As duas estão positivadas no artigo 5º, inciso XX, da nossa Constituição Federal.

Tal liberdade, é claro, envolve outras garantias da ordem jurídica: livre estruturação interna, livre atuação externa, auto-sustentação, direito à auto-extinção (ou garantia de extinção por causas ou agentes externos somente após regular processo judicial).<sup>37</sup>

Na esfera sindical, o princípio mais abrangente trata-se do princípio da liberdade sindical:

Tal diretriz engloba as mesmas dimensões positivas e negativas já referidas, concentradas no universo da realidade do sindicalismo. Abrange, desse modo, a liberdade de criação de sindicatos e de sua autoextinção (com a garantia de extinção externa somente através de sentença judicial regularmente formulada). Abrange, ainda, a prerrogativa de livre vinculação a um sindicato, assim como a livre desfiliação de seus quadros [...]<sup>38</sup>

Conteúdos referentes à organização e estrutura dos sindicatos, bem como sua vinculação ao Estado e de certa forma, com os empregadores, têm sido analisados no estudo do princípio da autonomia sindical.

Para determinados autores, a liberdade sindical pode ser individual ou coletiva. Individual quando a liberdade se concentra na pessoa particularmente analisada, enquanto que, coletiva; no tocante aos grupos profissionais. Para outros, em especial na doutrina italiana, a liberdade sindical expressa-se como liberdade de organização sindical, liberdade de administração dos sindicatos, liberdade de negociação, liberdade de filiação e autotutela dos grupos.<sup>39</sup>

### 3.2 Princípio da autonomia sindical

Outro princípio especial juscoletivo trabalhista é o da autonomia sindical, que vela pela afirmação da existência de entidades associativas obreiras:

---

<sup>36</sup> AROUCA, José Carlos. *Curso básico de direito sindical*. São Paulo: Ltr, 2006, p. 71.

<sup>37</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, *loc. cit.*

<sup>38</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, *loc. cit.*

<sup>39</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2015, p. 35.

Tal princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata, portanto, da livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador.<sup>40</sup>

É pertinente a compreensão de que dentro do princípio da liberdade de associação estão as temáticas referentes à estrutura interna dos entes coletivos e suas vinculações ao Estado. Porém, no campo juslaboral, esta liberdade de associação fora fragmentada em duas vertentes; a da liberdade sindical e a da autonomia dos sindicatos.

Este fracionamento do princípio da liberdade de associação é resultado de fatos históricos do movimento sindical, mas que não se sobressaíram na História para influenciarem outros tipos de associações, sejam elas civis, religiosas, políticas etc.

O impasse da autonomia sindical perante o controle exercido na gerência e administração destas entidades sindicais obreiras é uma velha adversidade enfrentada pelas forças sindicalistas nos países do mundo ocidental, incluindo o Brasil, é claro. Devido à esta realidade, é que o princípio amplo da liberdade sindical fora dividido em duas vertentes conexas; a respectiva liberdade, propriamente dita, e a autonomia dos sindicatos obreiros.

Na história política e jurídica do Brasil, o princípio da autonomia sindical enfrentou um árduo caminho para a sua ascensão e reconhecimento.

Antes de 1930, este princípio enfrentava uma realidade adversa, além do que, o Direito do Trabalho não possuía uma estrutura jurídica própria e não era caracterizado como uma ciência jurídica autônoma, independente:

Em sua fase inicial de manifestações incipientes e esparsas, o futuro ramo justralhista ainda não possuía um conjunto sistemático de regras, princípios e institutos que assegurassem plena cidadania à atuação coletiva dos trabalhadores no país. A política institucional da República Velha, como se sabe, era dominada por certa concepção liberal individualista que não encontrava justificativa em favor da regulação normativa do mercado de trabalho, nem espaço político para a absorção institucional dos movimentos sociais produzidos pelos trabalhadores dos incipientes segmentos industriais da época e de certos setores de serviços [...] <sup>41</sup>

Mesmo havendo a instalação dos sindicatos obreiros nesta época, esta não alcançara uma rigorosa força sindical livre, tanto pela iniciação da industrialização no país, como

---

<sup>40</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, p. 133.

<sup>41</sup>*Idem*.

também pelo motivo de que a economia era movimentada com a ausência do Direito para regulá-la, pois este não era tão bem organizado e sistematizado.

O arquebouço jurídico do Direito do Trabalho, nos anos 30, caracterizado de uma índole estrutural autoritária, e sofria intervenção político-administrativa direta do Estado e, para piorar, era influenciado pelo sistema jurídico italiano. O poder normativo da Justiça do Trabalho teve inspiração na Carta Del Lavoro do regime fascista italiano, aprovada pelo Gran Consiglio, em 21 de abril de 1927.<sup>42</sup> Nesse sistema, falar em princípio de autonomia sindical era simplesmente um contrassenso, uma vez que o caráter publicista dos sindicatos colocava-os sob a égide do Ministério do Trabalho.<sup>43</sup>

O Ministério do Trabalho da época possuía irrefutáveis poderes sobre os sindicatos, regulando sua criação, extinção, além de intervir ao máximo na rotina e organização das associações sindicais. A organização não espontânea, portanto, preestabelecida pelo Estado, é aquela na qual o modelo sindical é fechado, restrito, uniforme, e as leis não permitem que os trabalhadores se organizem pelas formas de livre escolha.<sup>44</sup>

Não obstante o término da ditadura de Getúlio Vargas, o princípio da autonomia sindical não conseguira ser positivado no sistema jurídico do Brasil da época, e esta se caracterizou em uma das peculiaridades encontradas na ordem política democrática pós ditadura (1945), isto é, mecanismos democráticos formais no plano político-institucional e estrutura corporativista centralizadora e autoritária no plano do sindicalismo.<sup>45</sup>

O princípio da autonomia sindical só viera a ser positivado no ordenamento brasileiro com a Magna Carta de 1946. Porém ele era incipiente quanto ao conteúdo, fato resultante pelo contrassenso de haver um sistema político autoritário e corporativista vigente no país. Ou seja, era difícil ganhar vida um dispositivo jurídico de raízes democráticas em meio a um sistema político fascista.

Este princípio só viera ganhar um pleno reconhecimento com a nossa atual Constituição Federal de 1988:

---

<sup>42</sup>SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e ações coletivas*: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2012, p. 311.

<sup>43</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, p. 134.

<sup>44</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Compêndio de Direito Sindical*, p. 38.

<sup>45</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, p. 134.

[...] Somente a partir da Constituição de 1988 é que teria sentido falar-se que o princípio autonomista ganhou corpo na ordem jurídica do país. De fato, a nova Constituição eliminou o controle político-administrativo do Estado sobre a estrutura dos sindicatos, quer quanto à sua criação, quer quanto à sua gestão (art. 8º, I). Além disso, alargou as prerrogativas de atuação dessas entidades, seja em questões judiciais e administrativas (art. 8º, III), seja na negociação coletiva (art. 8º, VI, e 7º, XXVI), seja pela amplitude assegurada ao direito de greve (art. 9º).<sup>46</sup>

Contudo, a Magna Carta de 1988 conservou alguns aspectos do antigo sistema corporativista. Temos como exemplo, a unicidade sindical, o sistema de financiamento da representação sindical, o poder e as prerrogativas dos tribunais do Trabalho e, por fim, os artifícios de representação das entidades sindicais com a intervenção estatal, e que se refere à denominada representação classista, dentro da justiça trabalhista. No tocante ao poder dos Tribunais do Trabalho, a Constituição da República de 1988, diferentemente das anteriores, não delegou à legislação infraconstitucional a especificação dos limites do poder normativo, estabelecendo as balizas para a sua atuação, ao exigir a observância das disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho pelo órgão julgador.<sup>47</sup>

### 3.3 Princípio da interveniência sindical na negociação coletiva

O princípio da interveniência sindical na negociação coletiva propõe que a validade do processo negocial coletivo submeta-se à necessária intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro. No caso brasileiro, o sindicato.<sup>48</sup>

Previsto no Texto Máximo de 1988, mais precisamente no artigo 8º, incisos III e VI, este princípio tem o propósito de proporcionar uma concreta equidade entre as partes, desviando, assim, da ocorrência de uma relação informal entre o patrão com as entidades associativas obreiras, criadas sem um propósito ideal e preciso, como ocorre nos sindicatos.

Em face de tal princípio não constitui, para o Direito, negociação coletiva trabalhista qualquer fórmula de tratamento direto entre o empregador e seus empregados, ainda que se trate de fórmula formalmente democrática.<sup>49</sup> Neste momento, percebemos que o poderio da

<sup>46</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, p. 134.

<sup>47</sup>SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos*, p. 311.

<sup>48</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *op. cit.*, p. 136.

<sup>49</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, p. 136.

autonomia privada coletiva, dentro do ordenamento brasileiro, se submete às organizações sindicais obreiras.

Neste panorama, vê-se que qualquer pactuação feita de maneira informal entre patrão e empregado se caracterizará em uma simples cláusula contratual, não tendo a prerrogativa de conferir uma norma jurídica, pactuada de forma coletiva entre as partes. Ao apresentar este perfil de mera cláusula contratual, a pactuação informal submete-se a todas as restrições postas pelo ramo justralhista às alterações do contrato de trabalho, inclusive o rigoroso princípio da inalterabilidade contratual lesiva.<sup>50</sup>

O princípio em análise acaba por representar uma “resistência” do Direito do Trabalho, a fim de evitar a pactuação informal entre empregador e empregado e, conseqüentemente, a prevalência daquele sobre este:

[...] Não pode a ordem jurídica conferir a particulares o poderoso veículo de criação de normas jurídicas (e não simples cláusulas contratuais) sem uma consistente garantia de que os interesses sociais mais amplos não estejam sendo adequadamente resguardados. E a presença e a 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.<sup>51</sup>

### 3.4 Princípio da equivalência dos contratantes coletivos

O princípio da equivalência dos contratantes visa a criação de estatutos jurídicos equânimes às partes contratantes: patrão e empregado. Esse equilíbrio almejado é resultante de dois fatores: a natureza e os processos peculiares das entidades coletivas trabalhistas, patronais e obreiras. Primeiramente, os dois sujeitos juscoletivos possuem a mesma natureza, a de ser coletivo. Há, como visto, o empregador que, isoladamente, já é um ser coletivo, por seu próprio caráter, independentemente de se agrupar em alguma associação sindical.<sup>52</sup>

É verdade que o empregador pode obter uma segurança por meio da representação da entidade coletiva patronal, porém, também atuando isoladamente ele terá esta segurança, e apresentará a natureza de uma entidade coletiva, agindo como ser coletivo.

---

<sup>50</sup>*Idem.*

<sup>51</sup>*Ibidem*, p. 137.

<sup>52</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, p. 137-138.

No caso dos trabalhadores, seu viés coletivo de representação é criado através das entidades associativas: os sindicatos. Quanto ao cerne do princípio da equivalência dos contratantes coletivos, Maurício Godinho Delgado assim assevera:

Os seres coletivos obreiros e empresariais têm, pois, a mesma natureza. O segundo aspecto essencial a fundamentar o presente princípio é a circunstância de contarem os dois seres contrapostos (até mesmo o ser coletivo obreiro) com instrumentos eficazes de atuação e pressão (e, portanto, negociação). Os instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores reduziram, 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.<sup>53</sup>

No caso brasileiro, é verídica a ideia de que, atualmente, não há ainda um Direito Coletivo integralmente equilibrado e eficiente, capaz de resguardar um equilíbrio entre as partes contratantes, representadas por seus entes coletivos trabalhistas. Verdade seja dita, mesmo que a nossa Constituição da República de 1988 venha consolidar princípios juscoletivos indispensáveis, ela não foi seguida, ainda, de uma Carta de Direitos Sindicais, que adequasse à legislação heterônoma às necessidades da real democratização do sistema trabalhista e da negociação coletiva.<sup>54</sup>

À exemplo, para analisarmos este descompasso do estatuto sindical perante a Constituição, temos o discurso sobre a ampliação da garantia de emprego aos dirigentes sindicais. A superação, pelo art. 8º da CF/88, do velho critério do art. 522 da CLT, que confere garantia apenas ao máximo de sete diretores e três conselheiros fiscais eleitos, e respectivos suplentes.<sup>55</sup>

Ao passo que não há um diploma legal compatível à Constituição, no que tange à sua índole democrática e seu conjunto de regras e princípios jurídicos, se desponta a necessidade de conferir ao regulamento sindical a tarefa de assegurar um número suficiente de diretores à uma determinada entidade sindical, devendo o exegeta do Direito não se equivocar em usar exacerbadamente da prerrogativa constitucional.

---

<sup>53</sup>*Ibidem*, p. 138.

<sup>54</sup>*Ibidem*, p. 138.

<sup>55</sup>*Ibidem*, p.138.

Note-se, por outro lado, que ainda não se criaram fórmulas eficazes de representação obreira nas empresas, nem se estendeu, regra geral, a tais representantes ou delegados obreiros o manto protetivo da estabilidade provisória.<sup>56</sup>

Quanto às adversidades atinentes às garantias asseguradas aos dirigentes sindicais, assegura Godinho:

Duas fragilidades permanecem no tocante à mais ampla efetividade do princípio da equivalência dos contratantes coletivos, conforme já exposto: a extensão da imunidade sindical a número restrito de dirigentes sindicais e a ausência ainda de fórmulas eficazes de representação sindical nas empresas, com as garantias jurídicas eficazes compatíveis. Nesses dois casos, permanece espaço para o aperfeiçoamento da ordem jurídica do País.<sup>57</sup>

### 3.5 Princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva

Este princípio está estritamente ligado ao princípio da equivalência dos contratantes coletivos. Busca garantir condições plenas de igualdade entre os sujeitos coletivos trabalhistas.

Temos a lealdade e a transparência como as duas características básicas deste princípio. São fundamentais para a realização democrática das negociações coletivas, visto que o segmento juscoletivo visa criar normas jurídicas e não somente meras cláusulas contratuais, sendo necessário, para tal, a lealdade entre as partes, conferindo uma ativa evolução no Direito Coletivo do Trabalho.

A lisura no ato da negociação alcança ambas as entidades coletivas relacionadas. A rigor, não se deve aplicar o princípio tutelar, próprio do Direito Individual, para negar validade a certo dispositivo ou diploma anteriormente celebrado na negociação coletiva, as partes são teoricamente equivalentes, ao contrário do que ocorre no ramo justralhista individual.<sup>58</sup>

Em virtude dos deveres de boa-fé e lealdade, que devem permear a negociação coletiva, não seria razoável a greve no momento de vigência do diploma coletivo acordado, isto porque ele busca trazer a harmonização entre as partes, ao contrário da greve. Com isso a

---

<sup>56</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, p. 139.

<sup>57</sup>*Ibidem*, p. 141.

<sup>58</sup>*Ibidem*, p. 141.

greve passou a ser qualificada como legal ou ilegal, legítima ou ilegítima, abusiva ou não abusiva, conforme seguisse ou não as formalidades.<sup>59</sup>

A noção de transparência é também de grande importância no conteúdo do princípio ora em análise, podendo inclusive, ser inferida da simples idéia de lealdade e boa-fé.<sup>60</sup>

### 3.6 Princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva

O presente princípio reflete o pensamento de que os processos negociais coletivos e seus mecanismos detêm capacidade para criar a norma jurídica em comunhão com a regulamentação heterônoma provinda do Estado:

Tal princípio, na verdade, consubstancia a própria justificativa de existência do Direito Coletivo do Trabalho. A criação de normas jurídicas pelos atores coletivos componentes de uma dada comunidade econômico-profissional realiza o princípio democrático de descentralização política e de avanço da autogestão social pelas comunidades localizadas. A antítese ao Direito Coletivo é a inibição absoluta ao processo negocial coletivo e à autonormatização social, conforme foi tão característico ao modelo de normatização subordinada estatal que prevaleceu nas experiências corporativistas e fascistas europeias da primeira metade do século XX.<sup>61</sup>

O ramo justralhista, no Brasil, sempre buscou atenuar a função realizada pelo Direito Coletivo do Trabalho, reduzindo, até mesmo as prerrogativas de liberdade sindical, liberdade de associação e autonomia sindical obreira. Porém, a Constituição Federal de 1988 veio à tona para quebrar essa situação, como podemos observar nos artigos 7º, 8º e 9º.

Na análise desse princípio, é pertinente retomar-se importante diferenciação, às vezes não suficientemente ponderada na doutrina: a que separa norma jurídica de cláusula contratual ou obrigacional.<sup>62</sup>

O Direito, em análise geral, atribui efeitos aos preceitos normativos diferentes de forma diversa quanto às cláusulas, presentes nos contratos. Haja vista que as normas não se adequam constantemente na relação jurídica desde então iniciada entre as partes, onde podem ser suprimidas por acordo entre as mesmas.

<sup>59</sup> AROUCA, José Carlos, *Curso básico de direito sindical*, p. 71.

<sup>60</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, p. 142.

<sup>61</sup> *Ibidem*, p. 143.

<sup>62</sup> *Ibidem*, p. 143.

Em posição contrária estão as cláusulas, que se aderem de forma permanente no pacto, e não podem ser revogadas, de forma alguma, por arbítrio de quem as instituíra. O ordenamento jurídico tem autonomia para revogar as normas jurídicas presentes no contrato, mas não a tem no tocante às cláusulas. Trata-se, afinal, de poder político-jurídico de notável relevância, já que as normas podem suprimir do mundo fático-jurídico até as cláusulas (além das próprias normas precedentes, é claro), ao passo que o inverso não ocorre.<sup>63</sup>

A negociação coletiva, no Direito do Trabalho, é realizada com a cooperação do sindicato obreiro e, como se nota, ela detém liberdade para criar preceitos normativos; normas; e não meramente cláusulas contratuais (que são autorizadas, pelo Direito, aos agentes pactuantes criarem-nas).

### 3.7 Princípio da adequação setorial negociada

O princípio em estudo analisa a viabilidade e a limitação jurídica da negociação coletiva trabalhista, se caracterizando em instrumento de pacificação de normas jurídicas estabelecidas na negociação coletiva com as normas jurídicas heterônomas estatais:

É princípio novo na história justrabalhista do país exatamente porque apenas nos últimos anos (a contar da Constituição de 1988) é que surgiu a possibilidade de ocorrência dos problemas por ele enfrentados. Embora ainda não universalizado na doutrina pátria, deriva ele do critério geral interpretativo que se tem percebido na prática dos tribunais brasileiros, quando enfrentando o dilema das relações entre normas trabalhistas negociadas e a normatividade heterônoma do Estado.<sup>64</sup>

O princípio da adequação setorial negociada, no Direito do Trabalho, demonstra a preocupação em prestigiar a negociação coletiva, encarada como o futuro democrático do Direito do Trabalho e, conseqüentemente, do ser humano que disponibiliza sua força vital, o trabalhador.<sup>65</sup>

---

<sup>63</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, p. 143.

<sup>64</sup>*Ibidem*, p. 144.

<sup>65</sup>TEODORO, Maria Cecilia Maximo. *O princípio da adequação setorial negociada no Direito do Trabalho*. Ltr, 2007. Disponível em: <<https://www.martinsfontespaulista.com.br/principio-da-adequacao-setorial-negociada-no-direito-do-trabalho-o-221060.aspx/p>>. Acesso em: 17 jan. 2018.

Um dos objetos que permeiam a relação entre Direito Coletivo e o Direito Individual do Trabalho é a forma harmoniosa que se dá entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva com as normas heterônomas tradicionais do próprio Direito Individual do Trabalho. Em outras palavras, trata-se de averiguar e avaliar a validade jurídica e extensão de eficácia das normas oriundas de convenção, acordo ou contrato coletivo do trabalho em face da legislação estatal imperativa, que tanto demarca o ramo justralhista individual especializado.<sup>66</sup>

A questão acerca de que até que ponto as normas jurídicas pactuadas na convenção podem se opor àquelas normas da legislação heterônoma do Estado, é a incógnita que cabe ao princípio da adequação setorial negociada encontrar uma solução. Configura-se, por essa razão, como o princípio de Direito Coletivo que mais de perto atua e influencia a dinâmica específica do Direito Individual do Trabalho.<sup>67</sup> Ainda, quanto ao papel relevante cumprido por este princípio, afirma Maurício Godinho Delgado:

Pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justralhista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: 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 justralhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).<sup>68</sup>

Como podemos perceber, são várias as alternativas de validade e eficácia das normas provindas de negociação coletiva frente as normas heterônomas do Estado, em meio ao princípio da adequação setorial negociada. Porém, visualizamos que estas possibilidades não são absolutas e ilimitadas. Existem limites jurídicos tanto para a adequação setorial negociada quanto para a criação de normas no cerne da negociação coletiva.

A jurisprudência trabalhista, passados vários anos após a entrada em vigor da Constituição de 1988, tem procurado implementar a adequação setorial negociada de forma clara e eficiente. Neste ínterim, observamos a normatividade heterônoma estatal prevalecer, sem cogitação de supressão jurídica desta pela negociação coletiva, com exceção da hipótese

---

<sup>66</sup>DELGADO, Maurício Godinho, *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, p. 144.

<sup>67</sup>*Ibidem*, p. 145.

<sup>68</sup>*Ibidem*, p. 145.

da norma imperativa estatal dar possibilidade de intervenção à norma oriunda da negociação coletiva.

É possível verificar a aplicação e os efeitos deste princípio na jurisprudência dos Tribunais superiores trabalhistas nos últimos tempos. Atualmente, visualiza-se na legislação trabalhista, a presença de várias súmulas e orientações jurisprudenciais em que se negam poderes à negociação coletiva para flexibilizar direitos criados por regra heterônoma estatal imperativa, quando não houver autorização normativa clara na direção flexibilizadora.<sup>69</sup> Como exemplos, há a OJ 372 da SDI-I, que versa sobre minutos residuais e a Súmula 437, II, que aborda os intervalos intrajornadas.

---

<sup>69</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, p. 146-147.

## Capítulo 4. SUJEITOS DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO – O SINDICATO

### 4.1 Introdução

Os sujeitos do Direito Coletivo são os sindicatos. A palavra sindicato tem origem latina, *syndicus*, designando o encarregado de tutelar o direito ou os interesses de uma comunidade ou sociedade.<sup>70</sup> Para José Carlos Arouca, o conceito de sindicato é:

Associação para fins de estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos e profissionais de todos aqueles que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou como profissionais liberais, exerçam, respectivamente, atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas.

Conceitua, também, o termo sindicato, o célebre jurista trabalhista Maurício Godinho Delgado:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.<sup>71</sup>

Por fim, Orlando Gomes e Élon Gottschalk também conceituam sindicato, nas seguintes palavras:

Sindicato é o agrupamento estável de várias pessoas de uma profissão, que convencionam colocar, por meio de uma organização interna, suas atividades e parte de seus recursos em comum, para assegurar a defesa e a representação da respectiva profissão, com vistas a melhorar suas condições de trabalho.<sup>72</sup>

Como sabemos, o ser humano é um ser social, e que necessita da vida em sociedade. Porém, ele se divide em grupos sociais, como exemplo a religião, fortuna, casta etc. A concentração do capital promoveu a separação entre incluídos e excluídos em direitos e bens

---

<sup>70</sup> AROUCA, José Carlos, *Curso básico de direito sindical*, p. 13.

<sup>71</sup> DELGADO, Maurício Godinho, *Direito Coletivo do Trabalho*, p. 61.

<sup>72</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élon. *Curso de Direito do Trabalho*. 2º vol. Rio de Janeiro: Forense, 1978, p. 777.

de vida. De outra parte, o investimento do capital em atividades lucrativas gerou o empresário, capitalista, e o trabalhador, proletário.<sup>73</sup>

O trabalhador detinha apenas sua força de trabalho para obter, em troca, um salário irrisório para suprir suas necessidades básicas de vida, e se sujeitava a grandes jornadas de trabalho, que comprometiam até mesmo sua saúde.

O empregador era proprietário dos meios de produção e despedia o empregado quando quisesse principalmente aqueles trabalhadores que ousavam contrariar a autoridade do empregador ou desafiá-lo. Outra vantagem do empregador era que, ao possuir tal poder, ele exercia grande influência na sociedade, se organizando e regendo como classe: a burguesa. Além disso, contava com a parceria da polícia, que intervinha para reprimir qualquer ato revoltoso por parte de seus empregados.

A unidade, por isso, mostrou-se indispensável para o enfrentamento daqueles que isoladamente eram pobres e fracos, tornando-se fortes quando constituíssem uma coletividade.<sup>74</sup>

Primeiramente, as desavenças patrão *versus* empregado eram passageiras e se fundavam em algum motivo determinado. Porém, com o passar do tempo, elas adquiriram um caráter subversivo e revolucionário, exigindo direitos e progresso na esfera social. Assim, o sindicato surgiu naturalmente, como fato social, sem necessitar de reconhecimento pelo Estado e pelo patronato.<sup>75</sup>

A ideologia de classe difundiu-se na sociedade e as associações obreiras; os sindicatos; foram surgindo automaticamente, além de seus grandes líderes, que foram brutalmente perseguidos, torturados, presos ou expulsos do país.

## 4.2 Natureza jurídica

O sindicato consiste em associação coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e materiais de trabalhadores, sejam subordinados ou autônomos, e de empregadores.<sup>76</sup> O sindicato, segundo José Carlos Arouca:

---

<sup>73</sup> AROUCA, José Carlos, *Curso básico de direito sindical*, p. 13.

<sup>74</sup> *Ibidem*, p. 14.

<sup>75</sup> *Ibidem*, p. 14

<sup>76</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito Coletivo do Trabalho*, p. 85.

[...] representa a reação de uma classe que, em princípio, possui um único bem: a força de trabalho que empresta ao patrão para a consecução de sua atividade econômica e obtenção de lucro, mediante contraprestação que lhe assegura o sustento próprio e familiar. Portanto, o sindicato, enquanto unidade, representa expressão de poder. Daí o propósito assumido pelo Estado de administrá-lo a qualquer custo, inclusive pela força.<sup>77</sup>

A questão da natureza jurídica dos sindicatos está atrelada à legitimação da defesa dos direitos coletivos, além de estar correlacionada com o regime político do país ao qual pertence. Assim, num regime democrático comumente os sindicatos assumem o caráter de direito privado; já nos países de regimes totalitários ou corporativistas tendem os sindicatos a ser pessoa jurídica de direito público.<sup>78</sup>

Na legislação brasileira, o sindicato sempre possuiu natureza jurídica privada, mesmo que este tipo de associação tenha sido rigorosamente controlada e alvo de intervenção estatal, durante o regime do Estado Novo.

Os sindicatos concebem uma espécie peculiar de associação. Entre essas características que lhe são próprias, estão os poderes e prerrogativas sindicais, entre os quais se destaca o poder de estipular contratos coletivos de trabalho que, em nosso ordenamento jurídico, abarcam as categorias representadas.<sup>79</sup> Ainda, nos dizeres de Ronaldo Lima dos Santos:

Desse modo, por ser uma espécie de associação, aos sindicatos, além dos poderes, prerrogativas e deveres decorrentes da sua personalidade sindical, lhes são aplicáveis todos os dispositivos constitucionais referentes às associações, especialmente as garantias previstas no seu art. 5º, a saber: liberdade de associação para fins lícitos (inc. XVII), não necessidade de autorização estatal para sua criação (inc. XVIII); vedação à interferência estatal em seu funcionamento (inc. XVIII), dissolução ou suspensão compulsória; somente por decisão judicial (inc. XIX), liberdade de associação (inc. XX). [...] <sup>80</sup>

---

<sup>77</sup> AROUCA, José Carlos, *Curso básico de direito sindical*, p. 19.

<sup>78</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos, *Sindicatos e ações coletivas*: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, p. 52.

<sup>79</sup> *Ibidem*, p. 53.

<sup>80</sup> *Ibidem*, p. 53.

### 4.3 Entes sindicais de cúpula

Os entes sindicais de cúpula também conhecidos pela denominação “centrais sindicais”, simbolizam a maior união representativa de trabalhadores que se encontra dentro de uma associação sindical. Situam-se, na estrutura sindical, acima das confederações, federações e sindicatos. Representam outras organizações sindicais que a elas se filiam espontaneamente.<sup>81</sup>

As entidades de cúpula abrangem diversas categorias profissionais. Os trabalhadores não são adeptos diretamente à elas, mas sim às entidades de primeiro e segundo grau das associações sindicais. Desta forma, as centrais sindicais representam federações, confederações e sindicatos pertencentes à várias categorias profissionais, ganhando uma estrutura panorâmica no território nacional.

Por fim, vale dizer que as entidades de cúpula ou centrais sindicais, são figuras marcantes que integram o cenário sindical de diversos países pelo mundo.

### 4.4 Critérios de agregação dos trabalhadores nos sindicatos

Existem três tipos de agregação de trabalhadores em relação aos sindicatos a que pertencem. Tais padrões, esclareça-se, não são, necessariamente, todos eles, excludentes entre si; alguns deles, pelo menos, podem se combinar em uma certa realidade sociojurídica.<sup>82</sup>

Primeiramente, vamos tratar do modelo que o sindicato agrega seus trabalhadores em razão do ofício ou profissão. Refere-se a um modelo sindical muito utilizado no primeiro estágio do sindicalismo pelo mundo, ou seja, na época de sua criação e propagação nos países. Este modelo perdeu força com o decorrer do tempo, principalmente nos países capitalistas centrais.

São sindicatos que agregam trabalhadores em vista de sua profissão; no Brasil, ilustrativamente, os chamados sindicatos de categoria diferenciada, como professores, motoristas, aeronautas, aeroviários etc.<sup>83</sup> O sindicato por profissão representa, como o nome

---

<sup>81</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Compêndio de Direito Sindical*, p. 227.

<sup>82</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito Coletivo do Trabalho*, p. 63.

<sup>83</sup>*Ibidem*, p. 63-64.

indica, todos os que exercem determinado tipo de profissão. É o representante daqueles que exercem o mesmo ofício, função ou ocupação, não importando em que setor de atividade econômica o façam.<sup>84</sup>

Essa modalidade de sindicato também recebe a denominação de sindicato horizontal, pelo simples fato de estar massivamente presente no mercado, em diversos ramos, sempre buscando a adesão de trabalhadores que exercem o mesmo ofício ou profissão. Sua extensão no mercado laborativo é horizontal em relação aos inúmeros empregadores existentes, uma vez que, raramente, eles abrangem todos os trabalhadores de uma mesma empresa ou estabelecimento.<sup>85</sup>

O segundo modelo de agregação de trabalhadores trata-se daquele em que o sindicato incorpora os trabalhadores em razão da sua categoria profissional. Este modelo é o que detém o maior número de sindicatos no país.

O ponto de agregação na categoria profissional é a similitude laborativa, em função da vinculação a empregadores que tenham atividades econômicas idênticas, similares ou conexas.<sup>86</sup> Assim, a categoria profissional se caracteriza pelo fato dos trabalhadores serem subordinados, na relação de trabalho, à um mesmo gênero de empregador, e não pela profissão ou tipo de atividade laborativa que exercem, como é o caso do primeiro modelo anteriormente apresentado.

Ainda sobre o sindicato por categoria, ele também é conhecido por sindicato vertical:

Esse tipo de associação é chamado de sindicato vertical. Efetivamente, ele se estende no mercado de trabalho abrangendo, regra geral, todos ou quase todos os empregados das várias empresas, na respectiva base territorial da entidade, que tenham similitude de atividades econômicas. Portanto, ele atinge, verticalmente, as empresas economicamente afins.<sup>87</sup>

Finalizando, o derradeiro modelo de agregação de trabalhadores em sindicatos, trata-se dos sindicatos de indústria ou sindicatos de empresa, onde os trabalhadores são vinculados pela empresa à que pertencem.

---

<sup>84</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Compêndio de Direito Sindical*, p. 208.

<sup>85</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito Coletivo do Trabalho*, p. 64.

<sup>86</sup>*Idem*.

<sup>87</sup>*Ibidem*, p. 65.

Não são admitidos em nosso ordenamento diante da limitação constitucional que exige como base territorial mínima do sindicato a área de um município.<sup>88</sup> Porém, essa limitação não impede que haja negociações coletivas em âmbito de empresa, mesmo que ausente a autorização para a formação de sindicato na empresa.

Este modelo sindical apresenta a desvantagem de limitar as conquistas trabalhistas dentro de um campo profissional mais abrangente, contrariando o objetivo original do Direito do Trabalho de busca do progresso e respaldo do trabalhador. Além do mais, este sistema cria um certo individualismo nas ambições do sindicato, visando propostas particulares, não procurando propostas globais e comuns que irão beneficiar toda comunidade obreira, de modo geral, no campo de atuação do sindicato.

Outra desvantagem do sindicato de empresa trata-se da maior probabilidade de ocorrência de cooptação do sindicato pelo empregador. Ela é mais recorrente em grandes empresas, mas também pode ocorrer em pequenas e microempresas.

Possível, de outro lado, é preciso mostrar um aspecto positivo da sindicalização por empresa: permite maior proximidade do sindicato com os representados. Com isso, favorece um desempenho melhor do sindicato na defesa dos interesses dos trabalhadores.<sup>89</sup>

---

<sup>88</sup> AROUCA, José Carlos, *Curso básico de direito sindical*, p. 20.

<sup>89</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Compêndio de Direito Sindical*, p. 212.

## Capítulo 5. RETROSPECTIVA HISTÓRICA DO SINDICATO NO BRASIL

### 5.1 Período inicial

O sindicato e o movimento social que lhe é próprio, o sindicalismo, são produtos da sociedade capitalista, assim como todo o Direito do Trabalho. Todos eles somente se compreendem no quadro contextual dessa sociedade.<sup>90</sup>

Estes elementos se encontram na perspectiva social, econômico e política da sociedade. Além do mais, a criação do sindicalismo e do Direito do Trabalho, se pautam em uma perspectiva de redução das diferenças sociais, econômicas e de trabalho que encontramos na sociedade.

No Brasil, as primeiras entidades sindicais atuantes se tratavam das ligas operárias. Elas propunham a luta por reduções nas jornadas de trabalho, melhores salários, além de prestarem assistência aos trabalhadores:

Citem-se a Liga de Resistência dos Trabalhadores em Madeira (1901), a Liga dos Operários em Couro (1901) e a Liga de Resistência das Costureiras (1906). Havia, também, sociedades de socorros mútuos para ajuda material dos operários: a Liga Operária de Socorros Mútuos (1872) e a Sociedade de Socorros Mútuos dos Empregados no Comércio (1906). Outras instituições prestavam homenagem a vultos estrangeiros: a Sociedade Operária Italiana Mútuo Socorro “*Ettore Fieramosca*” (1912) e a *Società Mutuo Socorro “Galileo Galilei”* (1914).<sup>91</sup>

Dois momentos na História definiram, cronologicamente, a evolução do sindicalismo brasileiro e do Direito do Trabalho: os anos de 1930 e 1988.

Antes de 1930, o ramo just trabalhista ainda encontrava-se em fase de manifestações incipientes e esparsas, sem alcançar a complexidade de regras, práticas, institutos e princípios aptos a lhe conferirem autonomia no plano do Direito.<sup>92</sup>

Este fato é concebível, vez que havia uma grande dependência da escravatura, que recém havia sido abolida, e que se caracterizava como a primordial forma de organização da produção e da economia do país naquele momento, quando analisamos o cenário socioeconômico brasileiro da época. Além do mais, a industrialização caminhava a passos

---

<sup>90</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito Coletivo do Trabalho*, p. 87.

<sup>91</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Compêndio de Direito Sindical*, p. 99-100.

<sup>92</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, op. cit., p. 93.

lentos no país, e sofria uma concorrência desleal se comparada com a economia agropecuária, tradicionalmente explorada e dominante nas relações econômicas até então.

A ordem jurídica regulatória do sindicalismo, na época, não era do tipo interventivo, inexistindo modelo oficial de sindicato a ser implementado, ao contrário do que ocorreria tempos depois, a contar de 1930.<sup>93</sup> Algumas características podem ser traçadas acerca do iniciante movimento sindical:

São traços do início do movimento sindical brasileiro a liberdade dessas associações, criadas sem restrições, quanto ao seu número e funções; a influência étnica que sofreram, agrupando pessoas da mesma nacionalidade, centralizados os italianos em São Paulo e os portugueses no Rio de Janeiro e em Santos; a diversidade de critérios de representação [...]

O sindicalismo, antes de 1930, era ordenado sobre determinados setores, interligado ao movimento econômico daquele período. Neste cenário, nota-se a prestação de serviços correspondentes às ferrovias e portos, que relacionados ao ramo de exportação do café, davam consistência ao movimento sindical implantado.

Ao lado desse sindicalismo mais proeminente, surgem também entidades sindicais em torno do parque industrial que se forma entre 1890 e 1930 no país, principalmente em São Paulo.<sup>94</sup> Se trata de uma peculiaridade do movimento sindical desta época, sua deficiência de estruturação e de reivindicação em defesa dos trabalhadores, sendo efeito decorrente da recente instalação sindical no Brasil e pela ausência da complexidade de regras, normas e institutos que propiciassem sua ampla e eficiente atuação no campo socioeconômico.

Quanto ao fato do surgimento de greves, nos primeiros anos da República Velha, a prática da greve adquiriu acentuada dimensão na fase liberal, contribuindo para que ocorressem diversos fatores. Não havia leis que a regulamentassem, com o que o seu exercício foi favorecido pela ausência de limitações.<sup>95</sup>

Nos últimos anos da década de 1880, ocorreram greves, sendo a insatisfação quanto à remuneração dos trabalhadores a principal causa motivadora. Em 1890 constituía crime contra a liberdade de trabalho qualquer movimento de greve, como dispunha o Código Penal de 1890.

---

<sup>93</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito Coletivo do Trabalho*, p. 94.

<sup>94</sup>*Ibidem*, p. 94-95.

<sup>95</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Compêndio de Direito Sindical*, p. 103.

## 5.2 Os sindicatos e a intervenção estatal na década de 1930

O modelo trabalhista brasileiro preponderante no século XX construiu-se, como se sabe, nas décadas de 30 e 40, no desenrolar do Governo Getúlio Vargas. O mais importante pilar desse modelo era o sistema sindical.

Esta extensa fase de implementação e organização, originada em 1930, consolidada no decorrer dos treze anos seguintes, com a CLT, se caracterizou pela massiva atuação estatal, em harmonia à uma nova administração sociopolítica que é inaugurada no país, no ano de 1930, com a queda da cultura de exportação do café.

O Estado transformou-se. Tornou-se intervencionista a partir de 1930. Dessa fase permanecem, ainda, traços não afastados da CLT. A fase da estrutura legal interferiu na organização e na ação dos sindicatos.<sup>96</sup> Segundo Abhner Youssif Mota Arabi, este era o contexto político do sindicalismo brasileiro na década de 1930:

A partir de 1930, durante o governo de Getúlio Vargas, começou a se dar de forma mais expressiva o processo de industrialização brasileira. Tal fato, em conjunto com o aumento do número de imigrantes europeus, os quais traziam ideias já sedimentadas na atuação operária de lá, possibilitou o maior florescimento e desenvolvimento do sistema sindical brasileiro. Entretanto, tendo em vista o caráter intervencionista e autoritário do governo da época, o controle sobre a atuação operária e sindical era bastante forte.<sup>97</sup>

Alguns elementos contribuíram para este cenário: a ascensão de Getúlio Vargas no poder, trazendo consigo um modelo político intervencionista no campo do Direito do Trabalho; as várias greves que assolaram o país; a defasagem na produção como consequência destas greves e, por fim, a crise econômica de 1929, com impactos globais.

O Estado, puramente intervencionista, também intervém no plano social. Neste campo exerce uma série de implementações, inovando o sistema justralhista, sendo profundamente inspecionado pelo Estado, vindo a repreender qualquer tipo de manifestações e atos subversivos provindos da classe obreira e seus representantes.

Essa evolução sofreu pequeno – e pouco consistente – interregno de menos de dois anos, entre 1934 e 1935, com a Carta Constitucional de 1934, onde voltou a florescer maior

<sup>96</sup> AROUCA, José Carlos, *Curso básico de direito sindical*, p. 81.

<sup>97</sup> ARABI, Abhner Youssif Mota. *Liberdade sindical no Brasil: surgimento, evolução e novas perspectivas do contexto pós-88*, p. 6. Disponível em: <<http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rpublius/article/download/3292/1323>>. Acesso em: 26 jan. 2018.

liberdade e autonomia sindicais.<sup>98</sup> Até mesmo a pluralidade sindical fora um direito resguardado por esta Constituição.

Entretanto, na prática, o regime instituído não foi nem de unidade nem de pluralidade sindical. Não foi respeitada a plena autonomia sindical e houve restrições à liberdade de administração do sindicato.<sup>99</sup>

O campo sindical também seria objeto tratado pela legislação federal, por meio do Decreto nº 19.770, de 19-3-1931, que implementa uma estrutura sindical calcada no sindicato único. Sua finalidade, consoante se verifica do preâmbulo, consistiu em regular a sindicalização das classes patronais e operárias. Observa-se nítido prenúncio da dicotomia ambivalente entre as duas categorias sindicais.<sup>100</sup>

Neste ínterim, tudo parecia mostrar que o Brasil ganharia uma plena evolução dentro do ramo justralhista, no tocante aos sindicatos. Porém, não foi o que ocorreu. Com a Carta de 1937, deu-se nova reviravolta no país. Implantou-se um governo centralizado, autoritário, que tentou colocar a organização sindical a serviço dos planos do Estado.<sup>101</sup> Como exemplo, temos a garantia da liberdade sindical, que apesar de normatizada, não se deu como descrito na lei:

Curiosamente, apesar de tudo isso, dispunha a mesma Carta de 1937 que “a associação profissional ou sindical é livre” e, ao mesmo tempo, que “somente o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para a qual foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de poder público”.<sup>102</sup>

Logo, percebemos que a liberdade sindical não foi assegurada, se observamos a concepção atual que temos sobre ela. Quanto à idéia do sindicato único, a normatização estatal foi autoritária a ponto de não ceder a liberdade para criação de sindicatos, negando a pluralidade sindical.

---

<sup>98</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito Coletivo do Trabalho*, p. 96.

<sup>99</sup>MENEZES, Geraldo Bezerra de *apud* NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2015, p. 109.

<sup>100</sup>PRADO, Roberto Barretto. *Curso de direito coletivo do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1991, p. 182.

<sup>101</sup>*Ibidem*, p. 207.

<sup>102</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Compêndio de Direito Sindical*, p. 111.

Outro problema enfrentado se deu quanto aos membros representantes dos sindicatos, que tinham suas funções delegadas pelo poder público. Assim, não obtinham uma liberdade administrativa plena no tocante à gestão de seus respectivos sindicatos.

Esta estrutura justralhista autoritária e intervencionista implementada pelo governo exercia controle diretamente nas federações, confederações e sindicatos, fazendo com que o Estado tivesse um domínio integral sobre a economia do país e, conseqüentemente, buscasse a melhoria dos setores econômico e trabalhista. Para esse fim julgou imprescindível evitar a luta de classes; daí a integração das forças produtivas, os trabalhadores, empresários e profissionais liberais, numa unidade monolítica e não em grupos fracionados e com possibilidades estruturais conflitivas.<sup>103</sup>

No tocante às convenções coletivas na Constituição de 1937, Amauri Mascaro Nascimento afirma:

Quanto às convenções coletivas de trabalho, a Constituição de 1937, apesar de alguma imprecisão do texto, deu-lhe efeito geral, com aplicação a toda a categoria. Não limitou a sua eficácia aos associados do sindicato (art.137). Nessa altura, o nosso sistema de negociação coletiva, embora prejudicado pela extensa legislação que se avolumava desde 1930, ganhava espaço, pequeno é verdade, fortemente centralizado no âmbito da categoria. A legitimidade para negociar foi adstrita ao sindicato e recusada às entidades sindicais de grau superior, salvo quanto a categorias inorganizadas em sindicatos.<sup>104</sup>

Tempos depois de promulgado o Texto Constitucional datado de 1937, fora criado o Decreto-lei nº 1.402, em 1939, o qual veio diferenciar os termos associação e sindicato, concedendo a pluralidade do primeiro, e reconhecendo como sindicato, apenas aqueles que fossem admitidos pelo Estado. Este Decreto também normatizou: as funções associativas, conferindo aos sindicatos o poder de representar a respectiva categoria; abrangendo também, o direito de compor convenções coletivas e dissídios coletivos; além de coibir a greve.

Para dirimir os conflitos entre o capital e o trabalho e evitar a luta de classes, foi criada a Justiça do Trabalho, com competência para decidir dissídios oriundos das relações entre empregadores e empregados na esfera jurídica.<sup>105</sup>

---

<sup>103</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *Compêndio de Direito Sindical*, p. 112.

<sup>104</sup>*Idem.*

<sup>105</sup>*Ibidem*, p. 113.

Por fim, a última manobra política, se assim podemos dizer, concretizada pelo modelo trabalhista corporativista e autocrático da época traduzia-se nas distintas ações voltadas a sufocar manifestações políticas ou operárias autonomistas ou simplesmente adversas à estratégia oficial concebida.<sup>106</sup>No contexto da política justralhista corporativista, segundo Mauricio Godinho Delgado:

O modelo justralhista construído entre 1930 e 1945 manteve-se quase intocado nas longas décadas posteriores. A fase de oficialização autoritária e corporativista do Direito do Trabalho brasileiro e de seu modelo sindical estende-se, assim, de 1930 até pelo menos a Carta Constitucional de 1988.<sup>107</sup>

Na década de 70, o elevado aumento da quantidade de trabalhadores assalariados, com maior naturalidade nas capitais brasileiras (como São Paulo, Rio de Janeiro e Belo Horizonte) cominado com as más condições de trabalho e salários, fez eclodirem as lutas e revoltas obreiras, nos últimos anos desta mesma década. É o que explica o historiador Helder Molina:

Nos anos de 1977, 78 e 79, no auge da política de arrocho e de controle dos sindicatos, são as oposições sindicais que buscam mobilizar a classe. Na região do ABC Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul incluído D de Diadema e na capital São Paulo eclodem, de forma crescente e unificadas, fortes mobilizações contra a política salarial e o regime militar. O desejo de desatrelar o sindicato dos patrões e do Estado, o fim do imposto sindical e a construção de uma nova estrutura sindical, de combate, de classe, de luta, surgida da base, num sentido antitadura e anticapitalista, se colocam como palavras de ordem das massas em movimento. Surge, então, da boca dos trabalhadores, uma proposta de ruptura com o velho sindicalismo, que a história e a sociologia vão identificar como matrizes de um Novo Sindicalismo.<sup>108</sup>

O sistema justralhista autoritário vigorado entre os anos de 1930 e 1945 sofreu pouquíssimas mudanças e permaneceu o mesmo nos anos seguintes. Veio a sofrer grandes modificações apenas com a Magna Carta de 1988, que representou a oportunidade para a abertura sindical.

---

<sup>106</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, p. 98.

<sup>107</sup>*Ibidem*, p. 98-99.

<sup>108</sup>MOLINA, Helder. *A luta dos trabalhadores – A organização dos sindicatos e sua participação na construção da democracia e dos direitos sociais no Brasil*. Disponível em: <<http://www.sintetufu.org/historia-do-sindicalismo/>> Acesso em: 06 fev. 2018.

### 5.3 Mudanças com a Constituição de 1988

A Carta Magna de 1988 é o mais relevante ponto de mudança no modelo trabalhista e sindical brasileiros, desde 1930/1945, embora seja também, ao mesmo tempo, um elemento assecuratório de sua continuidade.<sup>109</sup>

A Constituição atual de índole democrática reorganizou a legislação trabalhista e sindical. Porém, devemos lembrar que o sistema sindical é divergente e confuso ao defender a liberdade sindical concomitante à unicidade sindical, delegada pela lei.

A Constituição Federal de 1988 acolheu vários princípios assecurativos à estrutura sindical brasileira; tais como: liberdade sindical, negociação coletiva, direito de greve, imunidades sindicais etc.

Tecendo os aspectos democráticos e progressistas, trazidos pela Constituição de 1988, assegura Mauricio Godinho Delgado:

Não se pode negar, é verdade, os claros pontos de avanço democrático na Constituição brasileira: a nova Carta confirma em seu texto o primeiro momento na história brasileira após 1930 em que se afasta, estruturalmente, a possibilidade jurídica de intervenção do Estado – através do Ministério do Trabalho – sobre as entidades sindicais. Rompe-se, assim, na Constituição com um dos pilares do velho modelo: o controle político administrativo do Estado sobre a estrutura sindical.<sup>110</sup>

A atual Constituição, ao contrário das últimas, acolheu a proposta de criar mecanismos jurídicos em defesa do processo de negociação coletiva autônoma, no cerne da sociedade. Porém, de forma contraditória, o Texto Constitucional de 1988 conservou institutos justralhistas originados no antigo modelo justralhista autoritário corporativista.

Por essas contradições é que se pode considerar mera transição a fase inaugurada no Direito do Trabalho do país pela Carta Constitucional de 1988.<sup>111</sup>

Na perspectiva de pensamento ao qual se faz da Constituição Federal oitentista, com um objetivo de democratizar o processo de criação da norma, através da participação popular na criação da mesma, percebe-se que a Lei Maior foi bem sucedida. Ainda mais quando se fala do ramo justralhista, é claramente notável este objetivo. Como exemplo, deve-se falar

---

<sup>109</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, p. 99.

<sup>110</sup>*Idem.*

<sup>111</sup>*Ibidem*, p. 100.

na positivação de direitos sociais e individuais, em seu preâmbulo, além de versar sobre a intenção de criar uma sociedade pluralista.

Mais que isso, a Constituição de 1988 inova, de modo muito destacado, perante todas as Cartas anteriores ao estatuir que todo o poder emana do povo, que o exercerá por meio de seus representantes ou diretamente.<sup>112</sup> Quanto ao arcabouço de normas trabalhistas, ela assegurou algumas garantias:

No capítulo II, do Título II (arts. 6º até 11), a Carta de 1988 insculpiu seus principais preceitos de natureza trabalhista. Nesse espectro de regras, ressaltam-se aquelas que favorecem o caminho da normatização autônoma, em especial: art. 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI; art. 8º; art. 9º; art. 10; e, finalmente, art. 11. Todos são preceitos que valorizam a atuação sindical, a participação obreira nos locais de trabalho e a negociação coletiva. O inciso VI do art. 7º autoriza, inclusive, em certa medida, a redução salarial, mediante convenção ou acordo coletivo, dado que excepciona, nos casos de normas autônomas expressas contrárias, o princípio de irredutibilidade salarial.<sup>113</sup>

No tocante às vedações, em seu artigo 8º, a Constituição veda a intervenção às entidades sindicais, seja esta intervenção estatal ou não (inciso I). No inciso VIII do mesmo artigo, assegura o emprego ao dirigente sindical.

Ao lado de todos esses aspectos apontados, a Constituição de 5 de outubro de 1988 afirmou-se, também, como a mais significativa Carta de Direitos já escrita na história jurídico política do país.<sup>114</sup>

De índole pluralista e democrática, ela garante a liberdade e a igualdade, direitos individuais, coletivos e sociais, além de direitos sociotrabalhistas. Claro que alguns desses direitos foram conquistados no passado, em Constituições anteriores, mas é indiscutível a plenitude de garantias e direitos trazidos pela atual Constituição de 1988.

De uma forma equitativa, soube assegurar direitos tanto aos trabalhadores rurais, como os urbanos e avulsos. Também não se hesitou em afirmar os direitos da parcela de empregados domésticos. Outros direitos também foram normatizados, como a licença maternidade à empregada gestante, em 120 dias; a interrupção do contrato de trabalho do pai, em 5 dias; o aviso prévio, ampliado para 30 dias etc.

<sup>112</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, p. 100.

<sup>113</sup>*Ibidem*, p. 101.

<sup>114</sup>*Ibidem*, p. 101.

Mudando um pouco o foco da temática sobre os direitos trabalhistas assegurados pela Carta Magna de 1988, é necessário analisar os seus traços herdados do velho sistema justralhista vigente em décadas passadas no Brasil:

Trata-se dos seguintes mecanismos: a) contribuição sindical obrigatória, de origem legal (art. 8º, IV, CF/88); b) representação corporativa no seio do Poder Judiciário (arts. 111 à 117, CF/88); c) poder normativo do Judiciário Trabalhista (art. 144, §2º, CF/88); d) preceitos que obrigam a unicidade e o sistema de enquadramento sindical (art. 8º, CF/88).<sup>115</sup>

Estes instrumentos oriundos do velho modelo autoritário foram mantidos pela Constituição de 1988 e procedem de modo contrário ao atual sistema sindical, dificultando a sua progressão de maneira mais democrática, no campo justralhista e, automaticamente, no meio social. Na verdade, o acoplamento de figuras jurídicas corporativistas a um universo de regras e princípios democráticos tem produzido efeitos perversos no mundo sindical do país.<sup>116</sup>

Esta adversidade cria problemas para a atuação dos sindicatos, gerando consequências em sua organização estrutural, acarretando a ramificação das categorias profissionais. Neste ínterim, geram um ambiente ruim no tocante à negociação coletiva, vez que as associações sindicais têm uma falha representatividade em consequência da subdivisão das categorias.

A superação do velho modelo corporativista autoritário brasileiro é, desse modo, desafio inadiável à construção de uma sólida e consistente experiência democrática no país.<sup>117</sup>

Porém, não basta apenas tentar excluir os traços do antigo sistema. É indispensável, ao mesmo passo, produzir um amplo rol de garantias legais que afirmem e reforcem os sindicatos, dando plena efetivação aos seus princípios (liberdade associativa, autonomia sindical etc) no meio social, e que não figurem mais apenas na letra da lei e sejam negados como foram no passado.

Estas garantias se tornam essenciais no processo de democratização do sistema sindical brasileiro. O desaparecimento destas garantias legais produz efeitos reversos e antidemocráticos, sem qualquer avanço material efetivo no plano do desenvolvimento do Direito do Trabalho enquanto instrumento de elevação das condições de pactuação da força

---

<sup>115</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, p. 102-103.

<sup>116</sup>*Ibidem*, p. 103.

<sup>117</sup>*Ibidem*, p. 103.

do trabalho no universo social.<sup>118</sup> Além do mais, são típicas de legislações trabalhistas democráticas, como acentua Mauricio Godinho Delgado:

Conforme já foi explicitado, tais garantias são clássicas nas ordens justralhistas democráticas, estando expressamente lançadas em diplomas normativos construídos ao longo de várias décadas pela Organização Internacional do Trabalho (Convenções ns. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, por exemplo). Além disso, inserem-se, classicamente, em experiências democráticas consolidadas do mundo ocidental, ilustrativamente, o Estatuto dos Trabalhadores da Itália (Lei nº 300, de 1970).<sup>119</sup>

Seguindo esta linha de raciocínio, percebemos que a relação existente entre o exercício da liberdade e autonomia sindicais com a implementação das garantias legais em prol da legitimidade de representação das entidades sindicais acaba por estabelecer, aqui, um verdadeiro processo de reivindicação e progresso justralhista por parte dos sindicatos.

O processo de transição do modelo sindical autoritário para o democrático, só se dará, de forma plena, se houver a abolição, de vez, dos pontos característicos do antigo sistema trabalhista autoritário. Porém, ao mesmo tempo e na mesma intensidade, o implemento de medidas eficazes de proteção e reforço à estruturação e atuação democráticas do sindicalismo na sociedade brasileira.<sup>120</sup>

---

<sup>118</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, p. 103-104.

<sup>119</sup>*Ibidem*, p. 104.

<sup>120</sup>*Ibidem*, p. 104.

## Capítulo 6. ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA ATUAL

Atualmente, o sistema sindical brasileiro é estruturado juridicamente do jeito que é graças à um fator: as mudanças feitas no modelo sindical através da legislação provinda da Constituição Federal de 1988.

Neste momento, surge a pergunta: O que o Texto Constitucional de 1988 promoveu para revolucionar a normatização sindical brasileira? Para se obter a resposta e o conhecimento acerca desta questão faz-se necessário, primeiramente, estudar a legislação referente aos entes sindicais.

Um dos pontos desta questão está descrito no artigo 8º da Constituição Federal, que veda a intervenção estatal na fundação e estruturação dos sindicatos. Porém, o Título V da Consolidação das Leis do Trabalho destoa desse objetivo ao trazer dispositivos que regem sobre as entidades sindicais, e que dificultam a organização e, de certo modo, a autonomia das entidades sindicais.

Depois de promulgada e vigente no ordenamento pátrio, pode-se analisar certos pontos acerca da Carta Magna de 1988:

Em primeiro lugar, parece claro que o comando constitucional de não interferência e intervenção do Estado na organização sindical, corolário do princípio da autonomia dos sindicatos, é franco e cristalino no tocante a interferências político-administrativas estatais, por meio de seu aparelho administrativo, o Ministério do Trabalho e Emprego – estas não podem, efetivamente, ocorrer. Este aspecto parece pacificado na doutrina e jurisprudência.<sup>121</sup>

Apesar do fato da intervenção político administrativa estatal, realizada através do MTE, ela não significou um retrocesso no estuário normativo sindical, vez que na prática não ocorre, ou pelo menos não deva ocorrer, a intervenção administrativa na estruturação dos sindicatos. Entendeu-se que o depósito documental atendia apenas a meros fins cadastrais, servindo como marco de respeito à unicidade sindical, mantida pela mesma Constituição (art. 8º, II).<sup>122</sup>

---

<sup>121</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, p. 71.

<sup>122</sup>*Idem.*

A unicidade sindical, adotada no ordenamento, representou uma medida imposta pelo Estado, e não é algo que resulta do exercício da liberdade dos trabalhadores e do próprio movimento sindical: só pode haver um sindicato, não mais que isso.<sup>123</sup>

Existem determinadas peculiaridades sobre a composição e regência dos sindicatos que faz surgir indagações no tocante a reforma legal trazida pela Constituição de 1988. Como exemplo, há o número de órgãos sindicais internos e o montante de seus componentes, assim como o conjunto de atividades e prerrogativas franqueadas aos sindicatos.<sup>124</sup>

O que se pode afirmar, com plena certeza, é o fato de que a nova Lei Maior aboliu dispositivos da CLT que significavam grande intervenção estatal na organização e estrutura dos sindicatos. Ilustrativamente, são exemplos os preceitos celetistas que regem os requisitos necessários para o reconhecimento de uma entidade sindical, no seu artigo 515.

Em contraponto, segundo Mauricio Godinho Delgado, existem dispositivos no ordenamento pátrio que limitam a autonomia sindical:

Existem, por outro lado, outros dispositivos da CLT que, embora não traduzam interferência da autoridade administrativa (Ministério do Trabalho e Emprego), são fortemente restritivos da autonomia sindical e, em certa medida e sob certas circunstâncias, até mesmo inviabilizadores da natural atuação coletiva dos sindicatos. Nessa dimensão, eles teriam sido revogados pela Carta de 1988. Finalmente, há dispositivos da Consolidação que não chegam a apresentar tamanha contradição com o princípio geral da autonomia dos sindicatos; nessa medida, podem ser considerados compatíveis com a Carta Magna.<sup>125</sup>

## 6.1 Estrutura sindical

A estrutura externa do sistema sindical do país manteve-se, regra geral, dentro dos velhos moldes corporativistas, que não foram inteiramente revogados pela Constituição de 1988, como visto.<sup>126</sup>

---

<sup>123</sup>ARABI, AbhnerYoussif Mota. *Liberdade sindical no brasil*: surgimento, evolução e novas perspectivas do contexto pós-88, p. 10. Disponível em: <<http://www.periodicoeletronicos.ufma.br/index.php/rpublius/article/download/3292/1323>>. Acesso em: 31 jan. 2018.

<sup>124</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, p. 72.

<sup>125</sup>*Idem.*

<sup>126</sup>*Idem.*

Há, no sistema, uma pirâmide, que se compõe do sindicato, em seu piso, da federação, em seu meio, e da confederação, em sua cúpula.<sup>127</sup> Não integravam o antigo modelo autoritário, as centrais sindicais, visto que a jurisprudência não lhe deu a prerrogativa de representatividade, própria dos entes sindicais.

Como pilar do sistema sindical, há um sistema único, estruturado em categorias; profissional e diferenciada, quando diz respeito aos trabalhadores; e a categoria econômica, quando se refere ao lado patronal.

Como bem assegura a Constituição Federal, em seu artigo 8º, inciso II, a abrangência mínima que a entidade sindical deve alcançar, territorialmente falando, é a de um município. Nesta ocasião, a Carta Magna revogou a descrição do artigo 517 da CLT, que autorizava a base territorial de distrito municipal. Atualmente, pode-se notar que existem sindicatos nacionais, com uma ampla abrangência pelo país e, por sua vez, possuem uma extensa base territorial.

No tocante às federações e confederações, estas encontram respaldo legal nos artigos 534 e 535, respectivamente. As federações devem ser formadas com a união de no mínimo cinco sindicatos da mesma categoria, seja ela profissional, econômica ou diferenciada. As confederações devem resultar da reunião de, no mínimo, três federações e devem ter sede no Distrito Federal.

As centrais sindicais constituem um papel singular no sistema sindical. Isto porque não integram o modelo corporativista:

As centrais sindicais, repita-se, não compõem o modelo corporativista. De certo modo, representam até mesmo seu contraponto, a tentativa de sua superação. Porém constituem, do ponto de vista social, político e ideológico, entidades líderes do movimento sindical, que atuam e influem em toda a pirâmide regulada pela ordem jurídica.<sup>128</sup>

As centrais sindicais, porém, não são prestigiadas pela jurisprudência pátria. Tal fato ocorre em virtude do princípio da liberdade de associação e do princípio da autonomia sindical, pois não receberam as centrais sindicais na Consolidação, ao contrário da Constituição da República.

---

<sup>127</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, p. 72.

<sup>128</sup>*Ibidem*, p. 73.

As centrais, de certo modo, unificam, pela cúpula, a atuação das entidades sindicais, enquanto não superado o modelo corporativista.<sup>129</sup> Em contraponto, a circunstância de que mesmo a jurisprudência não conferir poder de representação às centrais sindicais, estas são importantes na condução das negociações coletivas dentro do Direito do Trabalho.

Explorando a temática da estrutura sindical, é digna de estudo, ainda, a sua estrutura interna. A estipulação pela CLT dos órgãos internos dos sindicatos determina um dos mais significativos pontos de conflito acerca da validade do preceito legal em face da Constituição.<sup>130</sup> Esta problemática se pauta na contradição entre as normas celetista e constitucional:

De fato, a lei da década de 1940 fixa que a administração do sindicato será exercida por uma diretoria (não acolhe, em princípio, outras modalidades de direção). Segue dispondo que sua composição será, no máximo, de sete e, no mínimo, de três membros. Termina concluindo pela existência de um conselho fiscal, composto de três membros. Todos esses órgãos serão eleitos pela assembleia geral (art. 522, CLT). Refere-se ainda o diploma celetista aos delegados sindicais, que não são eleitos pela assembléia, mas designados pela diretoria (art. 523, CLT).<sup>131</sup>

O princípio da autonomia sindical, acolhido pela Constituição, fora negado pela lei celetista, nesta hipótese. A explicação se embasa no fato de que a CLT veio a dificultar a rápida organização estrutural do sindicato.

Este tema é consentâneo às associações sindicais, visto que o princípio da autonomia organizativa vem à tona para beneficiá-las. Os estatutos é que melhor levarão em conta a extensão da base sindical, o número de associados e de potenciais representados, a diversidade empresarial envolvida e fatores correlatos.<sup>132</sup>

Devemos ressaltar que tal princípio vigora sob a égide da autonomia relativa, no campo jurídico, pois o ordenamento nem mesmo suas normas superiores, cito as constitucionais, acolhem um exercício abusivo de qualquer direito. Assim, os sindicatos, ao fazer uso exacerbado no que se refere ao princípio da autonomia sindical, de modo que se

---

<sup>129</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, p. 73.

<sup>130</sup>*Idem.*

<sup>131</sup>*Ibidem*, p. 73-74.

<sup>132</sup>*Ibidem*, p. 74.

ultrapasse a verdadeira necessidade da entidade associativa sindical, trazendo um mecanismo de obtenção de vantagens excedentes, este ato deve ser corrigido e ponderado pela justiça.

## 6.2 Funções, prerrogativas e receitas sindicais

A CLT, habitualmente, sempre tratou destas três temáticas, em consequência de se tratar de um diploma normativo de intervenção na estrutura, criação e atuação dos sindicatos. Porém, alguns de seus dispositivos de natureza restritiva foram abolidos pela nova Constituição Federal de 1988.

A organização sindical brasileira é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, mas tendo presente a autonomia consagrada no art. 8º da Constituição e seu inciso I. Só assim será possível apreender o que dela restou.<sup>133</sup>

Pode-se apontar como a principal função de um sindicato, a sua função representativa, quer seja obreira ou patronal. O sindicato organiza-se para falar e agir em nome de sua categoria; para defender seus interesses no plano da relação de trabalho e, até mesmo, em plano social mais largo.<sup>134</sup> A função representativa é extensa e engloba vários setores, como explica Godinho:

Essa função representativa, lato sensu, abrange inúmeras dimensões. A privada, em que o sindicato coloca-se em diálogo ou confronto com os empregadores, em vista dos interesses coletivos da categoria (aqui, a função confunde-se com a negocial, a ser vista logo a seguir). A administrativa, em que o sindicato busca relacionar-se com o Estado, visando a solução de problemas trabalhistas em sua área de atuação. A pública, em que ele tenta dialogar com a sociedade civil, na procura de suporte para suas ações e teses laborativas. A judicial, em que atua o sindicato também na defesa dos interesses da categoria ou de seus filiados.<sup>135</sup>

Outra imprescindível função cumprida pelas entidades sindicais se trata da função negocial. Por ela, os sindicatos obreiros objetivam negociar com os empregadores ou sindicatos patronais para, em seguida, solenizarem os diplomas negociais coletivos, constituídos de regras e normas jurídicas que irão gerenciar a relação das partes pactuantes.

---

<sup>133</sup> AROUCA, José Carlos, *Curso básico de direito sindical*, p. 92.

<sup>134</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, p. 75.

<sup>135</sup> *Ibidem*, p. 76.

O fato de a função negocial gerar regras jurídicas, dando origem a importante universo de fontes justralhistas (os diplomas coletivos negociados), confere especial destaque ao presente papel dos sindicatos.<sup>136</sup>

A função assistencial é a terceira reconhecida pela ordem jurídica. Consiste na prestação de serviços a seus associados ou, de modo extensivo, em alguns casos, a todos os membros da categoria.<sup>137</sup>

Ainda, existem outras duas funções além daquelas explicadas anteriormente: a função econômica e a função política. Estas foram polemizadas na cultura sindical brasileira, em virtude de que eram vedadas nos períodos autoritários da história política do Brasil. Não tiveram vida, se assim pode-se dizer, sob a vigência do antigo modelo sindical autoritário-corporativista, é claro. Porém, foram recebidas pela Constituição Federal de 1988, onde atualmente impera a liberdade para a realização de atividades sindicais de cunho econômico e político:

Neste caso, a proibição de atividades econômicas é um dos instrumentos de controle mais eficazes sobre a organização e vida do sindicalismo – situação incompatível com a regência constitucional deflagrada pelos princípios de liberdade e autonomia sindicais. A mesma reflexão aplica-se às atividades políticas.<sup>138</sup>

Deste modo, no tocante à atividade política sindical, a inviabilidade da relação dos sindicatos com partidos políticos e sua obediência à determinada ideologia política não pode se embaraçar no pensamento de vedação de atividades políticas realizadas por sindicatos. A propósito, inúmeras questões aparentemente de cunho apenas político podem, sem dúvida, influenciar, de modo relevante, a vida dos trabalhadores e de seus sindicatos.<sup>139</sup>

Quanto às prerrogativas sindicais, estas estão enumeradas no artigo 513 da CLT:

Artigo 513. São prerrogativas dos sindicatos :

- a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;
- b) celebrar contratos coletivos de trabalho;

---

<sup>136</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, p. 76.

<sup>137</sup>*Idem.*

<sup>138</sup>*Ibidem*, p. 77.

<sup>139</sup>*Ibidem*, p. 77-78.

c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;

d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;

e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

Finalizando o estudo do presente tópico, analisar-se-á agora as receitas sindicais, que tratam de contribuições financeiras dos trabalhadores à seus sindicatos. Trata-se da contribuição sindical obrigatória, da contribuição confederativa, da chamada contribuição assistencial e das mensalidades dos associados do sindicato.<sup>140</sup>

A contribuição sindical obrigatória, por sua vez, é que mais gera polêmica das quatro. Isto se embasa no fato de ter sido criada no antigo sistema autoritário-corporativista e ter sido recebida pela Constituição Federal de 1988. Trata-se de receita recolhida uma única vez, anualmente, em favor do sistema sindical, nos meses e montantes fixados na CLT, quer se trate de empregado, profissional liberal ou empregador (arts. 580 e seguintes).<sup>141</sup>

A contribuição confederativa, prevista no artigo 8º, inciso IV, da nossa Carta Magna, diz respeito à uma contribuição realizada pelos trabalhadores sindicalizados para custear o sistema confederativo que abrange os seus respectivos sindicatos.

No tocante à contribuição assistencial, diz respeito, em regra, a recolhimento aprovado por convenção ou acordo coletivo, normalmente para desconto em folha de pagamento em uma ou poucas mais parcelas ao longo do ano.<sup>142</sup>Sua previsão normativa encontra-se disposta no artigo 513, “e”, da CLT.

---

<sup>140</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, p. 78.

<sup>141</sup>*Idem*.

<sup>142</sup>*Ibidem*, p. 79.

Por fim, quanto às mensalidades dos associados do sindicato, estas consistem em parcelas mensais pagas estritamente pelos trabalhadores sindicalizados a seus associados.<sup>143</sup> Se caracterizam por serem parcelas comuns, não sendo, restritamente, de natureza sindical.

### 6.3 Garantias sindicais

A primeira das garantias a serem analisadas, talvez a mais importante, trata-se da garantia provisória de emprego. Está prevista no artigo 543, §3º, da CLT:

Artigo. 543 (caput) - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

Outra importante garantia sindical assegurada pelo ordenamento brasileiro trata-se da inamovibilidade do dirigente sindical:

Deriva da lógica da estabilidade do sindicalista a proibição de sua remoção para funções incompatíveis com a atuação sindical ou para fora da base territorial do respectivo sindicato. É que tais mudanças poderiam inviabilizar, ou restringir significativamente, o razoável exercício de suas funções sindicais específicas.<sup>144</sup>

Em outras palavras, esta garantia sindical disposta na CLT, afirma que o dirigente sindical não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais (art. 543, caput, *in fine*).

Encerrando o tema, as últimas garantias a serem analisadas são as garantias oriundas da Organização Internacional do Trabalho. A Convenção nº 98 da OIT, por exemplo, versa

<sup>143</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, p. 79-80.

<sup>144</sup>*Ibidem*, p. 80.

sobre os direitos de sindicalização e de negociação coletiva, além de estabelecer determinados requisitos para o exercício destas garantias.

Este mesmo texto constitucional reprime eventuais restrições empresariais a obreiros em face da participação ou não participação em tal ou qual sindicato (art. 1, 2, “a”) ou em atividades sindicais (art. 1, 2, “b”).<sup>145</sup>

---

<sup>145</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, p. 84.

## Capítulo 7. NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA

### 7.1 Introdução

A negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva.<sup>146</sup>

No campo do Direito do Trabalho, existem métodos de solução de conflitos e estes integram, dependendo de suas características, três grandes blocos: autotutela, heterocomposição e autocomposição. A negociação coletiva se enquadra neste último.

A autotutela (ou autodefesa) é a forma mais primitiva de solução dos conflitos, na qual há o emprego da força por uma das partes, e a submissão da parte contrária.<sup>147</sup> Porém, ela foi vedada no ordenamento pátrio atual e caracteriza-se crime, disposto no artigo 345 do Código Penal.

Haverá heterocomposição quando, não sendo resolvidos pelas partes, os conflitos são solucionados por um órgão ou uma pessoa supraparte.<sup>148</sup> Ao contrário da autotutela, na heterocomposição as partes entregam à um terceiro a tarefa de solucionar a controvérsia havida entre elas. Como mecanismos exemplares do modelo heterocompositivo existem a arbitragem e a jurisdição estatal.

A autocomposição ocorre quando o conflito é solucionado pelas próprias partes, sem intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia.<sup>149</sup> Como exemplo de métodos autocompositivos, deve-se citar a negociação coletiva, nos casos de conflitos coletivos; além do acordo e da conciliação, específicos de conflitos individuais.

---

<sup>146</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, p. 105.

<sup>147</sup>FARACO, Marcela. *As formas alternativas de solução dos conflitos: A Arbitragem*. Jus Brasil, 12 nov. 2014. Disponível em: <<https://marcelafaraco.jusbrasil.com.br/artigos/151178374/as-formas-alternativas-de-solucao-dos-conflitos-a-arbitragem>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

<sup>148</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*, p. 388.

<sup>149</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, op. cit., p. 106.

## 7.2 O modelo justralhista democrático

O modelo justralhista democrático, imperante nos dias atuais, pode ser desmembrado em duas vertentes: o modelo de normatização autônoma e privatística e o modelo de normatização privatística subordinada.

Mauricio Godinho Delgado define o modelo de normatização autônoma nas seguintes palavras:

O padrão de normatização autônoma e privatística supõe a plena legitimação do conflito entre particulares. A ampla realização do conflito gesta meios de seu processamento no âmbito da própria sociedade civil, através dos mecanismos de negociação coletiva autônoma, hábeis a induzir à criação da norma jurídica. A norma produz-se, de fato, a partir da sociedade civil, mediante a dinâmica conflituosa e negocial estabelecida entre os sindicatos, associações profissionais e empregadores.<sup>150</sup>

O outro modelo, o da normatização privatística mas subordinada apresenta uma feição diversa do modelo anterior. Nele, a criação e reprodução da norma jurídica faz-se mediante uma dinâmica em que o peso básico é conferido pelos particulares, mas segundo um processo heteronomamente regulamentado pelo Estado.<sup>151</sup> Há uma limitação estatal em relação à criação de normas pelos agentes particulares, subordinando-os aos ditames do Estado.

## 7.3 O modelo justralhista autoritário

Caracteriza-se por abolir o viés democrático nas relações trabalhistas, além de ser um modelo que se distancia de uma organização democrática da sociedade política:

Essa última vertente jurídico-política repudia, frontalmente, a noção e a dinâmica do conflito, que considera incompatível com a gestão sociopolítica da comunidade. A rejeição do conflito faz-se em duas dimensões: quer de modo direto, mediante uma legislação proibitiva expressa, quer de modo indireto, ao absorvê-lo, sob controle, no aparelho de Estado, que tece, minuciosamente, as práticas para sua solução.<sup>152</sup>

---

<sup>150</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, p. 108.

<sup>151</sup>*Ibidem*, p. 109.

<sup>152</sup>*Ibidem*, p. 110.

Neste modelo, a normatização heterônoma estatal atinente ao Direito do Trabalho afasta a sociedade civil da criação normativa, evitando sua participação, gerando uma atmosfera antidemocrática.

#### 7.4 Diplomas negociais coletivos: Convenção e Acordo Coletivos de Trabalho

Os diplomas negociais coletivos qualificam-se como alguns dos mais específicos e notáveis destaques próprios do Direito do Trabalho no universo jurídico dos dois últimos séculos.<sup>153</sup>

À seguir, está disposto o conceito de convenção coletiva de trabalho dado por Carlos Eduardo Vanin:

A convenção coletiva de trabalho é um acordo de caráter normativo (gera obrigações entre as partes) assinado entre o sindicato dos trabalhadores (empregados) e o sindicato da categoria econômica (empregadores), obrigando todas as pessoas que compõem a base territorial dos respectivos sindicatos.<sup>154</sup>

Quanto ao conceito de acordo coletivo de trabalho, podemos dizer que se trata de um instrumento jurídico firmado entre o sindicato profissional e uma ou mais empresas do mesmo setor econômico e estabelece condições de trabalho aplicáveis na empresa ou empresas partícipes do pacto.<sup>155</sup>

Uma das distinções entre os dois instrumentos é o fato de que a convenção coletiva de trabalho (CCT) só existirá se houver sindicatos representantes de ambas as partes, ou seja, deve haver o sindicato representativo da categoria profissional e o sindicato representativo da categoria econômica. Diferenciando-se deste, está o acordo coletivo de trabalho (ACT) que haverá a necessidade apenas do sindicato obreiro, sendo que é facultado aos empregadores terem um sindicato (patronal) representativo ou não.

Outra distinção que pode ser traçada entre os dois diplomas autônomos trabalhistas, encontra-se na ideia de que a CCT assume um campo de abrangência muito mais amplo que o

<sup>153</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, p. 112.

<sup>154</sup>VANIN, Carlos Eduardo. *Acordo e convenção coletiva de trabalho*. Disponível em: <<https://duduhvanin.jusbrasil.com.br/artigos/196964430/acordo-e-convencao-coletiva-de-trabalho>>. Acesso em 13 fev. 2018.

<sup>155</sup>LOBATO, Márcia Regina. *Dissídio Coletivo*. São Paulo: Ltr, 2014, p. 30.

ACT, vez que na convenção estão representados tanto os trabalhadores quanto os empregadores pertencentes às categorias profissional e econômica. O ACT, diferentemente, abrange somente os trabalhadores que se vinculam à empresa (ou empresas) pactuada ao acordo.

O ponto comum entre esses dois instrumentos, traçado pela própria norma celetista, é que eles estabelecem condições de trabalho a serem aplicadas nos contratos individuais entre seus representados.<sup>156</sup>

O conteúdo destes diplomas negociais, por sua vez, é fundado em regras jurídicas e cláusulas contratuais, como explica Mauricio Godinho Delgado:

As regras jurídicas, de maneira geral, são aquelas que geram direitos e obrigações que irão se integrar aos contratos individuais de trabalho das respectivas bases representadas. Consubstanciam a razão de ser da negociação coletiva, enquanto mecanismo criador de fontes normativas autônomas do Direito do Trabalho [...]

As cláusulas contratuais, por sua vez, são aquelas que criam direitos e obrigações para as respectivas partes convenientes: sindicato obreiro e empresa, no caso de acordo coletivo de trabalho, e sindicato obreiro e sindicato empresarial, no caso de convenção coletiva de trabalho.<sup>157</sup>

No tocante ao prazo de vigência dos referidos diplomas, estabelecido pela lei celetista, este encontra amparo legal no artigo 614, §1º, da CLT: as Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo. Este mesmo dispositivo também regula a duração da CCT e do ACT: não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos (art. 614, §3º).

Outro tópico importante acerca dos diplomas negociais coletivos é o da natureza jurídica. O estudo da natureza jurídica dos diplomas coletivos negociados encontra-se em fase de maturidade científica, já tendo atingido conclusões consistentes acerca de sua classificação no universo do Direito.<sup>158</sup>

A principal característica dos dois diplomas negociais coletivos analisados, é o fato de se tratarem de sujeitos privados, mesmo que sejam coletivos, e exercerem contratos emanando uma vontade privada, além de possuírem o poder da criação normativa em meio à estes contratos celebrados.

<sup>156</sup>LOBATO, Márcia Regina, *Dissídio Coletivo*, p. 30.

<sup>157</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, p. 120-121.

<sup>158</sup>*Ibidem*, p. 138.

A teoria que melhor se adéqua para explicar a natureza jurídica de tais diplomas é a teoria mista:

A chamada teoria mista, que enfatiza essa combinação peculiar – contrato criador de norma jurídica é, sem dúvida, a que melhor explica a natureza jurídica dos diplomas negociais coletivos. São eles, desse modo, pactos de origem societária, envolvendo seres coletivos, a que a ordem jurídica atribui aptidão para gerar regras jurídicas. São pactos geradores de normas.<sup>159</sup>

### 7.5 Efeitos jurídicos dos diplomas negociais coletivos (ACT e CCT)

Os efeitos jurídicos produzidos pelos diplomas negociais coletivos podem atingir dois tipos de sujeitos, que são as partes pactuantes e as bases representativas, sejam de categoria profissional e/ou econômica. Nos pactos celebrados nestes diplomas, as cláusulas contratuais possuem efeito *inter partes*, enquanto que as regras jurídicas produzirão efeito *erga omnes*.

Outro ponto digno de estudo no tema dos efeitos jurídicos da convenção e acordo coletivos de trabalho se refere a três questões relevantes, enumeradas por Mauricio Godinho Delgado:

O estudo sobre os efeitos jurídicos das normas coletivas negociadas remete, ainda, a três debates relevantes: a hierarquia existente entre as regras autônomas e as regras estatais; a hierarquia estabelecida entre as regras de convenção coletiva e de acordo coletivo; finalmente, as relações entre as regras coletivas negociadas e sua inserção e permanência (ou não) nos contratos de trabalho.<sup>160</sup>

#### a) Hierarquia entre regras coletivas negociadas e regras estatais:

Para a análise da hierarquia das normas supracitadas, far-se-á necessário adotar duas teorias, quais são: a teoria geral e a teoria especial justralhista.

A primeira teoria, a teoria geral, utiliza como método de hierarquização das normas a pirâmide de hierarquia normativa, criada no Direito Comum, como se nota a seguir:

Constituição, no vértice, acompanhada de emendas à Constituição. Em seguida, leis complementares, leis ordinárias, leis delegadas, medidas

<sup>159</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, p. 139.

<sup>160</sup>*Ibidem*, p. 127.

provisórias. Em seguida, decretos (regulamento normativo) e, sucessivamente, diplomas dotados de menor extensão de eficácia e mais tênue intensidade normativa.<sup>161</sup>

A teoria especial justralhista, por seu turno, apresenta uma ordem hierárquica distinta daquela típica do Direito Comum, caracterizado por apresentar uma hierarquia rígida e não flexível. A hierarquia normativa justralhista é conduzida por um princípio basilar: o princípio da norma mais favorável ao trabalhador.

Aqui, se fosse criar uma pirâmide hierárquica das normas, a Constituição nem qualquer outra lei federal irá figurar no vértice da pirâmide, mas sim, a norma mais favorável ao trabalhador. Porém, há limitações para o uso deste método hierárquico especial justralhista:

Tais limites encontram-se nas normas proibitivas expressas oriundas do Estado. De fato, o critério justralhista especial não prevalecerá ante normas heterônomas estatais proibitivas, que sempre preservarão sua preponderância, dado revestirem-se do *imperium* específico à entidade estatal.<sup>162</sup>

#### b) Hierarquia entre regras de Convenção e Acordo Coletivos:

Qual diploma negocial coletivo será privilegiado caso haja um conflito entre a normatização da convenção coletiva frente aquela disposta no acordo coletivo, se considerarmos um mesmo lapso temporal?

A resposta mais imediata conduziria à prevalência das regras do acordo coletivo de trabalho, por serem especiais, em contraponto aos preceitos da CCT, que teriam, na categoria, caráter geral.<sup>163</sup> Em sintonia à este critério, está o posicionamento da lei celetista que dispõe que as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho (art. 620, CLT).

#### c) Regras negociais coletivas e contrato de trabalho: relações

---

<sup>161</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, p. 128.

<sup>162</sup>*Ibidem*, p. 130.

<sup>163</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, p. 132.

Que relação há, do ponto de vista temporal, entre as regras dos acordos coletivos e convenções coletivas com os contratos de trabalho? Elas aderem permanentemente ao contrato empregatício ou não?<sup>164</sup>

Para responder esta questão central do tema se torna indispensável analisar três vertentes interpretativas. A primeira delas defende que as normas negociais coletivas dos referidos diplomas (ACT e CCT), não podem mais serem revogados, depois de serem incorporados em contratos individuais (aderência irrestrita). Esta vertente já fora adotada pela jurisprudência pátria no passado.

Em sentido contrário, está a segunda vertente interpretativa. Esta assevera que os dispositivos incorporados nos diplomas negociais coletivos têm validade enquanto respeitam o prazo pactuado no diploma, devendo estes dispositivos aderirem de forma limitada no tempo, tendo um lapso temporal definido. Logo, não podem exceder o prazo acertado.

A terceira vertente defende a aderência limitada por revogação. Para esta posição intermediária, os dispositivos dos diplomas negociados vigorariam até que novo diploma negocial os revogasse.<sup>165</sup>

Esta corrente intermediária (terceira corrente), é a que prevalece atualmente, adotada pela legislação pátria:

Não obstante a insensibilidade do legislador presidencial, a relevância dessa vertente intermediária preserva-se nos dias atuais. É que tal critério consistiria, no fundo, em importante medida fortalecedora da negociação coletiva, sem o viés petrificador da antiga vertente da aderência irrestrita.<sup>166</sup>

---

<sup>164</sup>*Ibidem*, p. 133.

<sup>165</sup>*Ibidem*, p. 134.

<sup>166</sup>DELGADO, Mauricio Godinho, *Direito coletivo do trabalho*, p. 135.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Visar uma análise geral da estrutura sindical brasileira e expor o conceito de variadas figuras jurídicas que compõem o Direito Coletivo brasileiro, tornam-se estes o ponto de partida para iniciar o estudo da dinâmica sindical vigente no país.

Ao analisar o sindicalismo e, conseguinte, obter uma compreensão profunda do tema, primeiramente é necessário reportar às raízes do Direito Coletivo do Trabalho, verificando um estudo científico das funções justralhistas gerais e específicas, além de tentar entender as variadas modalidades de conflitos coletivos de trabalho e suas respectivas resoluções, no âmbito do Judiciário.

O Direito do Trabalho, visto como o englobamento de dois segmentos, um individual e outro coletivo, cada um deles contando com regras, institutos e princípios próprios. O enfoque do presente estudo se deu ao segmento coletivo, onde se analisa, também, e como forma de adentrar ao tema, os princípios especiais do Direito Coletivo do Trabalho.

Outro debate traçado no presente trabalho, de suma importância para o entendimento, até mesmo da própria temática geral “A nova dinâmica sindical no Brasil”, este é o do Direito Sindical e a necessidade de se analisar este ramo do Direito Coletivo do Trabalho de forma apartada e independente, como um campo específico para analisar o objeto central do estudo: o sindicato.

Busca-se verificar, também, uma explicação técnica a respeito da negociação coletiva do trabalho, dentro do cenário das relações laborativas, a qual demanda uma situação de pacificação no meio econômico-profissional. Porém, é verdade que esta tarefa não é das mais simples, culminando muitas vezes no surgimento da greve, um dos principais meios de resistência obreira.

Por fim, depois de analisados todos os temas do trabalho, ter-se-á uma base científica suficiente para compreender um dos enfoques centrais do estudo; a evolução sindical brasileira; atenta à Constituição, e demonstrando a crise do sindicalismo, porém, apontando direções para uma efetividade do Direito Sindical no Brasil.

## REFERÊNCIAS

ARABI, Abhner Youssif Mota. **Liberdade sindical no brasil: surgimento, evolução e novas perspectivas do contexto pós-88**, p. 6. Disponível em: <<http://www.periodico.seletronicos.ufma.br/index.php/rpublius/article/download/3292/1323>>. Acesso em: 26 jan. 2018.

AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. São Paulo: Ltr, 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível:<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)> . Acesso em: 10 jan. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2001.

\_\_\_\_\_. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013.

FARACO, Marcela. **As formas alternativas de solução dos conflitos: A Arbitragem**. Jus Brasil, 12 nov. 2014. Disponível em: <<https://marcelafaraco.jusbrasil.com.br/artigos/151178374/as-formas-alternativas-de-solucao-dos-conflitos-a-arbitragem>>. Acesso em: 13 fev. 2018.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. 2º vol. Rio de Janeiro: Forense, 1978.

LOBATO, Márcia Regina. **Dissídio Coletivo**. São Paulo: Ltr, 2014.

MOLINA, Helder. **A luta dos trabalhadores – A organização dos sindicatos e sua participação na construção da democracia e dos direitos sociais no Brasil**. Disponível em: <<http://www.sintetufu.org/historia-do-sindicalismo/>>Acesso em: 06 fev. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2015.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 25<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTr, 1999.

NORONHA NETO, Francisco Tavares. **Noções fundamentais de Direito do Trabalho**, p. 21. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/31867-37060-1-PB.pdf>>. Acesso em: 09 jan. 2018.

PRADO, Roberto Barretto. **Curso de direito coletivo do trabalho**. 2<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTr, 1991.

SANTOS, Diego André Silva dos. **Aspectos gerais sobre o Direito Coletivo do Trabalho**. Jusbrasil, 2016. Disponível em: <<https://diegoandre.jusbrasil.com.br/artigos/337513375/aspectos-gerais-sobre-o-direito-coletivo-do-trabalho>>. Acesso em: 08 jan. 2018.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e ações coletivas: acesso à justiça, jurisdição coletiva e tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

SILVA, Antônio Álvares da. **Direito coletivo do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SUNDFELD, Carlos Ari. **Licitação e Contrato Administrativo**. 2<sup>a</sup> ed. São Paulo: Malheiros, 1995.

TEODORO, Maria Cecília Maximo. **O princípio da adequação setorial negociada no Direito do Trabalho**. Ltr, 2007. Disponível em: <<https://www.martinsfontespaulista.com.br/principio-da-adequacao-setorial-negociada-no-direito-do-trabalho-o-221060.aspx/p>>. Acesso em: 17 jan. 2018.

VANIN, Carlos Eduardo. **Acordo e convenção coletiva de trabalho**. Disponível em: <<https://duduhvanin.jusbrasil.com.br/artigos/196964430/acordo-e-convencao-coletiva-de-trabalho>>. Acesso em 13 fev. 2018.

VARGAS, João Tristan. **Qual é o liberalismo da Lei Chapelier?** Seu significado para os contemporâneos e para a historiografia francesa dos séculos XIX e XX. Revista Mundos do

Trabalho, 2011. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/mundosdo-trabalho/article/download/11928/19013>>. Acesso em: 04 jan. 2018.