

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA
FACULDADE DE DIREITO DE CURITIBA**

BIANCA BAUER BRIZOLA

**SINDICATO PROFISSIONAL COMO INSTRUMENTO DE MUDANÇA SOCIAL E
GARANTIA DE DIREITOS**

CURITIBA

2018

BIANCA BAUER BRIZOLA

**SINDICATO PROFISSIONAL COMO INSTRUMENTO DE MUDANÇA SOCIAL E
GARANTIA DE DIREITOS**

**Texto parcial do Trabalho de Curso apresentado
como requisito parcial para à obtenção do grau de
Bacharel em Direito, do Centro Universitário
Curitiba.**

Orientadora: Profa. MSc. Ana Paula Pavelski

CURITIBA

2018

*Dedico esta monografia à minha
família, aos amigos e a toda
população em geral que possa se
beneficiar deste trabalho na
construção do poder popular.
Dedicação especial à minha mãe
por todo o apoio e incentivo.*

AGRADECIMENTOS

Escrever um trabalho acadêmico gera estresse, preocupação e angústia seja pelo prazo de entrega estar perto, pela falta de tempo e às vezes a dificuldade de encontrar material para a pesquisa. Mas, também, gera satisfação e orgulho ao entregar o trabalho e ser aprovado.

Após este caminho de privações, dúvidas, angústias e alívio, gostaria de agradecer à minha família (pai, irmão, tia), em especial à minha mãe pela base de apoio e motivação nos momentos de inquietude e ansiedade.

Gostaria de agradecer também aos amigos da vida e da faculdade pelas dúvidas sanadas, pelos momentos de descontração e ajuda. Momentos também que me fizeram decidir a escolha do tema (em especial à Gabriela e todo o carinho).

Por fim, agradeço imensamente à Prof. MSc. Ana Paula Pavelski por todo o seu conhecimento no qual orientou este trabalho para que se realizasse da melhor forma possível.

“Só serei verdadeiramente livre quando todos os seres humanos que me cercam, homens e mulheres, forem igualmente livres, de modo que quanto mais numerosos forem os homens livres que me rodeiam e quanto mais profunda e maior for a sua liberdade, tanto mais vasta, mais profunda e maior será a minha liberdade”.

— Mikail Bakunin

RESUMO

O presente trabalho tem como propósito analisar historicamente os sindicatos profissionais no Brasil, o seu surgimento e desenvolvimento, bem como examinar o princípio da liberdade sindical, a partir das Convenções da OIT juntamente com a Constituição Federal de 1988, e a convenção coletiva a partir da Reforma Trabalhista (Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017). Na finalidade de informar as principais mudanças e conquistas ocorridas ao longo do tempo no campo socioeconômico e, também, a sua relevância para a conquista e garantia de direitos dos trabalhadores. Desde o seu surgimento, o movimento sindical passou por constantes lutas para garantir melhores condições de trabalho e de vida, como exemplo a jornada de 8 horas diárias. Com a Reforma Trabalhista, que trouxe mudanças que permitiram a flexibilização dos direitos trabalhistas e a desvalorização do sindicalismo (criando-se barreiras para o desenvolvimento da convenção coletiva), fica evidente que a atuação do movimento sindical, como a própria denominação já diz, tem que estar em constante movimento.

Palavras-chave: análise histórica dos sindicatos, princípio da liberdade sindical, negociação coletiva, reforma trabalhista.

SUMÁRIO

RESUMO.....	5
INTRODUÇÃO.....	7
1 SURGIMENTO E DESENVOLVIMENTO DO MOVIMENTO SINDICAL	9
1.1 PANORAMA MUNDIAL	12
1.2 BRASIL: PANORAMA HISTÓRICO	14
2 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL	19
2.1 A CONVENÇÃO Nº 87 DE 1948 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A LIBERDADE SINDICAL	20
2.2 CONVENÇÕES DA OIT RATIFICADAS PELO BRASIL.....	23
2.3 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	33
2.4 A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45.....	40
3 ASPECTOS GERAIS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E ANÁLISE DA CONVENÇÃO COLETIVA APÓS A REFORMA TRABALHISTA.....	43
3.1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A CONSTITUIÇÃO DE 1988.....	44
3.2 CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVO: CARACTERÍSTICAS E DIFERENÇAS	46
3.3 ASPECTOS FORMAIS DA CONVENÇÃO COLETIVA.....	48
3.4 A REFORMA TRABALHISTA E CONVENÇÃO COLETIVA.....	52
3.5 ANÁLISE DOS BENEFÍCIOS DE CONVENÇÕES COLETIVAS	57
CONSIDERAÇÕES FINAIS	61
REFERÊNCIAS.....	64

INTRODUÇÃO

É de fundamental importância analisar e entender como surgiram os sindicatos, como foi construído o seu papel e como chegou aos dias de hoje, analisar o seu principal meio de atuação que são as convenções coletivas e os impactos positivos que decorreram deste processo.

Afinal, qual a importância dos sindicatos profissionais antes e após a constituição de 1988 como instrumento de luta pelos direitos dos trabalhadores?

A partir disto, o primeiro capítulo mostrará que o sindicalismo desenvolveu-se em decorrência de anos de luta para a garantia de direitos dos trabalhadores. Isto ocorre com base em dois fatores, das relações de trabalho e do capitalismo. Desde o momento em que o capital passou a se desenvolver, despontou a Primeira Revolução Industrial que alterou as relações de trabalho, em decorrência de um ambiente coletivo juntamente com as condições precárias das atividades. Desta forma, permitiu que surgisse uma consciência da classe trabalhadora, de que somente pela união seria possível enfrentar a exploração.

A partir deste desenvolvimento da consciência operária, o sindicalismo passou por diversas fases (proibição, tolerância e reconhecimento). No Brasil, o movimento sindical se destacou na greve geral de 1917 e anos mais tarde entrou em vigor a Consolidação de Leis Trabalhistas, em 1943, pelo governo de Getúlio Vargas (que veio a regulamentar o movimento sindical de certa forma que pudesse controlá-lo).

O segundo capítulo mostrará que tem, também, grande destaque a importância da Constituição de 1988 juntamente com as convenções da OIT que veio a regulamentar o princípio da liberdade sindical. Princípio base para a atuação dos sindicatos profissionais, pois garante a sua autonomia, seja para fundar, administrar ou se filiar a sindicatos.

Um dos principais instrumentos de garantia de direitos dos trabalhadores (e do movimento sindical) é a negociação coletiva, no qual, o último capítulo se debruça sobre a sua análise, mais especificamente da convenção coletiva no sentido de verificar a sua importância no direito coletivo. Passando pelo o que mudou na Reforma Trabalhista, trazendo as críticas a esta lei que entrou em vigor no segundo

semestre de 2017 e analisando algumas convenções coletivas de determinados sindicatos de Curitiba- PR, a fim de mostrar na realidade a magnitude e relevância da negociação coletiva.

1 SURGIMENTO E DESENVOLVIMENTO DO MOVIMENTO SINDICAL

O sindicalismo desenvolveu-se de vários fatores sociais, econômicos, políticos e ideológicos. Portanto, não há consenso no que diz a respeito às origens da associação de trabalhadores. Porém, o sindicalismo, como é visto hoje em dia, é fruto da primeira Revolução Industrial.¹

Ainda antes da Revolução Industrial e durante a Idade Média, na Europa Ocidental, é importante destacar o papel das corporações de ofício que, nas palavras de Catharino:

Foi um organismo com dupla finalidade: política, já assinalada, e profissional, de defesa dos interesses dos artesãos e de regulação de suas divergências, e até com tendência monopolista.²

Estas corporações eram compostas por mestres, companheiros e aprendizes que desenvolviam trabalho manual. Os aprendizes eram capacitados para o ofício, enquanto os companheiros desenvolviam as tarefas, porém não chegavam a obter o título de mestre, pois “o controle do mercado e o poder monopolista ou despótico dos mestres não lhes dava esse ensejo”.³

Com o tempo, alguns fatores foram relevantes para as corporações decaírem, tais como os privilégios dos mestres que eram transmitidos via hereditária ou por casamento. Catharino faz uma importante observação ao dizer que:

[...] a corporação de ofícios, em verdade, passou a ser uma forma larvária de sindicato patronal, segundo a feliz observação de Paul Pic. Os mestres já tinham algo de patrões, e os aprendizes, criados ou companheiros, algo de operários.⁴

¹ TEIXEIRA, João Régis Fassbender. **Introdução ao direito sindical**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1979, p. 1.

² CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de direito sindical**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1982, p. 19.

³ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 13.

⁴ CATHARINO, loc. cit.

O sistema de corporação começou a ser enfrentado em decorrência do monopólio pelos mestres e pelo princípio da liberdade de produção. Em 1791, após a Revolução Francesa, as corporações foram proibidas pela famosa Lei *Le Chapelier*, na França, e em outros países europeus, também foram proibidas formas associativas.⁵

No final do século XVIII, com o desenvolvimento da tecnologia, da ciência e conseqüentemente do capitalismo, despontou o início da Primeira Revolução Industrial, que teve origem na Inglaterra e trouxe uma nova forma de trabalho no setor industrial. Com o aumento da população aliado ao êxodo rural, a uma burguesia forte (que investia bastante nas fábricas) e a novas técnicas de produção, o ambiente laboral passou a serem as fábricas que eram precárias, os trabalhadores eram mal pagos, as jornadas de trabalho eram altas (chegando até 18h por dia) e até crianças chegavam a trabalhar.⁶

A partir deste contexto, as relações de trabalho, conseqüentemente, foram modificadas. O ambiente coletivo de produção junto às precárias condições em que laboravam, permitiu que surgisse a consciência da classe trabalhadora, de que somente pela união seria possível enfrentar a exploração.

Brito Filho explica que a partir deste momento é importante dividir a evolução histórica do sindicalismo em três períodos. A primeira fase é a da proibição, no qual no início do século XIX na França e Inglaterra principalmente, foram criadas leis com o objetivo de proibir greves, organizações ou reuniões de trabalhadores (as famosas coalizões) que eram incompatíveis com os ideais liberais. Porém, os trabalhadores continuaram na luta enfrentando as legislações impostas pelo Estado. A segunda fase é a da tolerância, em que foram revogadas estas leis, começando Inglaterra em 1824, pela França em 1864, seguida pela Alemanha em 1869, depois a Holanda em 1872 e finalmente na Itália em 1890. A terceira fase é a de reconhecimento, no qual os Estados passam a reconhecer os Sindicatos⁷ através de leis ordinárias ou constitucionais, como o Trade Unions Act (1871) da Inglaterra, a Lei Waldeck-Rousseau (1884) da França, o Clayton Act (1914) dos Estados Unidos, a Constituição do México (1917), a Constituição de Weimar (1919) da Alemanha e entre outros.⁸

⁵ RUSSOMANO, op. cit., p. 14.

⁶ Disponível em: <https://www.suapesquisa.com/industrial/>. Acessado em 13 nov de 2017.

⁷ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2000, p. 61-64.

⁸ MASCARO, 1989 apud BRITO FILHO, 2000, p. 82.

Ainda, segundo Brito Filho, é importante destacar nesta evolução histórica do sindicalismo, a partir do século XX, uma tendência para a garantia, por meio dos Estados, ao direito de sindicalização. Em decorrência disto, vem a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 pelo Tratado de Versalhes. É de fundamental importância, para a OIT, promover a liberdade de associação e programas que permitam o reconhecimento do direito de negociação coletiva.⁹ Por definição:

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a agência das Nações Unidas que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.¹⁰

Em 1919, no ano de sua fundação, na primeira Conferência Internacional do Trabalho, foram adotadas seis convenções pela OIT:

A primeira delas respondia a uma das principais reivindicações do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX: a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais. As outras convenções adotadas nessa ocasião referem-se à proteção à maternidade, à luta contra o desemprego, à definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e à proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos.¹¹

Seguindo a linha histórica e ainda dentro da fase de tolerância, Mascaro afirma que:

A fase de Afirmação das associações de trabalhadores iniciou-se quando o Estado resolveu revogar as leis penais que puniam a associação dos trabalhadores e, numa segunda etapa, decidiu aprovar leis que autorizam o direito de associação sindical.¹²

⁹ BRITO FILHO, op. cit., p. 65-66.

¹⁰ Disponível em: < <http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 10 set. 2017.

¹¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: < <http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm#banner>>. Acesso em: 10 set. 2017.

¹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 72.

A partir desta fase, o desenvolvimento do movimento sindical passou por alguns fatos históricos que serão analisados, abordando-se o contexto internacional.

1.1 PANORAMA MUNDIAL

Seguindo Mascaró, os primeiros passos do direito de associação sindical, foram uma segunda etapa da fase de tolerância. Na Inglaterra, em 1824, foi aprovado o projeto que dava existência legal aos sindicatos, com apoio do Partido Radical da Câmara dos Comuns. Em 1834, foi criada a União dos Grandes Sindicatos Nacionais Consolidados, principal ente que comandou o movimento do *cartismo* (movimento de conquista de direitos políticos e sociais que em 1837 e 1838, as organizações sindicais elaboraram uma carta de reivindicações). Em 1871, surge o *Trade Unions Act* que dá origem ao *tradeunionismo*, que é o nome do movimento sindical inglês e o mais antigo do mundo.¹³ Prossegue o autor:

[...] surgiram sindicatos fortes (1870 a 1918), antes mesmo da fundação de partidos políticos trabalhistas. Consolidaram-se uniões de trabalhadores tanto na Inglaterra como na Irlanda. As associações disputavam a representação dos trabalhadores, pleiteavam aumentos salariais e a redução da jornada diária para oito horas.¹⁴

Na Alemanha, o sindicalismo surgiu a partir do nascimento das associações que, por sua vez, tiveram origem da revogação das leis que proibiam o direito de coalizão. Em 1919, na Constituição de *Weimar*, foi garantida a liberdade de associação. Segundo Mascaró, os sindicatos dos trabalhadores seguiram três tendências, a liberal, a socialista e a nacional-cristã. Porém com o tempo, “o sindicato alemão se inclinou para a filosofia socialista”.¹⁵ Com Hitler no poder os Sindicatos passaram a se submeter ao Estado.

¹³ Ibid, p. 72.

¹⁴ Ibid, p. 73.

¹⁵ RUSSOMANO, op. cit., p. 21.

Na França, a Lei *Waldeck- Rosseau* de 1884, por exemplo, revogou a Lei *Le Chapelier* de 1791 e permitiu a associação livre de trabalhadores pela mesma profissão desde que estes se organizassem em prol da defesa de seus interesses.¹⁶ Em 1895, foi criada a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) como órgão da luta de classe.¹⁷

Na Itália, a organização sindical surgiu mais tarde devido ao seu desenvolvimento industrial ter sido desencadeado depois de outros países. As sociedades de socorro mútuo com objetivo apenas assistencialista foram as precursoras dos sindicatos italianos. Em 1906 é criada a Confederação Geral dos Trabalhadores que tinha sólida relação com o Partido Socialista. Com o Estado Totalitário sob a prerrogativa de um Estado forte, os Sindicatos tiveram sua autonomia prejudicada. Com a *Carta del Lavoro*, passa-se a reconhecer os Sindicatos.¹⁸

Na Espanha, em 1888 é fundada a União Geral dos Trabalhadores com cunho marxista. Em 1938 é criado o Foro do Trabalho que são normas e diretrizes no ramo do trabalho. A lei da Unidade Sindical é aprovada em 1940, porém com a queda do regime do General Franco, passa-se a adotar o pluralismo sindical em 1978.¹⁹

Na Rússia, em 1862 foi promulgada a lei que protege o trabalho da mulher e dos menores nas fábricas. Em 1884, foi regulamentado o trabalho nas indústrias. Em 1886, aprovada a lei de inspeção nas fábricas. O Partido Social Democrático era subdividido em duas correntes, a menchevista (moderada) e a bolchevista (radical), estes dois grupos entraram em conflito e a partir da Revolução de 1917 prevaleceu a orientação mais radical com viés violento e extremo. Em 1917 começa o regime comunista baseado no marxismo. Os sindicatos passaram a integrar a Administração Pública.²⁰

Exercem os sindicatos soviéticos atribuições políticas, econômicas, administrativas e de representação limitada aos conflitos individuais de trabalho sobre salários.²¹

¹⁶ MASCARO, op. cit., p. 73-74.

¹⁷ RUSSOMANO, op. cit., p. 22.

¹⁸ PRADO, Roberto Barretto. **Curso de direito sindical**. 3 ed. São Paulo: LTr, 1991, p. 181-182.

¹⁹ Ibid., p. 196-200.

²⁰ Ibid., p. 223-224.

²¹ Ibid., p. 231.

Para Lenin, os sindicatos deveriam desenvolver papel importante de colaboração ao poder do Estado por meio da vanguarda do Partido Comunista.²²

Com Stalin:

[...] o sindicato era considerado apenas como agente subalterno do Partido Comunista, encarregado de transmitir ordens e deliberações dos trabalhadores, sem qualquer função de defesa e reivindicação em favor do proletariado. Sua única atribuição consistia na fiscalização da aplicação das leis de trabalho e na gestão das obras sociais da empresa e dos seguros sociais.²³

Por fim, nos Estados Unidos, os Sindicatos passaram a ser reconhecidos pelas leis *Shermann Act* de 1890, depois pela *Clayton Act* de 1914 e por último o *Norris-La Guardia Act* de 1932. Com a resistência dos patrões, o ensaio de se criar as federações foram reprimidas. Porém em 1886 foi fundada a Federação Americana do Trabalho (AFL), com o objetivo de defender os direitos trabalhistas e em 1930 é criado o Congresso de Organizações Industriais (CIO) com objetivo de atrair trabalhadores, que mais tarde, se fundem, tornando-se a maior associação de trabalhadores e que até hoje regulam grande parte dos interesses trabalhistas. O *yellow dog contract*, que consistia nos empregadores em subordinar os trabalhadores a não aderirem aos sindicatos, foram proibidos, assim como as cláusulas *closed shop* que obrigavam o operário a se filiar a determinado sindicato para se manter no emprego.

1.2 BRASIL: PANORAMA HISTÓRICO

A história do sindicalismo no Brasil passou por situações semelhantes à de outros países. Nesse sentido, assinala Mascaro que:

²² MASCARO, op. cit., p. 79.

²³ PRADO, op. cit., p. 232-233.

Como em outros países, também no Brasil as corporações de ofício precederam os sindicatos, o direito de associação, depois de proibido, foi restabelecido, o corporativismo do Estado Novo exerceu forte controle sobre os sindicatos e no fim dos governos militares abriu-se uma nova perspectiva para o movimento sindical.²⁴

Para Russomano, uma importante contribuição histórica da organização dos sindicatos foi a Constituição Imperial de 1824, que banuiu as corporações de ofício e assegurou a liberdade de trabalho, deixando subentendido o direito de associação.²⁵ Apesar de a industrialização no Brasil se desenvolver lentamente nos séculos XIX e nos primeiros anos do século XX devido ao trabalho escravo ser mais fácil para a burguesia rural que vivia da exploração da terra,²⁶ surgiram algumas entidades precursoras do movimento sindical, tais como a Liga Operária de 1870 e a União Operária de 1880, que se dispunham a defender os interesses dos trabalhadores e a Liga Operária de Socorros Mútuos de 1872.

Mascaro afirma que as primeiras associações sindicais foram as ligas operárias. Afirma, também, que a palavra *sindicato* começou a se espalhar a partir de 1903, tendo a primeira associação a usá-la o *Sindicato dos Trabalhadores em Mármore, Pedra e Granito* de 1906. Neste mesmo ano aconteceu o 1º Congresso Operário Brasileiro.²⁷ Uma importante observação que Mascaro apresenta é a de que:

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, coexistindo a representação da profissão e a de um setor de atividade econômica; o assistencialismo previdenciário, de mutualidade e de socorro; a instabilidade – muitas associações desapareceram, algumas ressurgindo depois; e a centralização em grau superior, uma vez que um sindicato da capital podia ser uma central para diversos sindicatos de cidades do interior.

²⁸

²⁴ MASCARO, op. cit., p. 113.

²⁵ RUSSOMANO, op. cit., p. 30.

²⁶ AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003, p. 24.

²⁷ MASCARO, op. cit., p. 114.

²⁸ Ibid., p. 114.

É significativo ressaltar a notável contribuição dos imigrantes no cenário de construção da consciência de classe operária.

Os imigrantes no relato de Basbaum, principalmente os espanhóis e italianos, tiveram um papel de inestimável relevo não somente pelo fato de participarem das organizações operárias, às quais traziam uma longa experiência, e de editarem jornais, mas principalmente por elevarem o significado da palavra operário que pouco a pouco ia deixando de ser ultrajante e pejorativa e, principalmente, porque souberam inculcar, no espírito do operário brasileiro e dos ex-escravos, 'uma consciência de classe operária.'²⁹

Em termos de lei, os sindicatos ganham os primeiros contornos legislativos em 1903 (rurais) e em 1907 (urbanos). Sobre isso, Mascaro leciona que o decreto dos sindicatos rurais permitiu a liberdade sindical, ou seja, a sindicalização dos profissionais da agricultura e das indústrias rurais, sejam pequenos produtores, empregados ou empregadores. Já o decreto dos sindicatos urbanos, este organizou os trabalhadores de profissões semelhantes.³⁰

Uma importante influência para o início do movimento sindical no Brasil é o anarcossindicalismo. Conforme classificação de Mascaro, é "uma doutrina sindical e política que influenciou, poderosamente, no sindicalismo denominado revolucionário".³¹ Inspirado nas ideias de cunho coletivista do fundador do sindicalismo revolucionário, Mikhail Bakunin, que declara que o protagonismo é do trabalhador que está na luta diariamente e não do partido político como intermediário. Ainda conforme Mascaro:

A sua mensagem centralizava-se em alguns pontos conhecidos: a ideia de combate ao capitalismo, a evanescência do Estado, a desnecessidade da existência de leis jurídicas para governar a sociedade, o combate ao governo e à autoridade, a ação direta como meio de luta, enfim, uma radical crítica a tudo quanto existia na ordem jurídica, política e social.³²

Seguia uma ideologia socialista antiautoritária e revolucionária com intuito de:

²⁹ AROUCA, op. cit., p. 31.

³⁰ MASCARO, op. cit., p. 115.

³¹ Ibid., p. 116.

³² Ibid., p. 117.

[...] constituição de uma força social classista e combativa, que tenha por base este conjunto de sujeitos oprimidos, e que possa intervir nas lutas de classes por meio de processos que envolvam: participação crescente dos membros, construção pela base, estímulo à luta consciente e ao engajamento voluntário, independência dos inimigos de classe e suas estruturas.³³

O anarcossindicalismo foi divulgado pelos imigrantes italianos, tendo ampla visibilidade entre 1890 e 1920. Sua grande contribuição foi na greve geral de 1917 com as sucessivas paralisações que contribuíram para os trabalhadores avivarem sua consciência de classe.³⁴

Na década seguinte, após a grande greve geral de 1917, tem-se regulamentada a Lei Elói Chaves com objetivos previdenciários e considerada o marco da Previdência Social, no Brasil, conforme Brito Filho.³⁵

A partir de 1930, os sindicatos tomam novo rumo, que perduram traços até hoje. Nas palavras de Mascaro, o Estado tornou-se intervencionista e o que se passa a seguir é reflexo do início de um período de reação às agitações nos grandes centros, às várias greves, às ideologias revolucionárias. Para isso, o Estado atribuiu aos sindicatos funções de colaboração com o Poder Público, em 1930 cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio para por em prática essa política.³⁶ Para Romita, o sindicato se sujeitou ao Estado sendo retirada a sua autonomia.³⁷

Em 1931, é promulgado o decreto que cria a primeira lei sindical que estabelece a unicidade sindical. Na Constituição de 1934 designa-se a pluralidade sindical, porém não chegou a ocorrer na prática e foi revogada com a Constituição de 1937.³⁸

Esta transformação, conforme leciona Mascaro, ocorre devido ao modelo sindicalista corporativista estatal que “começou, na verdade, com a vitória da Aliança Liberal (1930), movimento político que levou Getúlio Vargas ao poder. Em 1937, o Estado restabeleceu as diretrizes de 1931, liquidou o modelo de pluralismo de 1934

³³COLETIVO ANARQUISTA LUTA DE CLASSES. Disponível em: <
<https://coletivoanarquistalutadeclasse.files.wordpress.com/2016/03/o-que-c3a9-anarquismo-cel1.pdf>;
p. 7. Acessado em 12 set 2017.

³⁴ MASCARO, op. cit., p. 120.

³⁵ BRITO FILHO, op. cit.

³⁶ Ibid., p. 121-122.

³⁷ ROMITA, 1976 apud BRITO FILHO, 2000, p. 72.

³⁸ MASCARO, op. cit.

e aumentou o dirigismo na ordem sindical".³⁹ Ressalta-se que o ano de 1937 é marcado pela imposição de um regime de força chamado de Estado Novo, sob comando de Vargas, que suprimiu o direito de greve.

Em 1943, é promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que:

[...] tem um significado que não pode ser desconhecido; porém, vista como meio de aperfeiçoamento do sistema legal sobre relações coletivas de trabalho, em nada contribuiu para mudar o que havia, não passando de mera reunião de textos já existentes com algumas pinceladas pouco ou em quase nada inovadoras.⁴⁰

Em 1946 é retomado o direito de greve pela Constituição.

Durante o regime ditatorial que teve prelúdio em 1964, muito pouco se alterou em matéria legislativa, mantendo o que foi estabelecido a partir da década de 1930,⁴¹ além de controlar o movimento sindical sob prerrogativa de segurança nacional. O que resultou desta época de retraída de direitos foram sindicatos assistencialistas.

Este cenário começa a mudar em 1978, com as greves levadas pelos metalúrgicos de São Paulo, na região do ABC (que tinha maior concentração de trabalhadores).

[...] ergueu-se um movimento sindical espontâneo reivindicativo e contestatório ao mesmo tempo em que cresceu o Partido dos Trabalhadores, nova agremiação política, combinando-se a ação política com a ação sindical [...]⁴²

Diante deste contexto nascem as centrais sindicais CUT em 1983 e a CGT em 1992⁴³.

³⁹ MASCARO, op. cit., p. 126.

⁴⁰ Ibid., p. 130.

⁴¹ BRITO FILHO, op. cit., p. 76.

⁴² MASCARO, op. cit., p. 133.

⁴³ AROUCA, op. cit., p. 674 e 682.

2 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL

A liberdade sindical passou por momentos históricos conturbados antes de tornar-se um dos princípios mais valorizados. Marcos de Oliveira Kaufmann faz uma retomada histórica importante ao analisar este direito fundamental:

A liberdade sindical, hoje, é integrante do rol de direitos e princípios fundamentais, básicos, dos trabalhadores, ao menos desde o momento em que foi valorizada com o fim de proibições constantes de diplomas como a Lei *Chapelier* francesa de 1791 (ilustrativa dos benefícios sempre pensados às liberdades meramente individuais da Revolução Francesa, que vedava a coalizão dos cidadãos) ou as *Combinations Acts* inglesas de 1799 e 1800 (consideravam a reunião de trabalhadores como delito de conspiração) e que tiveram seus revezes quando, em 1824, o Parlamento Britânico revogou as proibições às coalizões de trabalhadores com a edição da primeira lei afirmativa do direito de sindicalização em 1871, inspiradora, enfim, da famosa Lei *Waldeck-Rousseau* francesa de 1884.⁴⁴

Para isso, entender como foi construída a ideia de liberdade sindical é necessário fazer uma breve análise da Convenção Nº 87 de 1948 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁴⁵ e entender quais são os seus reflexos na organização sindical brasileira e em seguida analisar a Constituição de 1988.

⁴⁴KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Das práticas anti-sindicais às práticas anti-representativas**. São Paulo: LTr, 2005, p. 24. P. 119

⁴⁵ PARTE I LIBERDADE SINDICAL

Art. 1 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tornar efetivas as disposições seguintes.

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2.1 A CONVENÇÃO Nº 87 DE 1948 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A LIBERDADE SINDICAL

Para Octávio Bueno Magano, a Convenção Nº87 é a redação estrutural para se entender a liberdade sindical.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Art. 4 — As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Art. 5 — As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Art. 6 — As disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima se aplicarão às federações e às confederações das organizações de trabalhadores e de empregadores.

Art. 7 — A aquisição de personalidade jurídica por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não poderá estar sujeita a condições de natureza a restringir a aplicação das disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima.

Art. 8 — 1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei.

2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 9 — 1. A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia será determinada pela legislação nacional.

2. De acordo com os princípios estabelecidos no § 8º do art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho a ratificação desta Convenção, por parte de um Membro, não deverá afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 10 — Na presente Convenção, o termo 'organização' significa qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.

PARTE II PROTEÇÃO DO DIREITO SINDICAL

Art. 11 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical.

O que nele se lê é que os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que julguem convenientes, assim como o direito de a elas se filiarem, mediante a única condição de observância dos respectivos estatutos.⁴⁶

Ainda conforme Magano:

A liberdade sindical, genericamente considerada, não constitui apenas prerrogativa individual das pessoas que se encontrem no exercício de uma profissão, mas também expressão da autonomia coletiva dos grupos profissionais. Como prerrogativa individual, ela significa a possibilidade de construir sindicatos, de aderir às organizações criadas e delas se retirar. Como expressão da autonomia coletiva, a liberdade sindical significa o direito de elaborar os próprios estatutos; o direito de se filiar a federações, confederações ou entidade internacionais; o direito de ser o porta-voz do grupo profissional, representando-o, celebrando em nome dele convenções coletivas de trabalho e participando, através de representantes, de organismos públicos ou privados, com influência na elaboração da política social e econômica da coletividade. Esse caráter complexo da liberdade sindical é geralmente reconhecido pela doutrina e está ligado aos próprios objetivos do sindicato, referentes à melhoria das condições sociais e econômicas dos membros que a compõem.⁴⁷

Para Mascaro, os principais tópicos que merecem destaque desta Convenção que ressaltam as garantias sindicais universais são quatro: “as de fundar sindicatos; administrar sindicatos; garantir a atuação de sindicatos; e a de assegurar o direito de se filiar ou não a um sindicato”⁴⁸.

O direito de fundar sindicatos consiste na autonomia, ou seja, não é necessário autorização do Estado para criar um ente sindical (profissional ou econômico), assim como na liberdade individual o direito de ingressar ou de sair da entidade.

O direito de administrar sindicatos trata sobre “redigir os próprios estatutos e regulamentos administrativos, de eleger os seus respectivos representantes, forma de liberdade de gestão, de definição do programa de ação, e das funções que serão

⁴⁶ MAGANO, Otávio Bueno. **Organização sindical brasileira**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1981, p. 54/55.

⁴⁷ Ibid., p. 56.

⁴⁸ MASCARO, op. cit., p. 153.

exercidas pelo sindicato”⁴⁹. Ou seja, é a gerencia do ente sindical conforme a vontade dos trabalhadores ou empregadores sem a intervenção estatal.

O direito de garantir a atuação dos sindicatos respalda-se em assegurar que o ente sindical não seja dissipado despoticamente pelo Estado.

O direito de filiar-se ou não a um sindicato apoia-se na ideia de associações sindicais poderem gerar federações e de ingressar em entidades internacionais.

Porém até novembro de 2017 o Brasil não ratificou⁵⁰ esta convenção, pois diverge com a Constituição de 1988 em dois aspectos. O primeiro é de que esta impõe o modelo de unicidade sindical enquanto que a Convenção nº87 protege “um modelo sindical espontâneo”⁵¹. O segundo aspecto é de que a Constituição Federal permite aos sindicatos recolher a contribuição compulsória (antes da Reforma Trabalhista) de todos os trabalhadores (sendo filiado ou não). Isto contraria a Convenção, pois esta defende a vontade individual do empregado, ou seja, não é devida esta cobrança por parte de quem não se associou ao sindicato.

Mascaro faz uma importante crítica à recusa do Brasil em não ratificar a Convenção Nº 87:

No Governo Eurico Gaspar Dutra, o Poder Executivo encaminhou ao Congresso Nacional projeto de ratificação da Convenção nº 87 da OI. A Câmara dos Deputados o aprovou. O Senado Federal não. Outras iniciativas no mesmo sentido foram dificultadas, inclusive por parcelas do próprio movimento sindical, contrárias à extinção da contribuição sindical e favoráveis à preservação do princípio do sindicato único; supõem que, sem essa garantia legal, haveria o fracionamento do movimento sindical brasileiro; não percebem, no entanto, que, apesar dessa proibição, o sistema sindical brasileiro está bastante dividido. Existem diversas centrais sindicais (em 2000, cinco) e milhares de sindicatos (no mesmo ano, cerca de 16.500). Logo, o sistema legal não evita a divisão do sindicalismo. Há mais unidade sindical em países de pluralidade sindical do que no Brasil, com o sistema da unicidade sindical. Naqueles, os sindicatos se unem, livremente. Em nosso país, a mesma lei que os une os condena a viver separados.⁵²

⁴⁹ Ibid., p. 153.

⁵⁰ OIT- Organização internacional do trabalho- Escritório no Brasil. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>. Acessado em 03 de nov de 2017.

⁵¹ MASCARO, op. cit., p. 154.

⁵² Ibid., p. 154.

Ainda mais:

A pluralidade sindical levaria os entes sindicais a um sistema que para os mesmos seria de competição entre si e em prejuízo de todos os que querem manter a situação atual sem perda dos espaços que atuam e das categorias de trabalhadores e empregadores que representam.⁵³

A OIT recomenda aos países que não adotarem Convenções de alta relevância devam promover e tornar efetivo os princípios que dispõe como importantes. Nas palavras de Kaufmann:

A Conferencia Internacional do Trabalho, considerando, entre outras, que a OIT é a organização competente para estabelecer normas internacionais do trabalho, gozando de apoio e reconhecimento universais na promoção dos direitos fundamentais no trabalho, bem como ciente de que a OIT tem um papel transcendental na defesa dos direitos e princípios fundamentais no trabalho – a permitir que todos os trabalhadores possam reivindicar livremente, e em igualdade de oportunidades, uma participação justa nas riquezas do mundo capitalista -, declarou que todos os Estados, mesmo que sem a ratificação de importantes convenções internacionais (como é o caso do Brasil em relação à Convenção n. 87), devem promover e tornar realidade os princípios relativos aos direitos fundamentais, arrolados no item 2 da ‘Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento’, a saber: (i) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (iii) a abolição efetiva do trabalho infantil; e (iv) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.⁵⁴

Sendo assim, por mais que não tenha sido ratificada no Brasil, a Convenção N. 87 da OIT cria uma referência e proteção aos trabalhadores e sindicatos contra a intervenção do Estado.

2.2 CONVENÇÕES DA OIT RATIFICADAS PELO BRASIL

Merecem destaque algumas das convenções que o Brasil adotou sobre direito sindical e negociação coletiva ao longo de sua história que balizam a Constituição de 1988.

⁵³ Ibid., p. 157.

⁵⁴ KAUFMANN, op. cit., p. 118/119.

A Convenção Nº 98, nascida em 1949 e somente ratificada no Brasil em 1952, traz fundamentos sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, e amparo aos trabalhadores contra atos atentatórios à liberdade sindical correlato ao seu emprego. Alguns dos artigos mais importantes:

Art. 1 — 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

Art. 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

Art. 3 — Organismos apropriados às condições nacionais deverão, se necessário, ser estabelecidos para assegurar o respeito do direito de organização definido nos artigos precedentes.

Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.⁵⁵

A Convenção Nº 135, criada em 1971 e ratificada no Brasil em 1991, retrata sobre a proteção aos representantes dos trabalhadores contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los nas empresas por estarem na condição de representantes. Alguns dos artigos mais importantes:

⁵⁵ OIT- Organização internacional do trabalho- Escritório no Brasil. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/465>. Acessado em 03 de nov de 2017.

Art. 1º — Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando

Art. 2º — 1. Facilidades devem ser concedidas, na empresa, aos representantes dos trabalhadores, de modo a possibilitar-lhes o cumprimento rápido e eficiente de suas funções.

2. Em relação a esse ponto, devem ser levadas em consideração as características do sistema de relações profissionais que prevalecem no país bem como das necessidades, importância e possibilidades da empresa interessada.

3. A concessão dessas facilidades não deve entravar o funcionamento eficiente da empresa interessada.

Art. 3º — Para os fins da presente Convenção, os termos 'representantes dos trabalhadores' designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam:

a) representantes sindicais, a saber, representantes nomeados ou eleitos por sindicatos ou pelos membros de sindicatos;

b) ou representantes eleitos, a saber, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos.

Art. 4º — A legislação nacional, as convenções coletivas, as sentenças arbitrais ou as decisões judiciárias poderão determinar o tipo ou os tipos de representantes dos trabalhadores que devam ter direito à proteção ou às facilidades visadas pela presente Convenção.

Art. 6º — A aplicação das disposições da Convenção poderá ser assegurada mediante a legislação nacional, convenções coletivas e todo outro modo que seria conforme a prática nacional.⁵⁶

Referente ao art. 6º, o legislador criou o Decreto Nº 131, de 1991 para promulgação desta Convenção.⁵⁷

A Convenção Nº 141, com surgimento em 1975 e ratificada em 1994, dispõe sobre o direito à sindicalização rural. Alguns dos artigos mais importantes:

⁵⁶ OIT- Organização internacional do trabalho- Escritório no Brasil. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/489>. Acessado em 03 de nov de 2017.

⁵⁷ Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0131.htm. Acessado em 03 de nov de 2017.

Reconhecendo que, tendo em conta a importância dos trabalhadores rurais no mundo, urge associá-los às tarefas do desenvolvimento econômico e social se pretende melhorar suas condições de vida de forma duradoura e eficaz;

Considerando que em muitos países do mundo, e muito especialmente nos países em via de desenvolvimento, a terra é utilizada de forma ineficiente, a mão-de-obra permanece em grande parte subempregada e que estas circunstâncias exigem que os trabalhadores rurais desenvolvam organizações livres e viáveis, capazes de proteger e defender os interesses de seus afiliados e de garantir sua contribuição efetiva ao desenvolvimento econômico e social;

Considerando que a existência de tais organizações pode e deve contribuir para atenuar a persistente escassez de produtos alimentícios em diversas partes do mundo;

Reconhecendo que a reforma agrária é, em muitos países em vias de desenvolvimento, um fator essencial para a melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores rurais e que, por conseguinte, as organizações destes trabalhadores deveriam cooperar e participar ativamente nesta reforma;

Recordando os termos das convenções e das recomendações internacionais de trabalho existentes (em particular a convenção sobre o direito de associação (Agricultura), de 1921; a Convenção sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização, de 1948, e a Convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, de 1949) que reafirmam o direito de todos os trabalhadores, aí incluídos os trabalhadores rurais, de constituir organizações livres e independentes, assim como as disposições de muitas convenções e recomendações internacionais do trabalho aplicáveis aos trabalhadores rurais, nos quais pede-se em especial que as organizações de trabalhadores participem em sua aplicação;

Considerando que as Nações Unidas e os organismos especializados, em especial a Organização Internacional do Trabalho e a Organização das Nações Unidas para a Agricultura e a Alimentação, interessam-se todos pela reforma agrária e pelo desenvolvimento rural;

Tendo em conta que as normas que seguem foram preparadas em colaboração com a Organização das Nações Unidas para a Agricultura e a Alimentação e que, a fim de evitar duplicação, deverá prosseguir a colaboração com esta Organização e com as Nações Unidas para promover e assegurar a aplicação de tais normas;

Tendo decidido adotar diversas proposições relativas às organizações de trabalhadores rurais e sua função no desenvolvimento econômico e social, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da presente reunião (...)

Art. 1 — A presente Convenção aplica-se a todas as categorias de organizações de trabalhadores rurais, aí incluídas as organizações que não se limitam a estes trabalhadores, mas que os representam.

Art. 2 — 1. Para efeito da presente Convenção, a expressão 'trabalhadores rurais' abrange todas as pessoas dedicadas, nas regiões rurais, a tarefas

agrícolas ou artesanais ou a ocupações similares ou conexas, tanto se trata de assalariados como, ressalvadas as disposições do parágrafo 2 deste artigo, de pessoas que trabalhem por conta própria, como arrendatários, parceiros e pequenos proprietários.

2. A presente Convenção aplica-se apenas àqueles arrendatários, parceiros ou pequenos proprietários cuja principal fonte de renda seja a agricultura e que trabalhem a terra por conta própria ou exclusivamente com a ajuda de seus familiares, ou recorrendo eventualmente a trabalhadores suplentes e que:

a) não empreguem mão-de-obra permanente; ou

b) não empreguem mão-de-obra numerosa, com caráter estacionário; ou

c) não cultivem suas terras por meio de parceiros ou arrendatários.

Art. 3 — 1. Todas as categorias de trabalhadores rurais querem se trate de assalariados ou de pessoas que trabalhem por conta própria, têm direito de constituir, sem prévia autorização, as organizações que estimem convenientes, assim como o direito de a elas se afiliarem, com a única condição de observar os estatutos das mesmas.

2. Os princípios da liberdade sindical deverão ser plenamente respeitados; as organizações de trabalhadores rurais deverão ter um caráter independente e voluntário, e permanecer livres de toda ingerência, coerção ou repressão.

3. A aquisição da personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores rurais não estará sujeita a condições cuja natureza limite à aplicação das disposições dos parágrafos 1 e 2 do presente artigo.

4. Ao exercer os direitos que se lhes reconhecem no presente artigo, os trabalhadores rurais e suas respectivas organizações devem, bem como as demais pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a legalidade.

5. A legislação nacional não desconsiderará nem será aplicada de forma a desconsiderar as garantias previstas no presente artigo.

Art. 4 — Um dos objetivos da política nacional de desenvolvimento rural deverá ser facilitar o estabelecimento e a expansão, com caráter voluntários, de organizações de trabalhadores rurais fortes e independentes, como meio eficaz de assegurar a participação destes trabalhadores, sem discriminação conforme previsto na Convenção sobre discriminação (emprego e ocupação), de 1958, no desenvolvimento econômico e social e nos benefícios que dele derivem.

Art. 5 — 1. Para permitir que as organizações de trabalhadores rurais desempenhem um papel no desenvolvimento econômico e social, todo Estado-Membro que ratifique esta Convenção deverá adotar e pôr em prática uma política de promoção destas organizações, sobretudo com vistas a eliminar os obstáculos que se opõem à sua criação e desenvolvimento e ao desempenho de suas atividades legítimas, assim como aquelas discriminações de natureza legislativa e administrativa de que as organizações de trabalhadores rurais e seus afiliados possam ser objeto.

2. Todo Estado-Membro que ratifique esta Convenção deverá garantir que a legislação nacional, dadas as circunstâncias especiais do setor rural, não obstruirá o estabelecimento e o desenvolvimento das organizações de trabalhadores rurais.

Art. 6 — Deverão ser adotadas medidas para promover a maior compreensão possível da necessidade de se estimular o desenvolvimento de organizações de trabalhadores rurais e da contribuição que estas podem aportar para melhorar as oportunidades de emprego e as condições gerais de trabalho e de vida nas regiões rurais, bem como para incrementar a renda nacional e obter uma melhor distribuição da mesma.⁵⁸

Para esta Convenção, o legislador criou o Decreto Nº 1703, de 1995 para promulgação.⁵⁹

A Convenção Nº 144, de 1976 e ratificada em 1994, é sobre Consultas Tripartites de normas internacionais do trabalho, ou seja, são procedimentos de consultas entre representantes do Governo, dos empregadores e dos trabalhadores, sobre assuntos relacionados às atividades da OIT. Alguns dos artigos mais importantes:

(...)

Art. 1 — Na presente Convenção a expressão 'organizações representativas' significa as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, que gozem do direito de liberdade sindical.

Art. 2 — 1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção compromete-se a pôr em prática procedimentos que assegurem consultas efetivas, entre os representantes do Governo, dos empregadores e dos trabalhadores, sobre os assuntos relacionados com as atividades da Organização Internacional do Trabalho a que se refere ao artigo 5, parágrafo 1, adiante.

2. A natureza e a forma dos procedimentos a que se refere o parágrafo 1 deste artigo deverão ser determinadas em cada país de acordo com a prática nacional, depois de ter consultado as organizações representativas, sempre que tais organizações existam e onde tais procedimentos ainda não tenham sido estabelecidos.

Art. 3 — 1. Os representantes dos empregadores e dos trabalhadores, para efeito dos procedimentos previstos na presente Convenção, serão eleitos livremente por suas organizações representativas, sempre que tais organizações existam.

2. Os empregadores e os trabalhadores estarão representados em pé de igualdade em qualquer organismo mediante o qual sejam levadas a cabo as consultas.

Art. 4 — 1. A autoridade competente será responsável pelos serviços administrativos de apoio aos procedimentos previstos na presente

⁵⁸ OIT- Organização internacional do trabalho- Escritório no Brasil. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/495>. Acessado em 03 de nov de 2017.

⁵⁹ Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/D1703.htm. Acessado em 03 de nov de 2017.

Convenção.

2. Celebrar-se-ão os acordos apropriados entre a autoridade competente e as organizações representativas, sempre que tais organizações existam, para financiar a formação de que possam ter necessidade os que tomem parte nestes procedimentos.

Art. 5 — 1. O objetivo dos procedimentos previstos na presente Convenção será o de celebrar consultas sobre:

a) as respostas dos Governos aos questionários relativos aos pontos incluídos na ordem do dia da Conferência Internacional do Trabalho e os comentários dos Governos sobre os projetos de texto a serem discutidos na Conferência;

b) as propostas que devam ser apresentadas à autoridade ou autoridades competentes relativas à obediência às convenções e recomendações, em conformidade com o artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho;

c) o reexame, dentro de intervalos apropriados, de Convenções não ratificadas e de recomendações que ainda não tenham efeito, para estudar que medidas poderiam tomar-se para colocá-los em prática e promover sua ratificação eventual;

d) as questões que possam levantar as memórias que forem comunicadas à Secretaria Internacional do Trabalho em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho;

e) as propostas de denúncias de convenções ratificadas.

2. A fim de garantir o exame adequado das questões a que se refere o parágrafo 1 deste artigo, as consultas deverão celebrar-se dentro de intervalos apropriados e fixados de comum acordo e pelo menos uma vez por ano.⁶⁰

Para esta Convenção, o legislador criou o Decreto Nº 2518, de 1998 para promulgação.⁶¹

A Convenção Nº 154^o, criada em 1981 e ratificada em 1992, vem a alterar a Convenção Nº 98 no quesito de fomento à negociação coletiva. Alguns dos artigos mais importantes:

(...)

PARTE III ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

⁶⁰ OIT- Organização internacional do trabalho- Escritório no Brasil. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/497>. Acessado em 03 de nov de 2017.

⁶¹ Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2518.htm. Acessado em 03 de nov de 2017.

Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;

b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;

c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

Art. 6 — As disposições da presente Convenção não obstruirão o funcionamento de sistemas de relações de trabalho, nos quais a negociação coletiva ocorra num quadro de mecanismos ou de instituições de conciliação ou de arbitragem, ou de ambos, nos quais tomem parte voluntariamente as partes na negociação coletiva.

Art. 7 — As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.

Art. 8 — As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva.⁶²

Para esta Convenção, o legislador criou o Decreto Nº 1256, de 1994 para promulgação.⁶³

A Convenção Nº 151, de 1978 e ratificado no Brasil em 2010, trata sobre a as relações de trabalho na Administração Pública, ou seja, a sindicalização no setor público⁶⁴. Alguns dos artigos mais importantes:

⁶² OIT- Organização internacional do trabalho- Escritório no Brasil. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/503>. Acessado em 03 de nov de 2017.

⁶³ Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1256.htm. Acessado em 03 de nov de 2017.

⁶⁴ MASCARO, op. cit., p. 155.

PARTE I ÁREA DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

Art. 1 — 1. A presente Convenção deverá ser aplicada a todas as pessoas empregadas pela administração pública, na medida em que não lhes forem aplicáveis disposições mais favoráveis de outras Convenções Internacionais do Trabalho.

2. A legislação nacional deverá determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção se aplicam aos empregados de alto nível que, por suas funções, considera-se normalmente que possuem poder decisório ou desempenhem cargos de direção ou aos empregados cujas obrigações são de natureza altamente confidencial.

3. A legislação nacional deverá determinar ainda até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às Forças Armadas e à Polícia.

Art. 2 — Para os efeitos da presente Convenção, o termo 'empregado público' designa toda pessoa a quem se aplique a presente Convenção, de acordo com seu artigo 1.

Art. 3 — Para os efeitos da presente Convenção, o termo 'organização de empregados públicos' designa toda organização, qualquer que seja a sua composição, que tenha por objetivo fomentar e defender os interesses dos empregados públicos.

PARTE II PROTEÇÃO DO DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO

Art. 4 — 1. Os empregados públicos gozarão de proteção adequada contra todo ato de discriminação sindical em relação com seu emprego.

2. A referida proteção será exercida especialmente contra todo ato que tenha por objetivo:

a) subordinar o emprego de funcionário público à condição de que não se filie a uma organização de empregados públicos ou a que deixe de ser membro dela;

b) despedir um empregado público, ou prejudicá-lo de qualquer outra forma, devido a sua filiação a uma organização de empregados públicos ou de sua participação nas atividades normais de tal organização.

Art. 5 — 1. As organizações de empregados públicos gozarão de completa independência a respeito das autoridades públicas.

2. As organizações de empregados públicos gozarão de adequada proteção contra todo ato de ingerência de uma autoridade pública na sua constituição, funcionamento ou administração.

3. Serão considerados atos de ingerência para os efeitos deste artigo principalmente os destinados a fomentar a constituição de organizações de empregados públicos dominadas pela autoridade pública, ou a sustentar economicamente, ou de outra forma, organizações de empregados públicos com o objetivo de colocar estas organizações sob o controle da autoridade pública.

PARTE III FACILIDADES QUE DEVEM SER CONCEDIDAS ÀS ORGANIZAÇÕES DE EMPREGADOS PÚBLICOS

Art. 6 — 1. Deverão ser concedidas aos representantes das organizações reconhecidas de empregados públicos facilidades para permitir-lhes o desempenho rápido e eficaz de suas funções, durante suas horas de trabalho ou fora delas.

2. A concessão de tais facilidades não deverá prejudicar o funcionamento eficaz da administração ou serviço interessado.

(...)

PARTE IV PROCEDIMENTOS PARA A DETERMINAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE EMPREGO

Art. 7 — Deverão ser adotadas, sendo necessário, medidas adequadas às condições nacionais para estimular e fomentar o pleno desenvolvimento e utilização de procedimentos de negociação entre as autoridades públicas competentes e as organizações de empregados públicos sobre as condições de emprego, ou de quaisquer outros métodos que permitam aos representantes dos empregados públicos participar na determinação de tais condições.

PARTE V SOLUÇÃO DE DEFINIÇÕES

Art. 8 — A solução dos conflitos que se apresentem por motivo da determinação das condições de emprego tratar-se-á de conseguir, de maneira apropriada às condições nacionais, por meio da negociação entre as partes ou mediante procedimentos independentes e imparciais, tais como a mediação, a conciliação e a arbitragem, estabelecidos de modo que inspirem a confiança dos interessados.

PARTE VI DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS

Art. 9 — Os empregados públicos, assim como os demais trabalhadores, gozarão dos direitos civis e políticos essenciais para o exercício normal da liberdade sindical, com reserva apenas das obrigações que se derivem de sua condição e da natureza de suas funções.⁶⁵

Para esta Convenção, o legislador criou o Decreto Nº 7944, de 2013 para promulgação.⁶⁶

Por fim, é importante ressaltar as Convenções que o Brasil ratificou, pois elas refletem na Constituição e no modo que é tratado o sindicalismo, desde as negociações coletivas até a sindicalização do setor público.

⁶⁵ OIT- Organização internacional do trabalho- Escritório no Brasil. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/501>. Acessado em 03 de nov de 2017.

⁶⁶ Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/D7944.htm. Acessado em 03 de nov de 2017.

2.3 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

As constituições apresentam um histórico de intervencionismo no sindicalismo do Brasil, nas explicações de Mascaro:

Entendemos que a evolução do constitucionalismo sindical no Brasil ainda não logrou alcançar os patamares compatíveis com os princípios que lhe permitam incluir-se entre os sistemas modernos. Há uma tradição de intervencionismo constitucional na organização sindical brasileira desde 1934, mitigado, mas não evitado, com a Constituição de 1988. Desde 1931, a organização sindical brasileira sofreu o forte impacto do dirigismo estatal. Esses aspectos já foram assinalados [...], nos quais foi mostrado que a criação de sindicatos dependia do reconhecimento do Ministério do Trabalho e Emprego e as categorias profissionais e econômicas foram organizadas pelo Estado, com o *enquadramento sindical*.⁶⁷

Em 1988, com a tarefa da Assembléia Nacional Constituinte de sintetizar a Constituição da República, os sindicatos conseguiram influenciá-la pela manutenção de dois princípios. Um deles é o da unicidade sindical, o qual somente é permitido um sindicato de uma categoria dentro da mesma base territorial. O outro princípio é o da contribuição sindical compulsória, em que é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria profissional, em favor da entidade sindical representativa.⁶⁸ Para Wilson de Souza Campos Batalha:

As preocupações fundamentais, ao ensejo da elaboração do texto constitucional, consistiam em assegurar a liberdade sindical, o livre funcionamento dos sindicatos, sem pressões governamentais, a livre eleição de suas administrações, a livre constituição dos sindicatos e elaboração de seus estatutos. Por outro lado, preocupava fundamentalmente o reconhecimento e a proclamação da negociação coletiva, ideia que, evidentemente, não era nova e vinha sendo reiteradamente proclamada no período anterior [...].⁶⁹

⁶⁷ MASCARO, op. cit., p. 176.

⁶⁸ Ibid., p. 136.

⁶⁹ BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Sindicatos, sindicalismo**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 1994, p. 47.

Neste sentido, para Mascaro um “importante avanço para a abertura sindical foi a Constituição Federal de 1988. É um instrumento de efetivação do processo democrático e de reordenamento jurídico da nação.”⁷⁰ Além disso “destaque-se como principal conquista na Constituição de 1988 o princípio da não intervenção e não interferência do Estado na organização sindical...”⁷¹. Como visto antes, a intervenção do Estado nos sindicatos foi inaugurado no governo de Getúlio Vargas e perpetuou até a ditadura militar como forma de controle sobre estes entes.

Ainda conforme Mascaro,⁷² os princípios sindicais presentes na Constituição de 1988 passaram a ser elencados. O primeiro é a auto-organização (restringida pelo princípio de um único sindicato da mesma categoria na mesma base territorial) que autoriza a criação de sindicatos de modo autônomo, ou seja, sem prévia autorização estatal.

O segundo é o confederativo, no qual o legislador prevê as formas de entidades sindicais, são elas: sindicatos, federações e confederações.

O terceiro é a representatividade, no sentido de que há dois grupos de categorias sendo representadas, as categorias profissionais ou econômicas e as categorias diferenciadas.

O quarto é a liberdade sindical individual, no qual é livre ao trabalhador filiar-se a um sindicato.

O quinto são as fontes de arrecadação destinadas à subsistência dos sindicatos em que consiste na contribuição sindical (valor descontado do trabalhador direto do seu salário) e também contribuições pré-estabelecidas em convenções coletivas.

O sexto é a negociação coletiva como estrutura para dirimir conflitos.

O sétimo é o direito de greve, que consiste “como um direito sindical que se manifesta, através das formalidades prescritas, mediante a paralisação coletiva e concertada, independentemente do numero de participantes, com o objetivo de

⁷⁰ MASCARO, op. cit., p. 136.

⁷¹ Ibid., p. 138.

⁷² Ibid., p. 137.

postular interesses da categoria”⁷³. Exceto quando a greve é abusiva, pois “os sindicatos e trabalhadores têm responsabilidade penal, civil e trabalhista”.⁷⁴ Um exemplo destas responsabilidades está prevista na lei de greve Nº 7.783, de 1989, no Art. 9º que diz “Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.” A manutenção de atividade essencial a qual o artigo se refere inclui transporte coletivo, assistência médica e hospitalar, funerários, entre outros.

O oitavo é a possibilidade de representação dos trabalhadores, nas empresas, se tiver um certo número de funcionários.

O nono e último são as imunidades sindicais, ou seja, “destinam-se a evitar a conduta antissindical da empresa e dificultar ou impedir retaliações”⁷⁵. Mascaro⁷⁶ afirma que “são de três tipos: estabilidade, inamovibilidade e direito de exercício das funções na empresa. A estabilidade é garantida a todo exercente de cargo eletivo de direção ou representação sindical. Encontra fundamento na Constituição Federal (art. 8º, VIII)⁷⁷. A inamovibilidade e do direito de exercício das funções resultam da CLT (art. 543)⁷⁸.”

Ainda conforme Mascaro⁷⁹, a Constituição de 1988 manteve erros resultantes do corporativismo, incorporou definições vagas e aplicou uma nova norma à CLT que abre espaço para desentendimento de interpretação. Porém, a Constituição de 1988 também trouxe evoluções:

⁷³ BATALHA, op. cit., p. 233.

⁷⁴ MASCARO, op. cit., p. 138.

⁷⁵ Ibid., p. 138.

⁷⁶ Ibid., p. 138.

⁷⁷ Art. 8º, VII, CF - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

⁷⁸ Art. 543, CLT - 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.

⁷⁹ MASCARO, op. cit., p. 178.

Declara que é 'livre a associação profissional ou sindical'. Proclama que é 'vedada ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical', impedindo, assim, a possibilidade de ingerência direta do Ministério do Trabalho e Emprego sobre a gestão e os atos internos do sindicato, como eleições e assembleias, antes sujeitas a impugnações julgadas pelo Ministério do Trabalho, agora passíveis, apenas, de decisão judicial. Facilita a criação de sindicatos ao dispor: 'a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicatos, ressalvado o registro no órgão competente'; em outras palavras, faculta a auto-organização sindical. Assegura a estabilidade do dirigente sindical ao declarar: 'é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical, e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.' Transfere para os trabalhadores o direito de definir a sua base territorial sindical: 'será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessado, não podendo ser inferior à área de um município.⁸⁰

Acerca das definições vagas que o autor cita, são seis. A primeira é sobre o órgão competente para o registro do sindicato, o qual não é dito, apenas requer o registro. Este podendo ser o Cartório, o Ministério do Trabalho e Emprego ou um órgão sindical próprio dos sindicatos. Entretanto as associações sindicais passaram a registrar seus atos constitutivos no Cartório e a inscrição no Cadastro Nacional das Entidades Sindicais do Ministério do Trabalho e Emprego.⁸¹

A segunda é sobre categoria, o qual a Constituição diz que cabe ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria. Porém não delimita o que é categoria, pois os trabalhadores podem se organizar por meio de categorias ou outras formas, podendo ser acima ou abaixo da categoria.⁸²

A terceira é sobre interesses individuais da categoria, que "é uma contradição porque, se os interesses são individuais, não são da categoria, e se desta, ultrapassam a dimensão daqueles. Não há uma posição intermediária entre interesses individuais e interesses da categoria."⁸³

⁸⁰ Ibid., p. 179.

⁸¹ Ibid., p. 179.

⁸² Ibid., p. 180.

⁸³ Ibid., p. 180.

A quarta é sobre o sistema confederativo, quando a Constituição trata acerca do custeio deste, o qual não é delimitado. Podendo ser, nas palavras de Mascaro, “pirâmide sindical a três degraus obrigatórios: sindicatos, federações e confederações”. Porém se levar de modo fechado esta interpretação estará excluindo as Centrais Sindicais.⁸⁴

A quinta é sobre a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas, definindo-a como “a restritiva, acolhida pela jurisprudência que limita a sua aplicação aos sindicatos de trabalhadores; e a literal, que é ampliativa, segundo a qual a regra é válida tanto para sindicatos de empregados como de empregadores”.⁸⁵

Por último, a sexta é sobre a defesa dos direitos individuais e coletivos da categoria pelo sindicato na esfera judicial e estabelecendo, assim, a substituição processual. Isto gera dois problemas, um é que ou pode ser sustentado na Constituição ou se sujeita a lei infraconstitucional. O outro problema é que fica incerto se esta definição vaga de defesa dos direitos individuais e coletivos da categoria pelo sindicato na esfera judicial retrata sobre as funções do sindicato na perspectiva de “defesa de interesses do representado ou à via processual, por meio da qual essa defesa pode ser feita, a representação processual e substituição processual.”⁸⁶

Estas incertezas abrem uma gama para diversas interpretações, porém, conforme Mascaro, em sua obra que analisa o que continuou, o que avançou e o que a Constituição deixou como conceito indeterminado, também não foram aludidas pela Constituição de 1988 alguns dos dispositivos elencados a seguir pelo autor:

“1) registro, reconhecimento pelo Ministério e requisitos para funcionamento de associações profissionais, transmissão de bens e sua transformação em sindicatos (CLT, arts. 512, 515, 518, 558 e outros);

2) base territorial distrital de sindicatos (CLT, art. 517);

3) a atribuição, pelo Ministério, de investidura sindical (CLT, art. 519);

⁸⁴ Ibid., p. 180.

⁸⁵ Ibid., p. 180.

⁸⁶ Ibid., p. 180.

4) concessão e cassação de carta sindical pelo então Ministro do Trabalho (CLT, arts. 520, 555, 556 e 557);

5) as condições para funcionamento dos sindicatos (CLT, art. 521);

6) os órgãos internos, administração de sindicatos e número de diretores e membros do Conselho Fiscal (CLT, arts. 522 a 529, 537 e 539);

7) as eleições sindicais (CLT, arts. 524, 529, 531, 532, 537, 539 e parágrafos do 543);

8) as assembleias sindicais e recurso contra deliberações delas, das diretorias e do conselho fiscal para o então Ministro do Trabalho (CLT, arts. 526, 540 e 542);

9) o livro do registro do sindicato (CLT, art. 527);

10) a intervenção do Ministro do Trabalho em entidades sindicais (CLT, art. 528);

11) a CES – Comissão de Enquadramento Sindical (CLT, arts. 570, 571, 572, 574, 575, 576 e 577);

12) as isenções tributárias para sindicalizados (CLT, art. 547);

13) a aplicação da receita do sindicato (CLT, art. 549);

14) a alienação de imóveis, instruções do então Ministério do Trabalho sobre elaboração de orçamento e escrituração das operações de ordem financeira de entidades sindicais (CLT, art. 551);

15) penalidades, afastamento e destituição de dirigentes sindicais pelo então Ministério do Trabalho (CLT, arts. 553, 554, 555, 556 e 557);

16) a proibição de atividades exercidas pelas entidades sindicais (CLT, art. 564);

17) a proibição da filiação de entidades sindicais a organizações internacionais (CLT, art. 565);

18) os sindicatos de empresas industriais do tipo artesanal (CLT, art. 574); sindicalização de servidores do Estado e entes paraestatais (CLT, art. 566).⁸⁷

Ainda, complementa com a crítica a estes dispositivos da CLT que cerceiam a liberdade sindical sendo que a Constituição não a faz neste pontos.

São dispositivos compatíveis com as Constituições e com a legislação que instituíram entre nós o corporativismo de Estado na organização sindical, das quais se afastou a Constituição de 1988. O princípio maior da Lei Magna de 1988 veda a intervenção e a interferência do Estado na organização sindical. E o fez exatamente para consagrar a regra da liberdade sindical, que cede lugar somente quando a própria Carta Maior estabelece restrições. Não é esse o caso das disposições da CLT acima relacionadas. Não é lícito ao intérprete restringir onde a Constituição não o faz.⁸⁸

E explica que é necessário a revogação expressa dos artigos da CLT que contrariem a Constituição de 1988 acerca da liberdade dos sindicatos:

“Acrescente-se, ainda, o autorizado entendimento doutrinário que considera dispensável revogação expressa dos dispositivos constitucionais contrários ao princípio da não intervenção e não interferência do Estado na organização sindical. O argumento de que se vale é que, quando a legislação infraconstitucional é incompatível com a Lei Maior, a revogação ou derrogação é automática, tácita, e independe de qualquer outra iniciativa legislativa. Seria o melhor caminho caso não fossem subjetivas as interpretações a respeito dos dispositivos que estão e que não estão atingidos pela Constituição de 1988, o que leva à insegurança do sistema jurídico, daí a importância da revogação expressa.”⁸⁹

Tendo em vista a análise dos aspectos que a Constituição trouxe de novo, no que pecou e no que deveria melhorar, conclui-se que o sindicalismo brasileiro não está dentro do modelo de liberdade sindical proposto pela OIT, porém, os sindicatos detêm liberdade perante o Estado. Sendo assim, o sistema brasileiro, como

⁸⁷ Ibid., p. 182/183.

⁸⁸ Ibid., p. 183.

⁸⁹ Ibid., p. 184.

menciona Mascaro, é neocorporativista, pois mistura a liberdade sindical com resquícios corporativistas.⁹⁰

2.4 A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45

A EC 45 altera os dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, adiciona os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências⁹¹. Para o sindicalismo brasileiro, é importante analisar o art. 114, CF⁹²

⁹⁰ Ibid., p. 186.

⁹¹ Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acessado em 07 nov 2017.

⁹² Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

que trouxe mudanças em relação ao Poder Judiciário, unificando na Justiça do Trabalho. Antes da emenda, a competência do Poder Judiciário em assuntos de direito individual encontravam-se fracionados, sob responsabilidade da Justiça Comum.

A matéria transferida para a Justiça do Trabalho é adequada à esfera judicial desta, que já conhece melhor do que o Juiz Comum o direito coletivo do trabalho e as questões de representatividade sindical [...]⁹³

Algumas outras mudanças que a EC 45 trouxe foram o ajuizamento do dissídio coletivo de natureza econômica, sendo que ambas as partes precisam concordar, não podendo ser ato unilateral; a permanência do dissídio coletivo jurídico; as ações judiciais que discutem o direito a greve; a averiguação da incumbência de sindicatos ou trabalhadores que estejam envolvidos com práticas de greve abusiva, sendo esta vedada pela Constituição; proteção ao trabalhador que aderir a greve contra atitudes antissindicais.⁹⁴

Estas atitudes antissindicais, envolvem:

- a proteção dos representantes sindicais e de trabalhadores na empresa, tendo em vista a sua atuação na greve e as garantias legais respectivas;
- a tutela do trabalhador para ter garantias contra dispensas injustificadas durante a greve ou logo após o seu término;
- a defesa da liberdade de opinião do trabalhador;
- o direito de publicação e distribuição de material de interesse dos trabalhadores;
- a defesa do direito de reunião em assembleia para deliberar sobre a greve e o seu desenvolvimento;
- a punição da violação do dever de boa-fé, garantia recíproca a ambas as partes;

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

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

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

⁹³ MASCARO, op. cit., p. 139.

⁹⁴ Ibid., p. 140.

-o direito de usar meios pacíficos tendentes a persuadir os trabalhadores a aderirem à greve;
-a arrecadação de fundos; a anulação de medidas do empregador destinadas a constringer o trabalhador a comparecer ao trabalho, com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve ou de permanecer confinado no interior do estabelecimento prestando serviços na greve;
-o direito dos grevistas de impedir a contratação de substitutos, salvo nos casos em que é permitida, ações que são admissíveis tanto na greve em atividades essenciais como não essenciais.⁹⁵

Mascaro esclarece a ordem de competência para julgamentos de atos de direito individuais e coletivos:

Enquanto para julgar dissídio coletivo a competência é originária dos Tribunais, para julgar os demais atos da greve a competência é das Varas do Trabalho. Estas podem decidir diversas questões, dentre as quais abusos cometidos pelos grevistas ou atos de violência praticados pelo sindicato contra a liberdade de trabalho daqueles que querem ingressar no serviço; a defesa do patrimônio da empresa, quando estiver ameaçado de danificações; a garantia de funcionamento de serviços mínimos e diversas questões relacionadas com a greve. No dissídio coletivo, essas questões podem ser decididas quando adquirirem dimensão coletiva. São cabíveis para o Juiz da Vara medidas cautelares, por exemplo, urgência em liberar os portões da fábrica fechados com correntes pelos grevistas para impedir o ingresso dos outros trabalhadores; piquetes violentos; garantia da manutenção da posse da empresa invadida por grevistas etc.⁹⁶

Desta forma, a EC 45 trouxe mudanças significativas na esfera do direito individual e coletivo ao transferir matérias destas ordens para a Justiça do Trabalho, bem como regulamentar algumas questões importantes do dissídio coletivo e da greve.

⁹⁵ Ibid., p. 140/141.

⁹⁶ Ibid., p. 141/142.

3 ASPECTOS GERAIS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E ANÁLISE DA CONVENÇÃO COLETIVA APÓS A REFORMA TRABALHISTA⁹⁷

Prevista na Constituição de 1988, a negociação coletiva é uma das mais importantes formas de solução de conflitos entre os sindicatos profissionais e patronais, enquadrando-se como “autocompositiva⁹⁸ essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social”.⁹⁹

Neste sentido, Ana Paula Pavelski complementa que:

A negociação coletiva é uma constatação de que o homem é um ser social, e como tal, a busca da autocomposição é a comprovação de que ele sempre objetiva reduzir os atritos entre capital e trabalho, aperfeiçoando-se a cada negociação necessária, mediante entendimentos pacíficos.¹⁰⁰

A importância deste instrumento se consolidou ao longo do tempo, trazendo consigo garantias de direitos (estes direitos fundamentais estão largamente explícitos na Constituição/88) e conseqüentemente ajudou a desenhar uma democracia mais material, igualitária. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social. Ao revés, as experiências autoritárias mais proeminentes detectadas caracterizavam-se por um Direito do Trabalho pouco permeável à atuação dos sindicatos obreiros e à negociação coletiva trabalhista, fixando-se na matriz exclusiva ou essencialmente heterônoma¹⁰¹ de regulação das relações de trabalho.¹⁰²

⁹⁷ LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

⁹⁸ Autocomposição é quando as partes resolvem suas divergências entre si, sem a interferência de terceiros.

⁹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 1630.

¹⁰⁰ PAVELSKI, Ana Paula. **Os direitos da personalidade do empregado em face do exercício abusivo do poder diretivo do empregador**. Disponível em:

<<http://tede.unicuritiba.edu.br/dissertacoes/AnaPaulaPavelski.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2018.p. 166.

¹⁰¹ Heterocomposição se caracteriza pela interferência de um terceiro para solucionar as divergências entre duas partes. Nota-se em épocas de ascensão do autoritarismo, como explica Godinho, a dificuldade de atuação dos sindicatos neste método de solução de conflitos.

¹⁰² DELGADO, op. cit., p. 1631.

Luiz Eduardo Gunther atribui duas atividades importantes acerca deste tema:

[...] é possível colocar o fenômeno da negociação coletiva trabalhista como realizador de dois movimentos importantes. O primeiro deles, sem dúvida, como realizador de pacificação social, contribuindo para o fim do conflito. O segundo, não menos importante, é sua capacidade criadora de normas jurídicas para regular as relações entre os trabalhadores e as empresas, adaptando a realidade mutante com regramentos estabilizadores da atividade produtiva.¹⁰³

Neste sentido, Luciana Piccinelli Gradowski complementa:

A negociação coletiva de trabalho é resultante do momento político, econômico e social, por isso poderá apresentar-se como um instrumento de garantia dos direitos fundamentais e viabilizador da pacificação social, primordiais nesse contexto de economia globalizada e concorrência desenfreada. Pode, também, servir como meio de distribuição de riquezas numa economia em prosperidade ou ainda ter uma função ordenadora na crise.¹⁰⁴

Desta forma, a negociação coletiva mostra-se relevante para a materialização da democracia, pois decorre historicamente de luta social, política e econômica dos trabalhadores, vindo a garantir melhorias nas condições de trabalho.

3.1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A CONSTITUIÇÃO DE 1988

A Constituição de 1988 veio a consolidar os chamados direitos fundamentais em detrimento da construção de um Estado Democrático de Direito, “estruturado a partir de um tripé conceitual, a saber: a pessoa humana, e sua dignidade; a sociedade

¹⁰³ GUNTHER, Luiz Eduardo. **A negociação coletiva do trabalho como direito fundamental: necessidade de afirmação da tutela dos direitos de personalidade na atividade empresarial mundializada.** In: Revista Jurídica UNICURITIBA, Curitiba, nº 21, Temática n. 5, p. 95-121, 2008. p. 99.

¹⁰⁴ GRADOWSKI, Luciana Piccinelli. **A Negociação coletiva de trabalho frente à cidadania do trabalhador e a sustentabilidade empresarial.** Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região. V. 5- n. 51- junho de 2016. p. 31.

política, democrática e inclusiva; a sociedade civil, também democrática e inclusiva”.¹⁰⁵

Moura e Barroso, à luz de Godinho, destacam os direitos individuais e coletivos trazidos pela Constituição:

Entre os aspectos prelecionados por Godinho (2014, p.62/63), cabe destacar alguns que, para o objeto deste estudo, revelam-se importantes. De início, argumenta que a Constituição da República de 1988 edificou uma "arquitetura conceitual matriz" sobre o Estado Democrático de Direito, no qual o Direito do Trabalho possui um papel importante na conformação dos seus principais fundamentos: a dignidade da pessoa humana, inclusão social e política. Ainda sobre o tema, destaca que a Constituição da República possui diversos princípios gerais que seriam incompreensíveis se interpretados sem a referência ao Direito do Trabalho, à exemplo do princípio da valorização do trabalho e emprego, da vedação do retrocesso social, da não discriminação, da dignidade da pessoa humana, entre outros. Ademais, a Lei Magna insculpiu em seu texto os principais princípios próprios do Direito Individual e Coletivo do Trabalho, como por exemplo, o da proteção; o da norma mais favorável ao trabalhador, o da imperatividade das normas trabalhistas; o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; irredutibilidade salarial; primazia da realidade; o da continuidade das relações de emprego; o da liberdade associativa, o da autonomia sindical, o da adequação setorial negociada; o da transparência e lealdade na negociação coletiva, entre outros.¹⁰⁶

Acerca da negociação coletiva trabalhista, Godinho explica que estes direitos advindos da Constituição produziram efeitos positivos e conseqüentemente alterando o Direito Coletivo do Trabalho e suas relações socioeconômicas¹⁰⁷. Assim, “a Constituição retirou do limbo e inércia factuais a dinâmica das negociações coletivas trabalhistas em todo o território pátrio, abrindo-lhe espaço de desenvolvimento que ainda não experimentara no período histórico precedente a 1988”¹⁰⁸. Desta forma, a negociação coletiva tomou primazia na solução destes conflitos.¹⁰⁹

Godinho, explica ainda, que esse êxito da negociação coletiva pode apresentar também outro lado, “a prerrogativa de piorar, precarizar, rebaixar as condições de

¹⁰⁵ DELGADO, op. cit., p. 1636.

¹⁰⁶ MOURA, Felipe, BARROSO, Fábio. **O novo modelo de negociação coletiva implementada pela reforma trabalhista: um retrocesso ao constitucionalismo social?**. Argumenta Journal Law, Jacarezinho - PR, Brasil, n.27. p.245-266. p.255.

¹⁰⁷ DELGADO, op. cit., p. 1636.

¹⁰⁸ Ibid., p. 1636.

¹⁰⁹ Ibid., p. 1637.

vida e trabalho dos empregados e demais trabalhadores sob sua influência normativa”¹¹⁰. Esta proposição, como chama o autor, mostra-se em evidência com a Lei da Reforma Trabalhista.¹¹¹

Afinal, a negociação coletiva trabalhista consiste em um instrumento de democratização do poder e da riqueza no âmbito da sociedade civil; é importante veículo institucionalizado para a busca da maior democratização e inclusão socioeconômica das pessoas humanas na sociedade civil. Entretanto, se não exercer esse papel- ao invés, passando a se transmutar em mecanismo de rebaixamento das condições de vida e trabalho da pessoa humana trabalhadora-, ela se encontrará desfigurada, descaracterizada, posta distante de sua função histórica, lógica, teleológica no Direito Coletivo do Trabalho.¹¹²

Assim, a finalidade da negociação coletiva é fomentar a democracia e solucionar conflitos decorrentes da atividade laborativa, para que o trabalhador possa ter condições socioeconômicas mínimas garantidas.

3.2 CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVO: CARACTERÍSTICAS E DIFERENÇAS

A partir da negociação coletiva tem-se a execução deste processo que são a convenção coletiva e o acordo coletivo. Nas palavras de Godinho, “por sua vez, a negociação tem, é claro, seus *instrumentos-fins*, aqueles que consumam o sucesso da dinâmica negocial. Trata-se, no Brasil, da convenção coletiva de trabalho e do acordo coletivo do trabalho [...]”¹¹³.

Disposto na Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho e disposto no caput do art. 611 da CLT, convenção coletiva se

¹¹⁰ Ibid., p. 1637.

¹¹¹ Ibid., p. 1637.

¹¹² Ibid., p. 1639.

¹¹³ Ibid., p. 1630.

caracteriza como “acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.”¹¹⁴ Gerando, assim, entre os dois sindicatos representativos de suas respectivas categorias (econômica ou profissional), regras jurídicas com fins de regulamentação de situações e benefícios provenientes do ambiente de trabalho.

As convenções coletivas, embora de origem privada, criam regras jurídicas (normas autônomas), isto é, preceitos gerais, abstratos e impessoais, dirigidos a normatizar situações *ad futurum*. Consequentemente, correspondem à noção de *lei em sentido material*, traduzindo *ato-regra* (*Duguit*) ou *comando abstrato*. São desse modo, do ponto de vista substantivo (ou seja, de seu conteúdo), diplomas desveladores de inquestionáveis *regras jurídicas* [...].¹¹⁵

Do aspecto formal, Godinho retrata as convenções coletivas como “[...] acordos de vontade entre sujeitos coletivos sindicais (pactos, contratos). Desse modo, inscrevem-se na mesma linha genérica dos negócios jurídicos privados bilaterais ou plurilaterais.”¹¹⁶ Portanto sendo “contratos sociais, privados, mas que produzem regra jurídica”.¹¹⁷

O acordo coletivo, também disposto na CLT em seu art. 611, §1º, fica caracterizado como “facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrarem Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.” Ou seja, não há necessidade do sindicato dos empregadores, porém é necessária a assistência do sindicato dos empregados, apesar de a Constituição de 1988 estabelecer em seu art. 8º, VI a obrigatoriedade¹¹⁸ da “participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”.¹¹⁹

¹¹⁴ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21 mar. 2018.

¹¹⁵ DELGADO, op. cit., p. 1641.

¹¹⁶ Ibid., p. 1641.

¹¹⁷ Ibid., p. 1641.

¹¹⁸ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 21 mar. 2018.

¹¹⁹ DELGADO, op. cit., p. 1641.

Os acordos coletivos são feitos por uma ou mais empresas juntamente com o sindicato da categoria profissional com vigência apenas para estes dois entes sindicais. Ou seja, não se aplica a outras empresas que não tenham vínculo com este acordo coletivo e seus respectivos trabalhadores.

Em consequência dessa primeira distinção, surge a diferença no que tange ao âmbito de abrangência dos dois diplomas coletivos negociados. A convenção coletiva incide em universo mais amplo, caracterizado pela base profissional e econômica representada pelos respectivos sindicatos. Respeitadas as fronteiras máximas da base territorial dessas representações, as convenções abrangem todas as empresas e respectivos empregados englobados nas respectivas categorias econômicas e profissionais. Já o acordo coletivo de trabalho tem abrangência muito mais restrita. Atinge apenas os empregados vinculados à empresa ou conjunto de empresas que tenham subscrito os referidos diplomas. Não obriga empresas não pactuantes, nem atinge os empregados destas, ainda que se trate da mesma categoria econômica e profissional.¹²⁰

Desta forma, a principal diferença entre convenção coletiva e acordo coletivo é a abrangência destes dois instrumentos, sendo o primeiro mais amplo, atingindo os trabalhadores e empregadores da respectiva atividade desenvolvida, e o segundo mais restrito, atingindo apenas a empresa pactuante e os seus funcionários.

3.3 ASPECTOS FORMAIS DA CONVENÇÃO COLETIVA

Os aspectos formais que compõe a convenção coletiva do trabalho são a legitimidade das partes; o seu conteúdo; forma; prazo de vigência; duração; e prorrogação, revisão, denúncia e revogação.

Acerca da legitimidade, os sindicatos de categoria profissional (por parte dos trabalhadores) e os sindicatos de categoria econômica (por parte dos empregadores) são os sujeitos legitimados, conforme previsão do art. 8º, VI da atual Constituição. Porém o art. 611, §2º da CLT prevê que “as Federações e, na falta

¹²⁰ Ibid., p. 1643.

desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.”¹²¹ Ou seja, a federação, dos empregados ou dos empregadores, assume a legitimidade para realização de convenção coletiva das categorias inorganizadas em sindicatos. Se não houver federação, a legitimidade passa para a confederação. De acordo com Godinho:

Essa regra relativa a categorias inorganizadas, embora expressa na lei, já derivaria, naturalmente, da diretriz da liberdade sindical. É que tal princípio assegura a empregados o direito de terem sua entidade sindical representativa, e de participarem, por meio dela, do processo negocial coletivo.¹²²

Acerca das centrais sindicais (CUT,CGT...), ainda conforme Godinho, estas não possuem legitimidade, pois o STF e TST a partir de suas jurisprudências já pacificadas não o reconhecem com o fundamento de serem fatos sociopolíticos e não encontrarem-se tipificadas em lei. Apesar da lei 11.648/2008 reconhecer as centrais sindicais, o texto legal não previu a legitimidade das negociações coletivas.¹²³

Sobre entes estatais de direito público, Godinho explica:

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho, regra geral, não tem considerado constitucional a negociação coletiva intentada entre sindicatos de servidores públicos celetistas e respectivos entes públicos empregadores. Embora ratificada pelo Brasil a Convenção 154 da OIT, de *fomento à negociação coletiva*, que se refere, inclusive, à administração pública (art. 1º, 3), a Corte Máxima tem entendido que o instituto não foi estendido a esse campo pela Constituição. Não se trataria, aqui, precisamente de falta de legitimidade do respectivo sindicato de servidores públicos, porém de inaplicabilidade do instituto negocial coletivo à esfera da administração pública.¹²⁴

O conteúdo da convenção coletiva engloba, basicamente, regras jurídicas e cláusulas contratuais¹²⁵. Regras jurídicas são as que:

¹²² Ibid., p. 1647.

¹²³ Ibid., p. 1648.

¹²⁴ Ibid., p. 1648.

¹²⁵ Ibid., p. 1649.

[...] geram direitos e obrigações que irão se integrar aos contratos individuais de trabalho (...). Consubstanciam a razão de ser da negociação coletiva, enquanto mecanismo criador de fontes normativas autônomas do Direito do Trabalho. Tendem a compor, naturalmente a maior parte dos instrumentos coletivos trabalhistas. São seus exemplos preceitos que estipulam adicionais maiores do que os heterônomos existentes (noturno, de horas extras, etc.), que conferem reajustes salariais ou fixam pisos normativos, que asseguram novas garantias provisórias de emprego, etc.¹²⁶

Já as cláusulas contratuais “são as que criam direitos e obrigações para as respectivas partes convenientes: (...) sindicato obreiro e sindicato empresarial (...)”.¹²⁷ Este tipo de conteúdo aparece pouco na convenção coletiva.

A forma como será celebrada a convenção coletiva está prevista no art. 613 da CLT, no qual é obrigatório conter: I - Designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes; II - Prazo de vigência; III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos; IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência; V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos; VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos; VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas; VIII - Penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos. Além de, no mesmo artigo, no parágrafo único, designar a celebração por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes (acordo coletivo), além de uma destinada a registro.

O art. 612 e seu parágrafo único da CLT também estabelece a forma da convenção coletiva: Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um

¹²⁶ Ibid., p. 1649.

¹²⁷ Ibid., p. 1649.

terço) dos mesmos. Parágrafo único. O "quórum" de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados. Estes quóruns do texto legal são subsidiários aos quóruns fixado no estatuto sindical, prevalecendo este e respeitando assim o "princípio constitucional da autonomia dos sindicatos".¹²⁸

Também, no art. 614, *caput* e §2º da CLT: Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. § 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.

Acerca da vigência da convenção coletiva, entrará em vigor três dias após a data da entrega do mesmo no Ministério do Trabalho e Previdência Social (art. 614, §1º, CLT).

Sobre a duração da convenção coletiva, o art. 614, § 3º da CLT estabelece que não será permitido estipular duração superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. "A prática juslaborativa, porém, tem demonstrado que as partes coletivas tendem, normalmente, a restringir essa duração a apenas um ano."¹²⁹

Por fim, acerca do processo de prorrogação, revisão, denúncia e revogação da convenção coletiva, o art. 615 da CLT estabelece que ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos convenientes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612.

¹²⁸ Ibid., p. 1651.

¹²⁹ Ibid., p. 1652.

3.4 A REFORMA TRABALHISTA E CONVENÇÃO COLETIVA

A Lei n. 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista, ¹³⁰ evidenciando o motivo pelo qual foi criada.

Com a derrubada, em 2016, no Brasil, do governo democraticamente eleito em 2014, retomou-se, no País, de maneira célere e compulsiva, as teses ultraliberalistas do Estado Mínimo e do império genérico e incontrastável dos interesses do poder econômico nas diversas searas da economia, da sociedade e das políticas públicas. Entre estas teses, sobrelevam-se as vertentes da desregulamentação trabalhista e da flexibilização trabalhista.¹³¹

“As inovações inseridas se apresentam em três planos combinados: Direito Individual do Trabalho, Direito Coletivo do Trabalho e Direito Processual do Trabalho.”¹³²

Neste trabalho será analisado apenas o Direito Coletivo do Trabalho no que diz respeito à Convenção Coletiva.

Acerca disto, a Reforma Trabalhista alterou de forma considerável o artigo 611 da CLT, ao incluir os tópicos A e B.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia,

¹³⁰ Ibid., p. 75.

¹³¹ Ibid., p. 75.

¹³² Ibid., p. 120.

afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

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

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1o No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3o do art. 8o desta Consolidação.

§ 2o A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3o Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4o Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5o Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

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

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.
Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

O art. 611-A apresenta um rol de delimitações de objetos sobre os quais a negociação coletiva pode atuar (estes são permitidos). Já o art. 611-B apresenta um rol de objetos que são vedados à negociação coletiva convencional.

Apesar da delimitação do art. 611-A, Barroso e Moura entendem que este é um rol exemplificativo e que cabe interpretação sobre a possibilidade de outros direitos serem negociados e que prevalecerão sobre a lei¹³³ (como disposto no caput do referido artigo).

Seguindo neste raciocínio, os dois autores referidos acima exemplificam dois dos itens que podem ser convencioneados pela negociação coletiva (insalubridade e intervalo intra-jornada) e apontam críticas:

[...] peguemos como exemplo o enquadramento do grau de insalubridade, que antes encontrava no Ministério do Trabalho seu marco regulatório, a partir da vigência da lei nº 13.467 poderá ser negociado entre os sindicatos, que, por sua vez, poderão negociar sobre o percentual e o enquadramento das atividades que serão consideradas insalubres para efeito de recebimento dos respectivos adicionais. Na prática forense é possível

¹³³ MOURA, Felipe, BARROSO, Fábio, op. cit., p.265.

verificar que em boa parte das relações de trabalho o direito ao adicional de insalubridade apenas é reconhecido pela via judicial, que após a produção de prova pericial (e constatada a exposição do trabalhador à agentes químicos, físicos ou biológicos), confere ao Reclamante o direito ao percebimento do adicional devido e previamente estabelecido o seu percentual por norma imperativa estatal, como instrumento de proteção à saúde e dignidade do trabalhador. Com a Reforma Trabalhista, este enquadramento sairá do controle do Ministério do Trabalho e passará a ser pauta de negociações coletivas entre os sindicatos patronais e profissionais, havendo uma desestruturação de toda norma constitucional em seu sentido protetivo. Não é forçoso lembrar que o adicional de insalubridade tem previsão constitucional (art. 7º, XXIII), sendo o seu principal objetivo o de impedir a promoção de trabalhos nocivos que atentem a saúde e a dignidade do trabalhador. Outro exemplo que pode ser abordado é o intervalo de intrajornada, que após a Reforma, poderá ser objeto de negociação, desde que sejam respeitados o intervalo mínimo de 30 minutos para as jornadas que excedam 6 (seis) horas. Como se vê, o intervalo intrajornada que deveria, conforme o art. 71 da CLT, ser de no mínimo 1 (uma) hora, poderá ser flexibilizado e, portanto, reduzido pela metade, por meio de negociação coletiva. Utilizando-se dos dois exemplos abordados, é possível verificar que a negociação coletiva, à égide da Reforma Trabalhista, tem por objetivo possibilitar a diminuição dos direitos trabalhistas constitucionalmente previstos.¹³⁴

Acerca da questão do negociado sobre o legislado, que trata sobre a convenção coletiva prevalecer sobre a lei, no caput do art. 611-A da CLT, Miriam Cipriani Gomes entende que:

[...] o negociado sobre o legislado só tem primazia quando atende aos designios constitucionais de melhoria da condição social do trabalhador, nos termos do disposto pelo art. 7º, expressão do princípio da vedação do retrocesso social, que o legislador tentou agora revogar, porém, invalidamente.¹³⁵

Moura e Barroso complementam:

A disponibilização de direitos trabalhistas pela via negociada, ao contrário do discurso político que pairava a proposta reformista, levará a elaboração e manutenção de contratos atípicos e, portanto, precários, gerando, por via de consequência, a redução de poder de compra dos trabalhadores. O discurso de que a Reforma Trabalhista acarretará o aumento de postos de trabalhos e o aquecimento da economia, parece querer ficar apenas no cenário político, pelo que no campo jurídico laboral a implementação do modelo negocial de prevalência da autonomia coletiva sobre o legislado parece apenas dar força a contratação de mão de obra barata.(...)a Reforma Trabalhista(...), desmonta um ao retrocesso ao constitucionalismo

¹³⁴ Ibid., p. 17-18.

¹³⁵ GOMES, Miriam Cipriani. **Lineamentos sobre a supremacia do negociado sobre o legislado segundo a reforma trabalhista.** Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região. V. 7- n. 62- setembro/ outubro de 2017. p. 23.

social trabalhista, levando a de-estruturação da proteção dos direitos que foram adquiridos, frutos de mais de 100 anos de lutas.¹³⁶

Outra mudança problemática é a inclusão do parágrafo terceiro ao artigo 8º da CLT:

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

§ 3º. No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Esta mudança também gerou críticas, pois viola “o princípio da inafastabilidade da jurisdição, ao tentar suprimir da Justiça do Trabalho a prerrogativa de pronunciamento sobre o conteúdo normativo das convenções e acordos coletivos de trabalho.”¹³⁷

Neste sentido, Gomes entende que:

Consideramos que a Justiça do Trabalho tem a prerrogativa de se pronunciar sobre a ilicitude ou licitude de quaisquer cláusulas constantes de convenção coletiva e de acordo coletivo de trabalho que lhe sejam submetidos em feitos de sua competência ante ao princípio da inafastabilidade da jurisdição contido no texto constitucional, a salvo de qualquer tentativa de alteração, inclusive por emenda constitucional, por se tratar de cláusula pétrea. A lei que instituiu a reforma, sob nossa ótica é, portanto inválida porque não encontra seu fundamento na norma superior. Entendemos que o princípio da intervenção mínima na autonomia privada não elimina os limites para o seu exercício e que não cabe ao legislador ditar um rol de ilicitudes de forma exaustivo, fora do qual todos os demais temas concernentes à regulação do contrato de trabalho estariam a mercê da vontade privada, ainda mais em um cenário de desequilíbrio econômico e de desigualdade jurídica. A supremacia da liberdade de contratar que justificaria a prevalência do negociado sobre o legislado é uma ficção inaceitável no plano das relações de emprego, que conduzirá, de forma inevitável, à inclusão de cláusulas convencionais violadoras de direitos

¹³⁶ MOURA, Felipe, BARROSO, Fábio, op. cit., p.269.

¹³⁷ Ibid., p. 13.

historicamente conquistados e sobre as quais o Judiciário deverá se pronunciar quando provocado.¹³⁸

A respeito dos movimentos sindicais na Reforma Trabalhista, Marcelo Melek faz uma importante observação:

[...] Apesar de não se tratar de uma reforma sindical, a nova ordem legislativa altera profundamente as relações sindicais. (...) A importância dos movimentos sindicais vai muito além de suas funções típicas como celebração de acordos e convenções coletivas, pois representam de forma ampla os interesses e direitos da categoria representada. Também, é um importante instrumento de tutela e proteção dos trabalhadores, e exercem considerável influência na atuação legislativa, contribuindo para as fontes materiais do direito neste sentido.¹³⁹

Melek esclarece, ainda, algumas mudanças no Direito Sindical advindas da Reforma Trabalhista, que objetivaram enfraquecê-lo. Tais como desnecessidade de homologação sindical na rescisão contratual; dispensas coletivas sem necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação; contribuição sindical deixa de ser obrigatória e entre outros.¹⁴⁰

Desta forma, a vigente Reforma Trabalhista trouxe várias mudanças que em sua maioria são negativas ao trabalhador, tanto como por delimitar o conteúdo dos instrumentos da negociação, quanto por relativizar a importância da Justiça do Trabalho na negociação coletiva, portanto, sendo consideradas, algumas, inválidas. Fica a cargo dos “profissionais do Direito (...) de maneira a melhor adequar o seu sentido normativo aos princípios e normas da Constituição da República(...)”¹⁴¹

3.5 ANÁLISE DOS BENEFÍCIOS DE CONVENÇÕES COLETIVAS

¹³⁸ Ibid., p. 22.

¹³⁹ MELEK, Marcelo. **O projeto arquitetônico da Reforma Trabalhista no Direito Sindical**. Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região. V. 7- n. 63- novembro de 2017. p. 7.

¹⁴⁰ Ibid., p. 7- 19.

¹⁴¹ DELGADO, op. cit., p. 76.

As convenções coletivas, como explicadas neste capítulo, visam a negociação entre as partes (sindicatos profissionais e econômicos) no que tange a respeito do exercício da atividade laborativa sem deixar de observar os dispostos constitucionais, celetistas e dentre outras leis. Também, cria benefícios aos trabalhadores para que possam realizar sua atividade laborativa da forma mais justa e menos penosa.

Neste sentido, serão analisadas algumas cláusulas benéficas das convenções coletivas firmadas entre: I- o Sindicato de Vigilantes de Curitiba- PR e o Sindicato das Empresas de Segurança Privada no Estado do Paraná; II- Sindicato dos Professores no Estado do Paraná (SINPROPAR) e Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Estado do Paraná (SINEPE-PR); III- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas.

A Convenção Coletiva firmada entre o Sindicato de Vigilantes de Curitiba- PR e o Sindicato das Empresas de Segurança Privada no Estado do Paraná compreende o período de 2018/2019¹⁴². As cláusulas benéficas analisadas são:

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL

A empresa concederá, em caso de falecimento de empregado, aos seus sucessores, assim declarados perante a Previdência Social, um auxílio funeral, equivalente a 06 (seis) salários mínimos, benefício este sem qualquer natureza salarial.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Fica garantida a estabilidade provisória nas seguintes situações: pré-aposentadoria: para o empregado que, comprovadamente, contar ou vier a contar com vinte e nove ou trinta e quatro anos de contribuição previdenciária e um ano de serviço na empresa, será garantido o emprego até a data que completar trinta anos da referida contribuição para aposentadoria proporcional ou trinta e cinco anos da referida contribuição para aposentadoria integral. A comprovação deverá ser feita, perante o empregador e por escrito, até 30 (trinta) dias após o implemento dos referidos requisitos, sob a pena da insubsistência da cláusula;

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORME

¹⁴² Disponível em:

https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Fwww.vigilantescuritiba.org.br%2Fwp-content%2Fuploads%2F2018%2F03%2FConvenção-Coletiva-de-Trabalho-2018_2019.pdf. Acesso em: 26 mar. 2018.

Em caso de exigência de uniforme, o custo deste será de responsabilidade do empregador, obrigando-se o empregado a devolvê-lo no estado em que se encontrar, no momento da rescisão do contrato.

(...)

Parágrafo terceiro: o uniforme deverá ser adequado ao clima, inclusive com adaptação do tecido utilizado.

Observa-se que a cláusula de auxílio funeral não está prevista em lei, portanto sendo um benefício da empresa ao conceder 6 salários mínimos para a família do empregado falecido para a realização do funeral. A cláusula de estabilidade provisória também não está prevista em lei, sendo uma vantagem acordada entre os sindicatos em casos de trabalhadores que estejam em vias de se aposentar. A cláusula sobre o uniforme está prevista no art. 456-A e 458 na CLT, porém a inovação é o parágrafo terceiro que estabelece a adaptação do uniforme ao clima, inclusive adaptação do tecido.

A Convenção Coletiva firmada entre Sindicato dos Professores no Estado do Paraná (SINPROPAR) e Sindicato dos Estabelecimentos Particulares de Ensino do Estado do Paraná (SINEPE-PR) compreende o período de 2017/2018¹⁴³. As cláusulas benéficas analisadas são:

22- ACÚMULO DE TURMAS- O professor que por conveniência da Instituição de Ensino acumular duas ou mais classes numa só aula, para lecionar a mesma disciplina, fara jus à remuneração da aula acrescida de 50% (cinquenta por cento) para cada turma acumulada, exceto: a) Quando se tratar de turma de educação física; b) Se a junção não ultrapassar o número inicial de alunos para os quais o Professor estava inicialmente lecionado naquela disciplina.

25- ENSINO ESPECIAL- Os Docentes especializados, contratados para turmas especiais com 100% (cem por cento) de alunos com deficiências mentais, visuais e ou fonoauditivos, farão jus a um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre os salários devidos.

31- ESTACIONAMENTO - GRATUIDADE - As Instituições de Ensino que mantiverem estacionamentos para veículos de Docentes ou alunos, não poderão cobra-lo do Docente, no período em que o mesmo estiver lecionando no estabelecimento, ficando em contrapartida isentos da responsabilidade civil. Tal benefício não integra a remuneração.

Observa-se que tais cláusulas não estão previstas texto legal, portanto sendo benefícios convencionados entre os sindicatos, para que os professores de escolas

¹⁴³ Disponível em:< <http://sinpropar.org.br/wp-content/uploads/2015/07/Conven%C3%A7%C3%A3o-Coletiva-2017-20182.pdf> >. Acesso em: 26 mar. 2018.

particulares possam exercer sua docência da melhor forma, seja não pagando o estacionamento da escola quando estiver lecionando, ou sendo acrescida a sua remuneração quando tiver turma com 100% de alunos com deficiências ou com 2 turmas

A última Convenção Coletiva a ser analisada é a do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e o Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas que compreende o período de 2017/2018¹⁴⁴. As cláusulas benéficas analisadas são:

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22h00 e 5h00, será acrescida do adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - NECESSIDADES HIGIÊNICAS

a) Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias ou caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais.

Observa-se que a cláusula de adicional noturno está prevista em lei, no art. 73 da CLT, porém está previsto como adicional de 20% sobre a hora diurna, neste caso, foi concedido benefício de 5% a mais em relação a previsão legal. A cláusula de necessidades higiênicas estabelece algo novo, que é a disponibilidade nas empresas de absorvente higiênico para as mulheres.

Assim, as convenções coletivas podem e devem estabelecer melhores condições de trabalho, inclusive incluir normas benéficas ao trabalhador que não estejam previstas em lei, desde que, é claro, que respeitem a carta magna, a CLT e outras leis.

¹⁴⁴ Disponível em:

<<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR010320/2018>>. Acesso em: 26 mar. 2018.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações de trabalho são muito antigas, não havendo consenso no que diz respeito às suas origens, porém tem grande destaque o papel desenvolvido pela Corporações de Ofício na Idade Média. Eram compostas por mestres, companheiros e aprendizes que desenvolviam trabalho manual, sendo uma relação hierárquica. Com o tempo, estas corporações foram sendo desvalorizadas, pois os privilégios dos mestres eram transmitidos via hereditária, sendo assim o trabalhador nunca conseguia se tornar mestre.

As corporações foram proibidas em diversos países europeus. Em 1791, na França, esta onda de proibições ficou reconhecida pela famosa *Lei Le Chapelier*.

No final do século XVIII, na Inglaterra, com o desenvolvimento da tecnologia, da ciência e conseqüentemente do capitalismo, despontou-se o início da Primeira Revolução Industrial e trouxe uma nova forma de trabalho no setor industrial. O gérmen do sindicalismo foi a partir deste momento, pois com a grande procura de trabalho aliado aos investimentos da burguesia no setor industrial e a maximização do lucro, o ambiente laboral passou a serem as fábricas que eram precárias. Os trabalhadores eram explorados, mal pagos e tinha até labor infantil.

A partir deste contexto, os operários puderam desenvolver uma consciência de classe de que somente com a união poderiam enfrentar as explorações. Em seguida, o sindicalismo foi proibido (criando-se leis para tal), depois passou pela fase de tolerância (sendo permitido) e por fim pela fase de reconhecimento, no qual os Estados passaram a reconhecê-los.

No Brasil, o sindicalismo se desenvolveu mais tarde, devido a industrialização no Brasil se desenvolver lentamente nos séculos XIX e nos primeiros anos do século XX pois, o trabalho escravo era mais fácil para a burguesia rural que vivia da exploração da terra.

Em 1917 eclodiu uma grande greve geral com teor revolucionário, marco simbólico para o sindicalismo, pois tomam-se novos rumos. Esta transformação

ocorreu devido ao modelo sindicalista corporativista estatal que despontou no governo de Getúlio Vargas, na década de 1930.

Durante o regime ditatorial que teve início em 1964, muito pouco se alterou em matéria legislativa, mantendo o que foi estabelecido a partir da década de 1930, além de controlar o movimento sindical sob prerrogativa de segurança nacional. O que resultou desta época de retraída de direitos foram sindicatos assistencialistas.

Este cenário começa a mudar em 1978, com as greves levadas pelos metalúrgicos de São Paulo. Diante deste contexto nascem as centrais sindicais CUT em 1983 e a CGT em 1992.

Em consequência do desenvolvimento sindical, foi construída a ideia de liberdade sindical, tendo como pilar a Convenção Nº 87 de 1948 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Este princípio trata sobre a autonomia dos trabalhadores fundarem, administrarem e se filiarem a sindicatos, sem a autorização do Estado para isto. Porém, esta Convenção ainda não foi ratificada no Brasil sob o pretexto de contrariar a Constituição Federal de 1988. Apesar de não ratificada, cria-se uma referência e proteção aos trabalhadores e sindicatos contra a intervenção do Estado.

No Brasil, foram ratificadas outras Convenções da OIT, como a N.98, N. 135, N. 141, N. 144, N. 151, N. 154 que trazem importantes matérias sindicais.

A Constituição de 1988 trouxe, também, importantes garantias sindicais, porém conclui-se que o sindicalismo brasileiro não está dentro do modelo de liberdade sindical proposto pela OIT, porém, os sindicatos detêm liberdade perante o Estado. Sendo assim, o sistema brasileiro, é neocorporativista, pois mistura a liberdade sindical com resquícios corporativistas.

Importante ressaltar que para a realização das garantias trabalhistas e sindicais previstas nas leis, é necessário instrumentos para isso. Neste sentido, a negociação coletiva é uma das mais importantes formas de solução de conflitos entre os sindicatos profissionais e patronais, e ajudou a desenhar uma democracia mais material, igualitária. Desta forma, mostra-se relevante para a materialização da democracia, pois decorre historicamente de luta social, política e econômica dos trabalhadores, vindo a garantir melhorias nas condições de trabalho.

Com a Reforma Trabalhista, ocorreram muitas mudanças na CLT e gerou várias críticas ao implementar medidas de desregulamentação e flexibilização trabalhistas. Ao alterar de forma considerável o artigo 611 da CLT, ao incluir os tópicos A e B, delimitou-se as matérias as quais a convenção coletiva pode atuar. Também altera a questão do negociado sobre o legislado, que trata sobre a convenção coletiva prevalecer sobre a lei, que deveria prevalecer somente em casos de melhoria na condição social do empregado. Outra mudança problemática é a inclusão do parágrafo terceiro ao artigo 8º da CLT, que trata da intervenção mínima da Justiça do Trabalho na autonomia da vontade coletiva, pois viola o princípio da inafastabilidade da jurisdição.

A Reforma Trabalhista consagrou, também, mudanças no Direito Sindical, que objetivaram enfraquecê-lo.

Portanto, ao perceber o histórico de lutas do movimento sindical, desde as primeiras relações de trabalho até os dias atuais, como se desenvolveu, como funciona e quais são os seus instrumentos de garantia de direitos, conclui-se que o sindicalismo está em constante luta, em constante movimento (apesar de ter consagrado um momento revolucionário em 1917 e depois ter sido incorporado à lei no Governo de Getúlio Vargas em um modo que pudesse ser controlado, hoje encontra-se abatido, porém é possível reconstruir um sindicato de categoria profissional forte, no sentido de não se dispor a um governo e compactuar com seus atos, independente desses atos serem maléficos ou benéficos aos trabalhadores) pois, enquanto o capitalismo estiver presente e atuante na sociedade, os trabalhadores terão de estar em constante estado de alerta para combater os abusos cometidos pelos empregadores. Por fim, neste sentido, entende-se, também, que além de combater os abusos, o sindicato profissional promove mudança social e garantia de direitos.

REFERÊNCIAS

AROUCA, José Carlos. **O sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Sindicatos, sindicalismo**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 1994.

BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21 mar. 2018.

BRASIL, Constituição, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 21 mar. 2018.

BRASIL, Decreto 131/1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0131.htm. Acessado em 03 de nov de 2017.

BRASIL, Decreto 1703/ 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/D1703.htm. Acessado em 03 de nov de 2017.

BRASIL, Decreto 2518/ 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2518.htm. Acessado em 03 de nov de 2017.

BRASIL, Decreto 1256/1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1256.htm
Acessado em 03 de nov de 2017.

BRASIL, Decreto 7944/2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/decreto/D7944.htm.
Acessado em 03 de nov de 2017.

BRASIL, Planalto. Emenda Constitucional n. 45. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm.

Acessado em 07 nov 2017.

BRASIL, Planalto. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

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

CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de direito sindical**. 2 ed. São Paulo: LTr, 1982.

COLETIVO ANARQUISTA LUTA DE CLASSES. Disponível em: < <https://coletivoanarquistalutadeclasse.files.wordpress.com/2016/03/o-que-c3a9-anarquismo-cel1.pdf>; p. 7. Acessado em 12 set 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

GOMES, Miriam Cipriani. **Lineamentos sobre a supremacia do negociado sobre o legislado segundo a reforma trabalhista**. Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região. V. 7- n. 62- setembro/ outubro de 2017.

GRADOWSKI, Luciana Piccinelli. **A Negociação coletiva de trabalho frente à cidadania do trabalhador e a sustentabilidade empresarial**. Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região. V. 5- n. 51- junho de 2016. p. 31.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A negociação coletiva do trabalho como direito fundamental: necessidade de afirmação da tutela dos direitos de personalidade na atividade empresarial mundializada**. In: Revista Jurídica UNICURITIBA, Curitiba, nº 21, Temática n. 5, p. 95-121, 2008. p. 99.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Das práticas anti-sindicais às práticas anti-representativas**. São Paulo: LTr, 2005.

MAGANO, Otávio Bueno. **Organização sindical brasileira**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1981.

MELEK, Marcelo. **O projeto arquitetônico da Reforma Trabalhista no Direito Sindical**. Revista Eletrônica Tribunal Regional do Trabalho da 9ª região. V. 7- n. 63- novembro de 2017.

METALÚRGICOS, Convenção Coletiva de Trabalho, 2018. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?NrSolicitacao=MR010320/2018>>. Acesso em: 26 mar. 2018.

MOURA, Felipe, BARROSO, Fábio. **O novo modelo de negociação coletiva implementada pela reforma trabalhista: um retrocesso ao constitucionalismo social?**. Argumenta Journal Law, Jacarezinho - PR, Brasil, n.27.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 10 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm#banner>>. Acesso em: 10 set. 2017.

OIT- Organização internacional do trabalho- Escritório no Brasil. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>. Acessado em 03 de nov de 2017.

OIT- Organização internacional do trabalho- Escritório no Brasil. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/465>. Acessado em 03 de nov de 2017.

OIT- Organização internacional do trabalho- Escritório no Brasil. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/489>. Acessado em 03 de nov de 2017.

OIT- Organização internacional do trabalho- Escritório no Brasil. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/495>. Acessado em 03 de nov de 2017.

OIT- Organização internacional do trabalho- Escritório no Brasil. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/497>. Acessado em 03 de nov de 2017.

OIT- Organização internacional do trabalho- Escritório no Brasil. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/503>. Acessado em 03 de nov de 2017.

OIT- Organização internacional do trabalho- Escritório no Brasil. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/501>. Acessado em 03 de nov de 2017.

PAVELSKI, Ana Paula. **Os direitos da personalidade do empregado em face do exercício abusivo do poder diretivo do empregador**. Disponível em: <<http://tede.unicuritiba.edu.br/dissertacoes/AnaPaulaPavelski.pdf> >. Acesso em: 15 mar. 2018.

PRADO, Roberto Barretto. **Curso de direito sindical**. 3 ed. São Paulo: LTr, 1991.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

SINPROPAR, Convenção Coletiva de Trabalho, 2017. Disponível em: <<http://sinpropar.org.br/wp-content/uploads/2015/07/Conven%C3%A7%C3%A3o-Coletiva-2017-20182.pdf> >. Acesso em: 26 mar. 2018.

TEIXEIRA, João Régis Fassbender. **Introdução ao direito sindical**. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1979.

VIGILANTES, Convenção Coletiva de Trabalho, 2018. Disponível em: https://docs.google.com/viewer?url=http%3A%2F%2Fwww.vigilantescuritiba.org.br%2Fwp-content%2Fuploads%2F2018%2F03%2FConven%C3%A7%C3%A3o-Coletiva-de-Trabalho-2018_2019.pdf. Acesso em: 26 mar. 2018.