

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

Fernanda Donata de Souza

**A Representatividade Sindical e a Questão da Prevalência do
Negociado Sobre o Legislado.**

MESTRADO EM DIREITO DO TRABALHO

São Paulo

2021

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

Fernanda Donata de Souza

**A Representatividade Sindical e a Questão da Prevalência do
Negociado Sobre o Legislado.**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE em Direito do Trabalho, sob a orientação da Professora Doutora Suely Ester Gitelman.

São Paulo

2021

Autorizo exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta Dissertação de Mestrado por processos de fotocopiadoras ou eletrônicos.

Assinatura_____

Data_____

e-mail_____

SOUZA, Fernanda Donata de. A Representatividade Sindical e a Questão da Prevalência do Negociado sobre o Legislado. / FERNANDADONATA DE SOUZA. -- São Paulo: [s.n.], 2021. p ; cm.

Orientadora: Suely Ester Gitelman. Dissertação (Mestrado em Direito) -- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, 2021.

1. Sindicato. 2. Negociação coletiva. 3. Prevalência do negociado sobre o legislado. 4. Reforma Trabalhista. I. GITEMAN, Suely Ester. II. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós Graduados em Direito. III. Título.

Fernanda Donata de Souza

**A Representatividade Sindical e a Questão da Prevalência do
Negociado sobre o Legislado.**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE em Direito do Trabalho, sob a orientação da Professora Doutora Suely Ester Gitelman.

Aprovada em ____/____/2021

PROFA. DRA. SUELY ESTER GITEMAN – PUC/SP

PROF. DR. PEDRO PAULO TEIXEIRA MANUS

PROF. DR. TULIO DE OLIVEIRA MASSONI

*Dedico... Ao meu pai, para sempre presente, ao meu irmão, meu primeiro amigo,
ao meu noivo, por ser meu porto seguro.*

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

Assim, agradeço imensamente a CAPES por ter tornado possível a realização do mestrado e por tornar possível o desenvolvimento acadêmico de tantos brasileiros, de forma a contribuir para a construção de um país melhor.

AGRADECIMENTOS

Compartilhar conquistas nos faz ter a certeza da concretização de nossos sonhos.

Agradecer as pessoas que estiveram ao nosso lado torna real a felicidade.

Agradeço com os mais sinceros sentimentos a Professora Doutora Suely Ester Gitelman que me recebeu como sua orientanda e, em inúmeras vezes, além de compartilhar seu conhecimento, me olhou com a doçura e acolhimento que somente os verdadeiros mestres são capazes de fazê-lo. Sempre pronta e dedicada para ensinar e orientar.

Agradeço ao Professor Doutor Paulo Sérgio João que me abriu portas para ingresso ao mestrado e com o qual tive aulas engrandecedoras e memoráveis.

À Pontifícia Universidade Católica de São Paulo pela honra de ter-me recebido em seu corpo discente e a todos os profissionais que fazem dela essa grande Instituição de ensino.

A todos(as) os(as) professores(as) com os quais tive aulas, sem exceção, foram todos espetaculares.

Ao meu pai. Estaremos para sempre unidos em amor verdadeiro. Todas as vezes que estudei ou escrevi velando seu sono, rezando pela sua recuperação com o coração aflito por sua dor tornaram a conclusão do mestrado mais significativa. A dor pela ausência eterna de nossa separação física foi imensa, quase não consegui continuar, no entanto, a certeza de sua presença em luz me conduziu até aqui. Dedico essa conquista ao senhor.

Por fim e, muito especialmente, agradeço ao meu marido, Antônio Ricardo Surita dos Santos, o companheiro espetacular que a vida me deu. Seu incentivo diário, o apoio, o carinho e os aconselhamentos proporcionaram-me forças para não esmorecer diante de tantas dificuldades havidas no caminho até aqui. Esse mestrado é seu também.

*“Para tudo há uma ocasião, e um **tempo** para cada propósito debaixo do céu: **tempo** de nascer e **tempo** de morrer, **tempo** de **plantar** e **tempo** de arrancar o que se plantou” (Eclesiastes 3:1-2)*

RESUMO

A denominada Reforma Trabalhista implantada através da Lei Federal n. 13.467/17 alterou diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e estabeleceu, dentre vários pontos, a prevalência do negociado sobre o legislado, nas hipóteses previstas na atual redação do artigo 611-A da própria CLT. Apesar da previsão de que o negociado deve prevalecer sobre o legislado, a Reforma Trabalhista enfraqueceu substancialmente um dos pilares nessa negociação: o sindicato. De fato, atualmente os sindicatos enfrentam um processo político de enfraquecimento de sua atuação, de suas competências e de sua base financeira através de diversas alterações infraconstitucionais, diminuindo de fato suas competências, garantias e direitos. Dentre essas alterações, estão a criação da figura do empregado denominado de “hipersuficiente”, que pode negociar diretamente com o empregador sem a intervenção do sindicato; a determinação de que o acordo coletivo sempre deve prevalecer sobre as condições estabelecidas em convenção coletiva de trabalho, ainda que esta convenção seja mais favorável ao empregado; a revogação do dispositivo que garantia a prevalência da convenção coletiva sobre o acordo coletivo na hipótese de ser mais favorável ao empregado e a extinção da compulsoriedade da contribuição sindical. Parece evidente que o escopo das últimas alterações legislativas não era proteger ou beneficiar os empregados, mas privilegiar o capital. É essencial analisar com cuidado a importância dos sindicatos para as relações do trabalho, bem como a sua evolução histórica e suas principais atribuições. Também é importante analisar os questionamentos feitos contra as últimas alterações legislativas que enfraqueceram os sindicatos, sejam aqueles formulados junto ao Supremo Tribunal Federal, sejam aqueles feitos junto à Organização Internacional do Trabalho. Somente com um sindicato adequadamente estruturado e forte é que se pode imaginar uma negociação coletiva efetiva e justa entre empregados e empregadores, garantindo assim maior equilíbrio entre o capital e a força de trabalho envolvidos.

Palavras-chave: Sindicato. Negociação coletiva. Prevalência do negociado sobre o legislado. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The Labor Reform made through federal law n. 13.467/17 altered several articles of the Consolidation of Labor Laws (CLT) and established, among several points, the prevalence of the negotiated over the law, in the hypotheses established by the article 611A of the CLT. Despite the prediction that the negotiated should prevail over the legislature, the Labor Reform has substantially weakened one of the most important parts in this negotiation: the syndicate. In fact, syndicates are currently facing a political process of weakening of their proceeding, their competencies and their financial base through several infraconstitutional changes, even though in recent years the National Congress has not approved any constitutional amendment reducing their competences, guarantees and rights. Among these changes are the creation of the figure of the hypersufficient, who can negotiate directly with the employer without the intervention of the syndicate, the determination that the collective agreement between syndicate and one or more enterprises (restrict) must always prevail over the conditions established in a collective labor agreement between two or more syndicates (wider), even if this wider agreement is more favorable to the employee, the revocation of the prevision that guaranteed the prevalence of the wider collective agreement over the restricted collective agreement in the hypothesis of being more favorable to the employee, and the extinction of the compulsory syndicate contribution. It seems evident that the objective of the latest legislative changes was not to protect or benefit employees, but to privilege the capital. Such an aspect can be seen in the Labor Reform forecast that lactating and pregnant women could work in an unhealthy environment, a hypothesis that was only later removed by the Supreme Court. It is essential to analyze carefully the importance of unions for labor relations, as well as their historical evolution and their main duties. It is also essential to analyze the questions raised against the latest legislative changes that have weakened the unions, whether those filed with the Supreme Court or those made with the International Labor Organization. Only with a properly structured and strong union we can imagine an effective and fair collective bargaining between employees and employers, thus ensuring greater balance between the capital and the workforce involved.

Keywords: Syndicate. Collective bargaining. Prevalence of negotiated over the law. Labor Reform.

ABREVIATURAS

ADC – Ação Declaratória de Constitucionalidade

ADI – Ação Direta de Inconstitucionalidade

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas

CDC – Código de Defesa do Consumidor

CF – Constituição Federal

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

ENAMAT – Escola Nacional da Magistratura Trabalhista

LACP – Lei da Ação Civil Pública

MP – Medida Provisória

MPT – Ministério Público do Trabalho

MS – Mandado de Segurança

OAB – Ordem dos Advogados do Brasil

OIT – Organização Internacional do Trabalho

STF – Supremo Tribunal Federal

STJ – Superior Tribunal de Justiça

TR – Taxa Referencial

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1 O SINDICALISMO NO BRASIL	18
1.1 Passando pela história do Direito Sindical.....	28
1.2 Breve contextualização do Direito Sindical no Brasil à luz das Constituições.....	34
1.3 A descentralização do homem como sujeito principal das relações de trabalho	48
1.4 Atual estrutura sindical brasileira	66
1.4.1 Estrutura interna dos Sindicatos.....	71
1.4.2 Estrutura Externa.....	81
2 A PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS COLETIVOS E A REFORMA TRABALHISTA	84
2.1 Direito coletivo, direito difuso e direito individual homogêneo.....	88
2.1.1 Do direito coletivo	91
2.1.2 Do direito difuso.....	92
2.1.3 Do direito individual homogêneo	93
2.2 Aplicação da proteção dos direitos difusos e coletivos na proteção do contrato de trabalho individual e das convenções e acordos coletivos de trabalho	94
3 REPRESENTAÇÃO SINDICAL.....	99
3.1 Representatividade Sindical	105
3.1.1 Modelos de representatividade sindical.....	107
3.2 Representação no local de trabalho	108
3.2.1 Previsão legal	110
3.2.2 Regulamentação do artigo 11 da Constituição Federal e a inserção dos artigos 510-A ao artigo 510-D na Consolidação das Leis do Trabalho	112
4 A LEI 13.467/2017: ESVAZIAMENTO OU AMPLIAÇÃO DA ATUAÇÃO SINDICAL.....	115
4.1 Direito coletivo do trabalho – princípios básicos norteadores.....	117
4.2 O direito coletivo do trabalho e a mitigação da hipossuficiência do trabalhador, prevista artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho	121
CONCLUSÃO	125
REFERÊNCIAS.....	129

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho no Brasil é marcado pela notória e ostensiva intervenção estatal.

No entanto, alguns movimentos político-legislativos em consonância com movimentos políticos do exterior, notadamente na Europa, trouxeram ao Brasil, ações de cunho neoliberalista, pautados na menor intervenção estatal nas relações de trabalho.

Alguns governos tentaram implantar alterações legislativas nesse sentido, no entanto, somente em 2017 foi promulgada Lei com alterações substanciais no arcabouço legislativo trabalhista.

Trata-se da Lei nº 13.467/17, intitulada Reforma Trabalhista que alterou diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e estabeleceu, dentre vários pontos, a prevalência do negociado sobre o legislado, nas hipóteses previstas na atual redação do artigo 611A da própria CLT.

Apesar da previsão de que o negociado deve prevalecer sobre o legislado, a Lei nº 13.467/17 parece-nos ter enfraquecido substancialmente os sindicatos, uma das partes mais importantes nessa negociação coletiva.

De fato, atualmente os sindicatos enfrentam um processo político de enfraquecimento de sua atuação, de suas competências e de sua base financeira através de diversas alterações infraconstitucionais.

Uma das alterações mais significativas para os sindicatos trazida pela Lei em comento foi a retirada da compulsoriedade da Contribuição Sindical e a criação da figura do trabalhador “hipersuficiente”. Este último trata-se do empregado que, observadas determinadas condições pode negociar diretamente com o empregador sem a intervenção do sindicato.

As profundas alterações legislativas na seara trabalhista, além das supracitadas, têm sido objeto de discussão no Supremo Tribunal Federal através de várias Ações Diretas de Inconstitucionalidade, como o trabalho de gestantes e lactantes em ambientes insalubres (ADI n. 5.938), a atualização dos débitos trabalhistas e dos depósitos recursais pela TR (ADIs ns. 6.021 e 5.867), a limitação da indenização por danos morais (ADIs 5.870, 6.050, 6.069 e 6.082), a restrição à concessão da gratuidade da justiça (ADI n. 5.766), a possibilidade de fixação da jornada 12x36 sem acordo coletivo (ADI n. 5.994), o trabalho

intermitente (ADIs 5.806, 5.826, 5.829, 6.154), a fixação exata dos pedidos na ação trabalhista (ADI n. 6.002) e as homologações das rescisões dos contratos de trabalho sem o acompanhamento do sindicato (ADI n. 6.142), dentre outros.

Vários questionamentos também foram apresentados para a Organização Internacional do Trabalho, que na 109ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho de 2020, recomendou ao Governo brasileiro que adotasse medidas de proteção específica contra atos atentatórios a atuação e direitos sindicais.

Para se ter uma ideia, após a entrada em vigor da Lei 13.467/17, houve uma drástica queda no número de convenções e acordos coletivos celebrados. Em 2018, o número de convenções coletivas caiu quase pela metade (45%) e o de acordos coletivos caiu praticamente um terço (34%). Em 2019 e 2020, o número de acordos e convenções coletivas celebrados permaneceu praticamente no mesmo patamar.

No presente trabalho, analisaremos a importância dos sindicatos para as relações do trabalho e os impactos trazidos pelas alterações justralhistas tão constantes nos últimos anos.

Não obstante, abordou-se, sob a ótica de filósofos como Kant, Sandel e Rawls, o fator humano (o trabalhador) ante a tão significativas alterações legislativas. Considerando que todas as reformas nas normas trabalhistas se deram para atender o clamor advindo do capital e pelo equilíbrio entre o capital e o trabalhador, considerou-se que ora ocorre a descentralização do homem como foco principal das relações do trabalho.

A flexibilização indiscriminada das leis trabalhistas adota a filosofia de colocação do capital como vértice das relações, de forma que o fator humano seja sub ou totalmente desconsiderado, como o que ocorria no Estado Liberal. Numa sociedade tão desigual como a brasileira, a falta de proteção do trabalhador, considerada sua fragilizada representação sindical, implica, sem sombra de dúvidas, retrocesso social. Atualmente, o interesse econômico tem sido o 'sujeito' principal das relações trabalhistas, tendo sido o fator humano deixado à margem da proteção legislativa, contrariando o espírito democrático-humanista constitucional, além de contrariar os princípios norteadores do Direito do trabalho.

A abrupta alteração legislativa baseada nos ideários de menor intervenção estatal nas relações individuais e coletivas de trabalho e que,

aparentemente vislumbrara maior autonomia e consequente estímulo à produção normativa autônoma, manteve a atual estrutura dos sindicatos e ainda, retirou destes sua fonte de custeio.

É indiscutível a importância da atuação sindical, visto que o trabalhador sozinho não consegue estar em igualdade com o empregador para a discussão das questões havidas em seu contrato de trabalho.

Desta feita, a representação dos interesses para a obtenção de direitos aos trabalhadores pelos sindicatos é imprescindível. Para tanto, a negociação coletiva é o instrumento pelo qual são dirimidos conflitos, estabelecidas regras garantidoras de interesses dos trabalhadores e dos empregadores.

Neste sentido, somente por meio de representação advinda de um sindicato adequadamente estruturado e forte é que se pode imaginar uma negociação coletiva efetiva e paritária.

1 O SINDICALISMO NO BRASIL

O desenvolvimento sindical no Brasil se deu a passos lentos. No século XIX, o país era essencialmente rural. Somente por volta de 1880, o país começa a se expandir industrialmente, utilizando para isto, mão de obra desqualificada e barata, em regra, ex-escravos. Época em que não era atribuída qualquer importância para a classe trabalhadora.¹

As alterações constitucionais (Constituição do Império de 1824) que aboliu as corporações de ofício e autorizou todos os tipos de “trabalho, cultura, indústria e comércio”, ou seja, determinou liberdade ao trabalho, a imigração de espanhóis e italianos, entre eles anarquistas e socialistas, que ofereceram mão-de-obra especializada para atividades de indústria, o Manifesto Comunista de Marx e Engels que se tornou referência no mundo sindical e a encíclica *Rerum Novarum* que se tornou referência no movimento sindical, influenciaram no surgimento das primeiras organizações operárias no Brasil.²

As primeiras leis do sindicalismo, o aparecimento de diversas associações de classe, se dão após a promulgação da primeira Constituição Republicana. Esta datada de 1891 garantiu o direito pacífico de associação (artigo 72, §8º). Os 40 anos que se seguiram foram considerados como um dos períodos de relativa fertilidade do sindicato o Brasil.³

O Decreto nº 979, de 06 de janeiro de 1903 e o Decreto nº 1.637, de 05 de janeiro de 1907 são as primeiras leis sindicais no Brasil.

O primeiro (Decreto nº 979/1903) tratou dos sindicatos rurais e com sentido corporativista, garantia a livre associação, ou seja, o ingresso e retirada dos sindicatos livremente.

Já o segundo Decreto, o de nº 1.637/1907, regulou os sindicatos “com base nos critérios da similaridade e da conexidade, abrangendo, no setor urbano, empregados e empregadores, além dos trabalhadores autônomos, incluindo os profissionais liberais”.⁴

¹ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical: da CLT à reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467)**. 6ª ed. São Paulo: LTr. 2018. Edição Kindle, p. 74.

² AROUCA, *loc. cit.*

³ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo, 2015. Edição Kindle. p. 61.

⁴ *Ibidem*, p.63.

O período compreendido entre a primeira Constituição da República e 1930, conforme indicado por José Cláudio Monteiro de Brito Filho, consubstanciou-se no ideário liberalista adotado nesse primeiro período da História da República.

Ocorre que, a liberdade e autonomia sindical não resistiriam ao Estado Novo, marcado pela implantação do corporativismo e consequente intervencionismo estatal nas relações de trabalho e nas relações sindicais.

Nesse contexto fora aprovada através do Decreto-Lei 5.452, datado de 01º de maio de 1943, a Consolidação das Leis Trabalho. Tal diploma, de natureza corporativista, ou seja, que se pauta no ideal de associações/sindicatos que representem os interesses de diferentes classes produtoras e que os defendem através da tutela do aparelho estatal. A influência corporativista que aqui se refere é possível de ser verificada nas determinações de unicidade sindical, da contribuição sindical compulsória, representação corporativista sindical no judiciário trabalhista (não mais presente no ordenamento jurídico desde a Emenda Constitucional n. 24, de dezembro de 1999) e pela intervenção do Ministério do Trabalho nos sindicatos.⁵

O período de Ditadura Militar foi marcado por pouco desenvolvimento sindical, dado grande controle que esse governo exercia sobre os movimentos sindicais.⁶

Algumas mudanças favoráveis aos sindicatos ocorreram, notadamente, pela edição da Lei nº 4.330/64, a Lei de greve.

A partir de 1978, o sindicalismo no Brasil, pautado nos movimentos de democratização, apresenta mudanças com base no *sindicalismo populista*, conforme bem explica José Cláudio Monteiro de Brito Filho:⁷

Este período, para o sindicalismo, é época de mudanças. Divide-se o movimento sindical, em 1983, após tentativas de organização conjunta, com a fundação da CUT, Central Única dos Trabalhadores e, posteriormente, da Central Geral dos Trabalhadores (CGT), em 1986. A primeira pretendendo uma reforma geral do movimento sindical, reforma esta que indicava o caminho da liberdade e autonomia sindicais e, a segunda, batendo-se contra a intervenção do Estado, mas pregando a manutenção da unicidade sindical.

⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Ed. São Paulo: LTr. 2010.

⁶ BRITO FILHO, *op. cit.*, p. 64.

⁷ *Ibidem*, p. 67.

Nos governos que se sucederam, com bem explica o citado autor, foi suspenso o controle direto das Delegacias Regionais do Trabalho sobre eleições ou composição das diretorias sindicais e autorizou-se a criação das centrais sindicais.

Nesta toada, a Constituição Federal promulgada em 05 de outubro de 1988, a mais democrática de todas as Constituições brasileiras, foi elaborada com a finalidade de romper com o regime ditatorial então vigente no país. Foi a primeira Constituição a prever os direitos trabalhistas no capítulo dos Direitos Sociais, enquanto as anteriores os previam no capítulo da Ordem econômica e social.

A livre associação profissional ou sindical é garantida expressamente na vigente Constituição Federal, que estabelece, principalmente em seu artigo 8º, os direitos, as garantias, as competências e a estrutura territorial dos sindicatos e dos seus integrantes:

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

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

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

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

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

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

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

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

VIII - 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.

Em que pese todo o arcabouço e ideário democrático norteadores do texto constitucional de 1988, este manteve o espírito corporativista nos artigos referentes aos sindicatos sem promover alterações no texto da CLT.

Mudanças significativas no Direito Coletivo e individual do trabalho só vieram a ocorrer com o advento da Lei Federal n. 13.467 de 13 de julho de 2017, intitulada como Reforma Trabalhista, sendo certo, porém, que diversas delas diminuíram sensivelmente a força dos sindicatos. Tece-se essa afirmação considerando o pequeno desenvolvimento sindical ao longo da história, em decorrência, da já citada, ostensiva intervenção estatal.

Tanto o é, que o novo texto celetista passa a prever a figura do empregado denominado “hipersuficiente”, aludido no artigo 444, parágrafo único da CLT. Trata-se de empregado apto a negociar as regras de seu contrato de trabalho diretamente com o empregador sem que haja a necessidade de intervenção dos sindicatos ou mesmo haja acordo ou convenção coletiva existente. Os requisitos a serem preenchidos para que o empregado seja considerado “hipersuficiente”, estabelecidos no artigo supracitada são: ser portador de diploma de nível superior e perceber salário mensal igual ou superior ao dobro do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Cabe-nos ressaltar que a lei determina que a negociação individual não poderá resultar em disposição que sejam contrárias à proteção do trabalho ou aos acordos e convenções coletivas. Ocorre que, com o elastecimento das regras de proteção ao trabalhador trazidas pela Reforma Trabalhista, com o cenário econômico instável vivenciado pelo país nos últimos anos e pelo alto nível de desemprego que o país registra, não é difícil imaginar que o empregado com salários mais elevados se veja em maior desproteção no mercado de trabalho e aceite condições menos favoráveis para que seu emprego seja mantido.

Ainda em relação ao “hipersuficiente”, a inclusão do artigo 507-A na CLT, previu a possibilidade de pactuação de cláusula compromissória de arbitragem,

ou seja, cria a hipótese de que as lides trabalhistas que envolvam empregados que percebam salário igual ou superior a duas vezes o limite dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social não sejam submetidas ao Poder Judiciário:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Neste último aspecto, também houve a tentativa de diminuição da esfera de atuação do Poder Judiciário em relação aos denominados “hipersuficientes”, que já poderão ter seu contrato de trabalho com cláusulas não assistidas por seu sindicato.

Outra alteração importante trazida pela Reforma Trabalhista, se deu com a revogação do parágrafo primeiro, do artigo 477, da CLT tornando inexigível a assistência dos sindicatos em relação as homologações dos contratos de trabalho de empregados com mais de um ano de serviço. O revogado parágrafo primeiro do artigo 477 da CLT estabelecia:

Art. 477 [...]

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

Por sua vez, a inserção do artigo 477-A, equiparou as dispensas plúrimas ou coletivas às individuais de forma a consagrar expressamente a desnecessidade de autorização sindical ou da existência de acordo ou convenção coletiva para que o empregador realize dispensas coletivas imotivadas:

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Veja, essa desnecessidade de manifestação sindical em um país com tamanha instabilidade econômica possibilita ações indiscriminadas do empregador para as dispensas em massa, essas realizadas apenas para demissão e reconstrução com menores salários, sem que nenhuma força

contrária (que neste caso seria a sindical) exista para tentar levar o empregador a buscar outras soluções que não as demissões e minimizar os impactos coletivos e comunitários que causam.⁸

No processo judicial, a Reforma Trabalhista também impactou a atuação dos sindicatos ao mitigar a isenção/benefício da justiça gratuita aos reclamantes/autores (empregados e ex-empregados) que por eles eram assistidos, afastando a antiga previsão do artigo 14 da Lei n. 5.584/70, combinada com a Lei n. 1.060/50:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

Em 2018, a Lei nº 13.725 promoveu alteração na destinação das verbas sucumbenciais:

Art 16. Os honorários do advogado pagos pelo vencido reverterão em favor do Sindicato assistente. (Revogado pela Lei nº 13.725, de 2018)

A retirada da compulsoriedade da contribuição sindical, da qual falaremos logo adiante, mitigou significativamente as finanças dos entes sindicais. Isto, associada a retirada isenção da gratuidade da justiça no processo do trabalho, coíbe a atuação processual dos sindicatos assistência judicial prestada aos trabalhadores.

Não obstante, parece que o legislador formulou tal texto legislativo pautado nos rumores gerais existentes do auto número de ações trabalhistas propostos na Justiça do Trabalho impulsionadas pelo fato do trabalhador somente “deixar de ganhar” nas ações por ele propostas. Isto porque, no caso de sucumbência nas ações, o trabalhador não sofria ônus financeiro algum.

Por outro lado, a retirada da gratuidade da justiça inibe a grande massa de trabalhadores do país, a grande maioria de pessoas físicas, de pleitear seus direitos em sede do judiciário, pois assim o processo judicial trabalhista passa a

⁸ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 180-181.

envolver grandes riscos econômico-financeiros para pessoas que não tem pouca ou nenhuma renda ou riqueza.⁹

Vale aqui ressaltar que em sede de direito individual do trabalho a questão parece-nos violar as garantias constitucionais de amplo acesso e gratuidade da justiça (artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal).¹⁰

Ponto de grande relevância e discussão da Reforma Trabalhista que enfraqueceu substancialmente a estrutura financeira dos sindicatos foi a retirada da compulsoriedade da contribuição sindical, como se pode ver do comparativo a seguir:

Dispositivos da CLT revogados pela Reforma Trabalhista:

Art. 545 - Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 925, de 10.10.1969)

[...]

Art. 578 - As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do "imposto sindical", pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo. (Vide Decreto-Lei nº 229, de 1967)

Art. 579 - A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Dispositivos incluídos na CLT pela Reforma Trabalhista:

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

[...]

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão

⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 328-329.

¹⁰ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista. Análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo**. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 140-141.

liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

A exposição de motivos da medida provisória n. 873/2019 destaca que a eliminação da obrigatoriedade da contribuição sindical foi um dos avanços mais importantes da Reforma Trabalhista:

16. Dentre os mais importantes avanços alcançados pelo referido diploma legal está a eliminação da obrigatoriedade do pagamento do chamado imposto sindical. Com o advento da nova lei, as contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais, ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas e recolhidas exclusivamente quando prévia e expressamente autorizadas pelo empregado.

A retirada da compulsoriedade sindical acarretou significativa redução financeira dos sindicatos. De acordo com Homero Batista Mateus da Silva, estima-se que já no primeiro ano após a Reforma Trabalhista, em 2018, os sindicatos tenham perdido aproximadamente noventa por cento dos valores referentes às contribuições sindicais, de três bilhões e sessenta e quatro milhões de reais em 2017 para quinhentos milhões em 2018.¹¹

No que concerne aos reflexos de tal medida para a efetiva atuação sindical, a apuração de dados demonstra que após a Reforma Trabalhista houve uma drástica queda no número de convenções e acordos coletivos celebrados. Em 2018, o número de convenções coletivas apresentou redução de quarenta e cinco por cento, ou seja, reduziu para quase metade das convenções que vinham sendo celebrados até então. Os acordos coletivos apresentaram redução de trinta e quatro por cento.¹²

Em 2019 e 2020, o número de acordos e convenções coletivas celebrados permaneceram praticamente no mesmo patamar de 2018.¹³

Como se verá melhor adiante, várias Ações Diretas de Inconstitucionalidade foram ajuizadas junto ao Supremo Tribunal Federal,

¹¹ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista. Análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo**. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2017.

¹² BRETAS, Pollyanna. **Número de acordos em convenções coletivas tem queda de 45% após reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://extra.globo.com/noticias/economia/numero-de-acordos-em-convencoes-coletivas-tem-queda-de-45-apos-reforma-trabalhista-22968277.html>>. Acesso em: 17 de abril de 2020.

¹³ FIPE. **Salariômetro: boletim de fevereiro de 2020**. Disponível em: <http://salariometro.fipe.org.br/assets/boletins/pdfs/boletim_2020_02.pdf>. Acesso em: 17 de abril de 2020.

questionando diversos pontos da Reforma Trabalhista, como o trabalho de gestantes e lactantes em ambientes insalubres (ADI n. 5.938), a atualização dos débitos trabalhistas e dos depósitos recursais pela TR (ADIs ns. 6.021 e 5.867), a limitação da indenização por danos morais (ADIs 5.870, 6.050, 6.069 e 6.082), a restrição à concessão da gratuidade da justiça (ADI n. 5.766), a possibilidade de fixação da jornada 12x36 sem acordo coletivo (ADI n. 5.994), o trabalho intermitente (ADIs 5.806, 5.826, 5.829, 6.154), a fixação exata dos pedidos na ação trabalhista (ADI n. 6.002) e a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho maior que 1 ano sem a necessidade de homologação pelo sindicato (ADI n. 6.142), dentre outros.¹⁴

Importante destacar que em 2019, em decorrência das várias medidas judiciais apresentadas pelos sindicatos a fim reverter a retirada da compulsoriedade da contribuição sindical, o Poder Executivo Federal publicou a medida provisória n. 873, que enrijecia ainda mais os requisitos para o desconto da contribuição sindical ao alterar os artigos 545, 578 e 579 da CLT:

Art. 545. As contribuições facultativas ou as mensalidades devidas ao sindicato, previstas no estatuto da entidade ou em norma coletiva, independentemente de sua nomenclatura, serão recolhidas, cobradas e pagas na forma do disposto nos art. 578 e art. 579.

[...]

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão recolhidas, pagas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, sob a denominação de contribuição sindical, desde que prévia, voluntária, individual e expressamente autorizado pelo empregado.

Art. 579. O requerimento de pagamento da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e voluntária do empregado que participar de determinada categoria econômica ou profissional ou de profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, na inexistência do sindicato, em conformidade o disposto no art. 591.

§ 1º A autorização prévia do empregado a que se refere o **caput** deve ser individual, expressa e por escrito, não admitidas a autorização tácita ou a substituição dos requisitos estabelecidos neste artigo para a cobrança por requerimento de oposição. (Incluído pela Medida Provisória nº 873, de 2019)

§ 2º É nula a regra ou a cláusula normativa que fixar a compulsoriedade ou a obrigatoriedade de recolhimento a empregados ou empregadores, sem observância do disposto neste artigo, ainda que referendada por negociação coletiva, assembleia-geral ou outro meio previsto no estatuto da entidade. (Incluído pela Medida Provisória nº 873, de 2019)

¹⁴ MARTINS, Isadora; LISBOA, Ana Paula. **Reforma Trabalhista ainda é questionada: 14 ADIs tramitam no STF**. Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2019/09/15/interna-trabalhoeformacao-2019,782563/reforma-trabalhista-ainda-gera-polemicas-e-e-questionada-na-justica.shtml>>. Acesso em: 18 de março de 2020.

Não obstante, a referida medida previa a revogação do parágrafo único do artigo 545 da CLT, flexibilizando a mora no recolhimento da contribuição sindical, inclusive com a retirada da menção à cominação legal pelo não recolhimento:

Art. 545 [...]

Parágrafo único - O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita. (Incluído pelo Decreto-lei nº 925, de 10.10.1969)

As alterações promovidas em sede de produção legislativa direta do Poder Executivo Federal foram fortemente questionadas pelo Ministério Público do Trabalho, que as analisava como forma de inviabilizar a atuação dos sindicatos e de fragilizar seu sistema de financiamento.¹⁵

Nesse sentido, destacam-se as diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) protocolizadas no Supremo Tribunal Federal contra medida provisória 873/2019: ADI n. 6101 pelo Partido Democrático Trabalhista; ADI nº 6092 pela Confederação Nacional das Carreiras Típicas de Estado; ADI nº 6098 pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil; ADI nº 6105 pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade; ADI nº 6107 pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana e Áreas Verdes; ADI nº 6108 pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria e; ADI nº 6115 pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria da Construção e do Mobiliário.¹⁶

Esclareça-se que a medida provisória n. 873/2019 perdeu sua vigência por não ter sido convertida em lei, nos termos da Constituição Federal vigente, de forma que o Supremo Tribunal Federal as extinguiu, sem julgamento do mérito.¹⁷

¹⁵ POMPEU, Ana. **Para MPT, fim do desconto em folha na contribuição sindical é inconstitucional**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-mai-14/mpt-fim-desconto-sindical-folha-inconstitucional>>. Acesso em: 18 de fevereiro de 2020.

¹⁶ STF. **Extintas ADIs contra pagamento de contribuição sindical por boleto**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/porta/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=421568&caixaBusca=N>>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2020.

¹⁷ STF. **Extintas ADIs contra pagamento de contribuição sindical por boleto**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/porta/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=421568&caixaBusca=N>>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2020.

Certo é, que a perda da vigência desta medida provisória pouco impactou nas consequências trazidas aos sindicatos pela abrupta perda de recursos econômico-financeiros que sofreram com a retirada da compulsoriedade da contribuição sindical. Isso porque, num país em que a intervenção estatal se presente em toda a história sindical do país e com um sindicalismo corporativista, obviamente não houve amadurecimento das relações sindicais, ou seja, não há uma cultura arraigada filiação dos trabalhadores. A forma de atração dos trabalhadores para os sindicatos era o assistencialismo. Sem a fonte de custeio, existente a mais de setenta anos, e, sem tempo para se adequar ao corte em seu custeio e ainda com a permanência do sistema de unicidade sindical vigente, os sindicatos tiveram que se adequar. Diversos deles puseram fim ao assistencialismo, deixaram suas sedes, demitiram seus empregados e seus diretores retornaram aos seus empregos. Os menos arraigados deixaram de representar aqueles empregados não filiados, fazendo que as empresas tivessem que dar tratativas diferentes para os contratos de trabalho daqueles representados pelos sindicatos e de outros empregados não cobertos por tal representação. Outros sindicatos mantiveram a representação ampla, ou seja, negociação para todos os empregados da base territorial em que atuam, mesmo para os não filiados.¹⁸

1.1 Passando pela história do Direito Sindical

A institucionalização do Direito do Trabalho, decorreu da previsão legal com marco nas Constituições do México de 1917 e Constituição da Alemanha de 1919, marcadas pelos reflexos advindos da Revolução Industrial e a necessidade do Estado de intervir nas chamadas questões sociais.¹⁹

No que tange as questões atinentes ao trabalho, essas Constituições tinham por finalidade promover maior Proteção ao Trabalhador, princípio

¹⁸ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical: da CLT à reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467)**. 6ª ed. São Paulo: LTr. 2018. Edição Kindle, p. 193-195.

¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: LTR, 2013. p. 93.

protecionista do Direito do Trabalho, além de promover equilíbrio social nas relações de trabalho (o sentido lato de trabalho e emprego).²⁰

Durante a Revolução Industrial, período compreendido até o século XIX, o mercado de trabalho era caracterizado pelo sistema de produção industrial, com pouco ou quase nenhuma diversidade de atividades, consubstanciada na figura do operário padrão, e por necessidades homogêneas dos trabalhadores, o que permitia que as leis impostas pelo Estado (leis essas com caráter protecionista) fossem, em regra, suficientes para dirimir os conflitos e atender anseios básicos da sociedade provenientes da Revolução Industrial.

As alterações no modo de produção, notadamente, as novas formas de produção trazidas pela Revolução Industrial iniciada no século XIX impactaram diretamente na economia, na sociedade e, indissociavelmente, nas relações de trabalho e fez surgir a necessidade de adequação da gestão estatal de forma a promover desenvolvimento e estabilização do capital “comandado”, nesse momento histórico, pelos industriários. Nesse sentido destaca Tulio de Oliveira Massoni:²¹

Cada modo de produção e de acumulação de riqueza corresponde às necessidades de uma época. Os próprios inventos não são obra de uma especulação abstrata, mas de uma necessidade prática e cotidiana dos homens. Ao longo da história, as relações de trabalho têm sido afetadas pelas constantes mudanças das formas de produção.

As formas de produção e o capital direcionam as formas de organização do Estado e as relações de trabalho. Nesse sentido, Marx e Engels:²²

Mas, com o desenvolvimento da indústria, não somente aumenta o número de proletários, mas estes são concentrados em massas cada vez mais consideráveis; sua força cresce e eles adquirem maior consciência dela. Os interesses e as condições de vida dos proletários igualam-se cada vez mais, na medida em que a máquina extingue toda diferença do trabalho e, quase por toda parte, os salários são reduzidos a um nível igualmente baixo. (...) Os operários começam a formar uniões contra os burgueses e atuam em comum na defesa de seus salários; chegam a fundar associações permanentes a fim de se prepararem para esses choques eventuais.

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: LTR, 2013. p. 93

²¹ MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2007. p. 11.

²² MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. 10ª ed. São Paulo: Global, 2006. p. 83.

Os impactos da Revolução Industrial seguido das transformações trazidas pela globalização resultam na flexibilização das leis e da atuação estatal nas questões relacionadas ao capital. Desta feita, a flexibilização é consequência da prática do neoliberalismo. Este último tem como premissa a mínima intervenção estatal nas políticas econômicas a fim de que haja rápida adequação do empresariado. Dadas as grandes mudanças pelas quais o mundo atravessou - mudanças tecnológicas, ampliação do mercado consumidor - com impactos profundos na economia, dificuldade de rápida adequação do capital e pelo fato da atividade industrial se destacar como “carro chefe” na economia, vários países europeus a exemplo da Inglaterra de Margareth Thatcher, efetuaram uma liberação extensa da economia de forma a promover uma maior competitividade econômica em seus países (desenvolvidos) e de orientar o crescimento dos países em desenvolvimento.²³

No período pós-industrial, as crises econômicas que assolaram o mundo geraram consequências tanto no modo de gestão do Estado, quanto na economia, no sistema de gestão privado e no mercado de trabalho. O ramo industrial já não era mais o que predominava no mercado de trabalho. O setor de serviços surgiu trazendo consigo uma vasta gama de diferentes tipos de trabalhadores, inclusive aqueles com maior poder de negociação com seus empregadores. O trabalhador “operário-padrão” - aquele que se sujeita às regras impostas pelo empregador e às vigentes no ordenamento jurídico em razão do então modelo *paterfamilias*, ou seja, o homem é o “chefe” do lar responsável por prover para todos os seus dependentes e, em razão disso se submete as todas as regras impostas pelo seu empregador - dá lugar a outros modelos de trabalho decorrentes principalmente da renovação tecnológica e da nova forma de gestão estatal. Essas novas formas de trabalho, notadamente a prestação de serviços, despontavam como novas estratégias de gestão empresarial que não eram objetos do Direito do Trabalho clássico.²⁴

Até então a função normativa sobre a matéria trabalhista era centralizada pelo Estado, marcada pela grande intervenção estatal nas relações de trabalho. Tal intervenção estatal adveio da necessidade que os Estados Democráticos de Direito vislumbraram de proteção da classe trabalhadora, hipossuficiente na

²³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: LTR, 2013.

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: LTR, 2013.

relação de trabalho. O Direito do Trabalho surgiu com a finalidade maior de atenuar o desequilíbrio existente no plano fático nas relações de trabalho.

Tanto o é que o princípio consagrado como norteador de todos os demais princípios justralhistas é o princípio da proteção. Prevê esse princípio que o Direito do Trabalho deve ser estruturado de uma forma a proteger o trabalhador, parte hipossuficiente na relação de trabalho, e, ainda, reduzir a desigualdade existente nos planos fáticos e jurídicos pelo poder econômico do empregador em contraposição à fragilidade econômica do empregado.²⁵

Decorre do princípio da proteção o princípio da aplicação da norma mais favorável. O referido princípio determina que as normas trabalhistas devam ser elaboradas para direcionar o aplicador da lei na proteção do trabalhador, ou seja, a aplicação das leis trabalhistas tem por finalidade proteger e beneficiar os trabalhadores, ainda que em desrespeito à hierarquia de normas. Isto se faz necessário para que seja possível reduzir o desequilíbrio fático-jurídico havido na relação de trabalho.

Mister se faz ressaltar que tal estruturação e direcionamento do Direito do Trabalho surgem num período pós-guerra, causador de grandes desigualdades sociais, carecedor da intervenção do Estado nas questões sociais e trabalhistas com a finalidade de atenuação dessas características.

Nesse cenário, José Joaquim Gomes Canotilho destaca:²⁶

A realização da democracia econômica, social e cultural é uma consequência política e lógico-material do princípio democrático (E. W.Böckenförde). Precisamente por isso, quase todos os estados europeus integraram, de uma forma ou doutra, o **princípio da socialidade** no núcleo firme do Estado Constitucional democrático.

(p. 335)

[...]

O **princípio da democracia económica, social e cultural** tem a mesma dignidade constitucional do princípio do estado de direito e do princípio da democracia política, estando, tal como eles, garantido contra leis de revisão substancialmente perversoras.

(p.337)

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: LTR, 2013.

²⁶ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7ª Ed. Portugal, Coimbra: Almedina. 2003. p.335 et. seq.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2011, p.4) explica a finalidade e contexto do Direito do Trabalho e as exigências de proteção ao trabalhador decorrente do sistema capitalista:²⁷

O sistema capitalista, por sua própria natureza, acarreta a necessidade de que certas limitações e exigências sejam fixadas no que se refere à utilização do trabalho humano, especialmente àqueles que não detêm os meios de produção. O Direito do Trabalho, desse modo, exerce o relevante papel de assegurar *patamares mínimos de dignidade e justiça social*, impedindo que a busca pela obtenção de lucros e a concorrência acabem impondo níveis inaceitáveis de exploração do trabalho humano, em afronta aos valores magnos da *liberdade, justiça, solidariedade e bem comum*. (Destaques do autor).

Dentre todas as modificações ocorridas na economia e no mercado de trabalho pelo surgimento de novas formas de trabalho, em especial pela prestação de serviços, e em decorrência de graves crises econômicas enfrentadas pelo mundo, a exemplo da quebra da Bolsa de Nova Iorque de 1930, surge o fenômeno político-econômico, adotado principalmente na Europa e Estados Unidos, intitulado Neoliberalismo.²⁸

Em todo esse contexto, o sindicalismo manteve-se em constante evolução. Foi proibido, tolerado e, por fim, reconhecido pelo Estado. Pela pertinência deste trabalho, destacamos o reconhecimento do sindicalismo como liberdade. Como já mencionado no início deste capítulo, as Constituições do México (1917) e a alemã de Weimar (1919), o sindicalismo passou a ser reconhecido em duas dimensões: “segundo a postura do Estado, de um lado havendo o reconhecimento sob o controle estatal e, de outro, o sindicalismo com liberdade.”²⁹

Neste sentido, destacamos, no plano legislativo internacional, a Convenção n. 87 datada de 1948, que reconheceu a liberdade sindical e à proteção ao direito de sindicalização. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, datada de 1948, que em seu artigo XXIII, item 4, passou a garantir o direito de organizar e ingressar em sindicatos, mantendo-se a proteção e direitos trabalhistas internacionais. O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos,

²⁷ GARCIA, Gustavo F. B. **Negociado e legislado na atual jurisprudência do supremo**. Boletim de notícias ConJur, 20 de setembro de 2016, 06h15. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-set-20/gustavo-garcia-negociado-legislado-atual-jurisprudencia-stf>>. Acesso em: 12 de janeiro de 2017 às 14h38.

²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: LTR, 2013.

²⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo, 2015. Edição Kindle. p. 57.

Sociais e Culturais, datado de 1966, no qual constou um artigo inteiro dedicado à sindicalização em seus vários aspectos.³⁰

Além da Convenção n. 87, de 1948 – ratificada pelo Brasil – “considerado o mais importante tratado multilateral da OIT”, outras convenções também trataram de matéria sindical:

- Convenção n. 11, de 1921, sobre o direito de sindicalização na agricultura;

- Convenção n. 84, de 1947 que trata do direito de sindicalização, das negociações coletivas, procedimentos para solução de conflitos;

- Convenção n. 98, de 1949 – ratificada pelo Brasil – trata do direito à sindicalização com proteção ao trabalhador contra atos do empregador de coibir a sindicalização, restringindo a liberdade sindical. No que tange ao fomento à negociação coletiva, esta convenção foi superada pela Convenção n. 154, de 1981;

- Convenção n. 110, de 1958, traz regras para “à cultura e produção agrícola com fins comerciais em zonas tropicais e subtropicais;

Convenção n. 131, de 1931 – ratificada pelo Brasil – trata da previsão de proteção e facilidades para os representantes dos trabalhadores nas empresas, desde que não concorram as prerrogativas dos sindicatos;

- Convenção n. 141, de 1975 – ratificada pelo Brasil – sobre a organização dos trabalhadores rurais em sindicatos. Inclusive dos pequenos agricultores ou daqueles que vivem da agricultura familiar, de forma a orientar o Estado promover políticas para promoção destas organizações sindicais;

- Convenção n. 144, de 1976 – ratificada pelo Brasil – trata dos procedimentos para consulta às organizações sindicais mais representativas;

- Convenção n. 151, de 1978, confere direito ao servidor público para sindicalização e negociação coletiva;

- Convenção n. 154, de 1981 – ratificada pelo Brasil – alterou a Convenção n. 98 e trata da valorização da negociação coletiva. Disciplina que o Estado deve adotar medidas de promoção das negociações das condições de trabalho entre

³⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo, 2015. Edição Kindle. p. 57.

empregadores e suas organizações e entre um ou vários sindicatos de trabalhadores.^{31 - 32}

É indiscutível a significativa importância do sindicalismo, não só do trabalho. Para encerrar essa breve explanação histórica acerca do tema, nos valem as palavras de José Martins Catharino:³³

[...] o Direito Sindical é mais Direito do Trabalho do que o “Direito individual do Trabalho”. Mais Direito, porque mais social, fundado em solidariedade específica, e não em egoísmo generalizado, apesar das restrições que possa acarretar à liberdade de trabalho, individualmente considerada.

Sem dúvidas, a evolução da sociedade em reconhecer o sindicalismo como uma liberdade foi uma grande evolução para o direito sindical no mundo, ainda que fruto da ostensiva luta dos trabalhadores, notadamente na Inglaterra pela ação das *Trade unions*, e, ainda que o pleno reconhecimento desta liberdade necessite superar o plano teórico e alcançar as previsões legais de países como Brasil.³⁴

1.2 Breve contextualização do Direito Sindical no Brasil à luz das Constituições

Durante a história do país, os textos constitucionais foram escritos, dentro do contexto sociopolítico de cada época e normatizaram as previsões acerca do Direito do Trabalho e do Sindicalismo.

A Constituição Política do Império do Brasil (1824), influenciada pelo Liberalismo europeu que considerava as corporações de ofício organismos limitadores da liberdade individual, logo, incompatíveis com seus ideários, extinguiu as corporações de ofício e determinou a liberdade ao trabalho.³⁵

³¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. Os direitos sindicais nos tratados internacionais. PRADO, Ney (coord.). **Direito Sindical Brasileiro. Estudos em homenagem ao prof. Arion Sayão Romita**. São Paulo: LTr, 1998. p. 79-80-81.

³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et al.*, **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 133.

³³ CATHARINO, José Martins. **Tratado Elementar de Direito Sindical: Doutrina, Legislação**. São Paulo, LTr, 1977. p. 22.

³⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo. Os direitos sindicais nos tratados internacionais. PRADO, Ney (coord.). **Direito Sindical Brasileiro. Estudos em homenagem ao prof. Arion Sayão Romita**. São Paulo: LTr, 1998. p. 79-80-81.

³⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr: Ed. da Universidade de São Paulo, 1982. p. 46.

Amauri Mascaro Nascimento explica que com a extinção das corporações de ofício, a exemplo do que ocorreu em outros lugares do mundo, surgiram novas formas de união dos trabalhadores, o que no Brasil se deu por meio do surgimento de associações de trabalhadores.³⁶

Tais associações, cujos nomes e fins eram diversificados, se constituíam tanto por interesses de ordem trabalhista, como por identidade étnica, ideológica ou mesmo em decorrência da territorialidade da atividade de seus integrantes. Exerciam funções de caráter reivindicativo, de pesquisa, fundos para assistência de trabalhadores doentes, entre outras funções, no entanto, não haviam sindicatos no Brasil nesta época.³⁷

Em 1891, a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, assegurou a liberdade de associação, embora não versasse expressamente sobre normas trabalhistas.

Essa foi a primeira Constituição Brasileira após a abolição da escravidão no Brasil e a primeira Constituição republicana.

No que concerne à abolição da escravidão, mister se faz ressaltar que a Lei Áurea não teve nenhum cunho justralhista. Ainda assim, este momento pode ser considerado como o marco inicial do Direito do Trabalho no Brasil. A partir da abolição da escravidão tornou-se possível trazer para o Brasil, a relação de emprego, quiçá a maior inovação da utilização de trabalho até então. Vale destacar que as novas formas de produção trazidas para o país, não suportariam o sistema o escravocrata. Foi também, a partir da abolição da escravidão que diplomas justralhistas começaram a surgir no país.³⁸

O artigo 72, §8º, da referida Constituição previa “o direito de associação e reunião dos cidadãos, previsão esta que legitimou, sob o ponto de vista jurídico, as embrionárias formas de mobilização operária”, mais tarde seria chamado de direito coletivo do trabalho.³⁹

Cabe-nos aqui destacar os Decretos nº 979 de 1903 e o de nº 1.637 de 1907. O primeiro deles reconheceu o direito de sindicalização dos trabalhadores

³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr: Ed. da Universidade de São Paulo, 1982. p. 46-47.

³⁷ *Ibidem*, p. 46.

³⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Ed. São Paulo: LTR, 2018.p. 124-125.

³⁹ MENDES, Felipe Prata. **Os sindicatos no Brasil e o modelo de democracia ampliada**. São Paulo: LTr, 2018. p. 18.

rurais. À época, o ruralismo era o meio de produção predominante no Brasil, logo, os poucos movimentos sindicais havidos na época dele derivação. O segundo Decreto mencionado prevê o direito de sindicalização a todos os trabalhadores brasileiros, inclusive os profissionais liberais.⁴⁰

Nesse período, as organizações de trabalhadores não representavam uma luta da classe trabalhadora por direitos. A finalidade da criação de sindicatos era apenas de colaboração entre os trabalhadores.⁴¹

A Constituição da República Federativa dos Estados Unidos do Brasil de 1934, inspirada no constitucionalismo social e nas Constituições do México (1917) e de Weimar-Alemanha (1919) e sobre a influência da política trabalhista de Getúlio Vargas, foi a primeira Constituição brasileira a tratar de Direitos Trabalhistas. Ressalte-se que à época o país já contava com Leis que versavam sobre direitos do trabalhador, tanto o é que em 1930 havia sido criado o Ministério do Trabalho, apontado pela douta doutrinadora Alice Monteiro de Barros como o marco do surgimento do Direito do Trabalho no Brasil.

Nessa Constituição foi institucionalizada a Justiça do Trabalho com a finalidade de dirimir os conflitos entre empregados e empregadores, oportunidade em que equiparou a trabalhadores os que exerciam profissões liberais, além de outros direitos trabalhistas individuais já presentes em legislação esparsa:⁴²

Pelo que se pode constatar, foi essa a primeira Constituição a tratar do salário mínimo, da jornada de oito horas, das férias anuais remuneradas, da proibição de qualquer trabalho a menor de 14 anos, do trabalho noturno a menores de 16 anos e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres. Essa mesma Constituição assegurou indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; repouso hebdomadário, de preferência aos domingos. Não dispôs, entretanto, sobre sua remuneração, tampouco estendeu o descanso aos dias santos e feriados. A Constituição de 1934 dedica especial atenção à maternidade, deixando claro que a licença correspondente se faz sem prejuízo do salário e do emprego, mas mediante à instituição da previdência a cargo da União, do empregador e do empregado. Proíbe-se diferença de salário para o mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil.

Ocorre que, em que pese todo reconhecimento ao direito ao trabalho, aponta-se tal feito a intenção do Estado de intervenção nas relações de trabalho,

⁴⁰ MENDES, 2018, *loc. cit.*

⁴¹ MENDES, Felipe Prata. **Os sindicatos no Brasil e o modelo de democracia ampliada**. São Paulo: LTr, 2018. p. 18.

⁴² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Ed. São Paulo: LTr. 2010. p. 72.

notadamente, na contenção dos movimentos organizados em grupos de trabalhadores para reivindicação melhores condições de trabalho. Neste sentido, a história e trajetória política de Getúlio Vargas são relevantes. Tanto o é, que o jurista que escrevera a referida Constituição, Francisco Campos, era considerado como ultraconservador. Nota-se que o texto constitucional conferia toda a autoridade do Estado ao Presidente da República, em clara demonstração da Ditadura vivenciada pelo país naqueles tempos. Obviamente, neste tipo de regime político, movimentos coletivos, como os sindicais, não são bem-vistos pelas maiores autoridades do país. Neste sentido, Robert M. Levine destaca que:⁴³

Essa Constituição conferia virtualmente todo o poder ao chefe de Estado. Baseava-se na Carta del Lavoro Italiana e na carta fascista polonesa de 1935, na qual se proclamava que "a única e exclusiva autoridade do Estado se concentra na pessoa do Presidente da República". Os oponentes apelidaram a Constituição do Estado Novo de "a polaca", aludindo ao significado do termo na gíria: prostituta europeia.

Em contraponto, a Constituição de 1934 trouxe breve liberdade e autonomia sindical no Brasil, além de ter reconhecido a negociação coletiva. Liberdade e autonomia essas questionadas por muito, pois a intervenção estatal por meio Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, mitigavam significativamente a autonomia da organização sindical.⁴⁴

O desenvolvimento livre e autônomo dos sindicatos no Brasil sequer inicia-se quando em 1935 foi decretado estado de sítio e a intervenção nas relações de trabalho com o objetivo de conter as lideranças políticas e operárias opositoras ao sistema. Disso resulta a grande intervenção estatal na estrutura e organização dos sindicatos até os dias atuais tão presentes no modelo sindical brasileiro que, notadamente, afetou o desenvolvimento do modelo sindical no país.⁴⁵

A Constituição dos Estados Unidos do Brasil, datada de 1937, outorgada pelo presidente Getúlio Vargas, apelidada de Constituição "Polaca" dada a grande influência recebida do sistema semifascista polonês. Foi inspirada na

⁴³ LEVINE, Robert M.. **Pai dos Pobres?: O Brasil e a Era Vargas**. São Paulo: Companhia das Letras, 2001. Tradução de: Anna Olga de Barros Barreto. págs. 82 et. seq.

⁴⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et al.*, **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª Ed. São Paulo: LTr. 2015. p. 109-110

⁴⁵ *Ibidem*, p. 109-110.

Carta Del Lavoro de 1927, motivo pelo qual possuía traços extremamente autoritários e intervencionistas. Possuía características do sistema corporativista, visto que instituiu o modelo de unicidade sindical com a determinação de vinculação do sindicato ao Estado e proibiu a greve por entender se tratar de forma de ação antissocial e maléfica à economia.⁴⁶

Prevvia que a associação profissional e sindical era livre. O artigo 138 dessa Constituição previa que somente os sindicatos reconhecidos pelo Estado detinham legitimidade para representar e negociar em nome dos filiados, para impor a contribuição sindical e “exercer em relação a eles funções delegadas pelo poder público”. Essa Constituição previa também a proibição da greve e do lockout e os considerava nocivos ao trabalho e ao capital incompatíveis com os interesses da produção nacional.⁴⁷

A Constituição que se segue é data de 1946. Foi promulgada no governo do então presidente da República Eurico Gaspar Dutra e rompeu com o regime autoritário de Getúlio Vargas. Tal Constituição manteve os direitos trabalhistas previstos na Constituição de 1934 e incluiu novos dos quais se destaca greve (art. 158, XXI), salvo nos serviços públicos e atividades essenciais (art. 157, §7º) e a inclusão da Justiça do Trabalho ao poder judiciário deixando de ser órgão administrativo.

Todavia, a Constituição de 1946 manteve a concepção corporativista de sindicato, a organização sindical permaneceu inalterada, bem como a ostensiva intervenção estatal na vida sindical. Ratificou o “exercício pelos sindicatos de poderes públicos delegados, dentre eles o tributário, notadamente, a contribuição sindical.”⁴⁸⁻⁴⁹

Outrossim, acontecimentos importantes ocorridos no país entre 1946 e 1967 deixaram a questão social, até então em destaque, em segundo plano. A exemplo da morte trágica de Getúlio Vargas, a política de desenvolvimento social de Juscelino Kubitschek, os altíssimos índices da inflação, “a renúncia Jânio Quadros, após um governo contraditório, se diretrizes políticas”, as não

⁴⁶ LEVINE, Robert M.. **Pai dos Pobres?: O Brasil e a Era Vargas**. São Paulo: Companhia das Letras, 2001. Tradução de: Anna Olga de Barros Barreto. págs. 82 et. seq.

⁴⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et al.*, **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª Ed. São Paulo: LTr. 2015. p. 155.

⁴⁸ NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 116-117.

⁴⁹ CATHARINO, José Martins. **Tratado Elementar de Direito Sindical**: Doutrina, Legislação. São Paulo, LTr, 1977, p. 53.

incomuns intervenções militares.⁵⁰

A Constituição da República Federativa do Brasil, autoproclamada promulgada em 1967, segundo Sérgio Pinto Martins, “[...] manteve os direitos trabalhistas previstos nas Constituições anteriores, passou a prever o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, que havia sido criado pela Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966”.⁵¹

Em voga à época, a segurança nacional foi justificativa para que, através de alterações legislativas, os movimentos sindicais fossem contidos a exemplo da alteração do texto do artigo 528, da CLT trazido pelos Decretos-Lei 3 e 5 de 1967, que autorizava a intervenção em entidade sindical. Todos esses fatores associados a ausência de cultura “associativa autonomia” no país, corroboraram para ausência de evolução do Direito Sindical no país.⁵²

A Constituição Federal de 1988 promulgada em 05 de outubro do referido ano é a mais democrática de todas as Constituições brasileiras. Foi elaborada com a finalidade de romper com o regime ditatorial então vigente no país. Foi a primeira Constituição a prever os direitos trabalhistas no capítulo dos Direitos Sociais, enquanto as anteriores os previam no capítulo da Ordem econômica e social. Sérgio Pinto Martins destaca essa Constituição acabou por trazer em seu texto uma verdadeira Consolidação das Leis do Trabalho, dada a grande quantidade de direitos trabalhistas nela previstos. Do artigo 7º ao artigo 11, a Constituição Federal de 1988 estabelece as garantias mínimas asseguradas a todos os trabalhadores ao disciplinar direitos como proteção ao emprego, contra a dispensa arbitrária e sem justa causa, aviso prévio, seguro-desemprego, décimo terceiro salário, adicional noturno, proteção ao salário, participação nos lucros, salário-família, jornada de trabalho com duração máxima com ressalva à negociação coletiva, repouso semanal remunerado, pagamento diferenciado para trabalhos realizados em horas extraordinárias, férias anuais pagas com o acréscimo de um terço do salário nominal, licença maternidade, licença paternidade, proteção ao trabalho da mulher, direito à greve, aposentadoria,

⁵⁰ CATHARINO, José Martins. **Tratado Elementar de Direito Sindical**: Doutrina, Legislação. São Paulo, LTr, 1977, p. 54.

⁵¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 5ª Ed. São Paulo. Editora Atlas. 2015. p. 15.

⁵² CATHARINO, José Martins. **Tratado Elementar de Direito Sindical**: Doutrina, Legislação. São Paulo, LTr, 1977, p. 54.

reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho dentre tantos outros direitos não menos importantes que os ora citados.⁵³

Esta Constituição trouxe significativas alterações para o Direito Sindical brasileiro, notadamente, à principal conquista decorrente dos livres debates advindos a Assembleia Constituinte que lhe deram texto e forma, qual seja: a não intervenção e não interferência do Estado na organização sindical.⁵⁴

Não apenas a conquista supracitada merece menção na nova ordem constitucional instituída, mas os princípios constitucionais atinentes ao Direito Sindical firmados no artigo 8º da Carta Magna, bem suscitados por Amauri Mascaro Nascimento, que passamos aqui a enumerar:⁵⁵

Primeiro, o princípio da auto-organização. Os sindicatos podem ser livremente fundados sem a necessidade de do Estado para sua criação e legalização, tem liberdade de organização interna regulada apenas por Assembleia Geral da categoria, além dos servidores públicos terem sido autorizados a livre associação sindical. O que deveras demonstra a intenção da Assembleia Constituinte em promover a liberdade sindical embebidos pela ideologia democrática.⁵⁶

Ocorre que, a limitação imposta pela unicidade sindical, ou seja, a autorização de criação de apenas um sindicato de mesma categoria por base territorial, é antagônica à pluralidade sindical. Nesta última, os sindicatos atuam de forma isolada, representando apenas seus associados. Amauri Mascaro do Nascimento conceitua a pluralidade sindical nas seguintes palavras:⁵⁷

A pluralidade sindical permite maior número de sindicatos. Se o sindicalismo é por setor de atividade econômica ou categoria, pode haver mais de um sindicato na mesma categoria e dentro da mesma base territorial, com o que grupos de tendências diferentes têm o direito de se organizarem separadamente. O mesmo ocorrerá se o sindicalismo é por profissão, caso em que na mesma esfera geográfica, por exemplo, no mesmo município, aqueles que militam numa profissão se dividirão em mais de um sindicato. O mesmo critério prevalece no caso de sindicalismo por empresa, fraccionando-se o

⁵³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 5ª Ed. São Paulo. Editora Atlas. 2015.

⁵⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et al.*, **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª Ed. São Paulo: LTr. 2015. p. 121.

⁵⁵ *Ibidem*, p. 120.

⁵⁶ KAPOR, Tatiana Silvério, POSSEBON, Maísa Moreno. A liberdade sindical: movimento sindical brasileiro, a unicidade sindical e a “reforma trabalhista”. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 414-415.

⁵⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr: Ed. da Universidade de São Paulo, 1982. p. 118.

grupo em unidades representativas sindicais separadas, tantas quantas são empresas.

Para diversos doutrinadores, a pluralidade sindical está diretamente ligada a plena liberdade de associação sindical, sendo forma de organização atinente ao ideário democrático. A Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que não foi ratificada pelo Brasil, prevê este tipo de organização sindical. Não obstante a Constituição Federal de 1988 tenha trazido um novo traço ao sindicalismo brasileiro, o corporativismo existente na CLT foi mantido pelo texto constitucional, o que certamente, compromete a plena liberdade sindical, ao submeter o trabalhador a aderir ao sindicato único.⁵⁸

Há, porém, outras visões que afirmam não ser a unicidade sindical contrária a democracia e nem a pluralidade sindical garantidora de relações sindicais democráticas, a exemplo de Evaristo de Moraes Filho defensor da unicidade sindical:⁵⁹

[...] regime de pluralidade absoluta, como pleiteiam seus adeptos, viveríamos num verdadeiro inferno de confusão social, com prejuízo da própria profissão, fracionada e dividida entre associações dissidentes e até mesmo opostas em seus pontos de vista, cada uma controlada, talvez, por outros organismos mais fortes: uma igreja, um partido político, o patronato, o próprio Estado [...] Como em todas as legislações é a profissão o limite básico do sindicato, o que mais exige o legislador é fixar um sindicato para cada profissão, somente isso. Não significa tal medida a obrigatoriedade de levar alguém a fazer parte do sindicato, importa tão somente em reconhecer que nos dias de hoje não pode mais a questão sindical ser encarada com espírito jusprivatista do liberalismo clássico.

Neste mesmo sentido, há argumentos contrários à favor da unicidade sindical alegando que a pluralidade causa a quebra da unidade da classe sindical, serve de estímulo para a luta entre sindicatos, dirigentes e associados, o que acarretaria no surgimento de numerosos outros sindicatos, o que, segundo os adeptos desta linha de objeção, enfraqueceria a luta dos trabalhadores e dos próprios sindicatos, visto que as divergências entre sindicatos implicaria na migração de trabalhadores de um empregado para outro que julgasse mais forte, resultando assim em um sindicato único, o que retornaria a condição da

⁵⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr: Ed. da Universidade de São Paulo, 1982. p. 415.

⁵⁹ MORAES FILHO, Evaristo de. **O problema do sindicato único no Brasil**: seus fundamentos sociológicos. 2ª ed. São Paulo: Alfa-Ômega, 1978. p. 156.

unicidade sindical.⁶⁰

Parece-nos que as argumentações favoráveis na unicidade sindical não merecem prevalecer. Isto porque, a liberdade sindical, tanto exercício pleno da atividade sindical, sua forma de organização, quanto a liberdade individual de associação, só serão plenas, quando desprovidas de qualquer sorte de interferência estatal. Não há como se falar em liberdade se moldes preestabelecidos são firmados. Os sindicatos devem ser formados pela identificação ideológica e de interesses entre representantes e representados. O papel do sindicato não é de atuar administrativo-jurídica, mas de ser o espelho que reflita ao empregador os interesses dos empregadores. Para tanto, a formação dos sindicatos não deve prescindir senão desta organização de pessoas em busca de um propósito comum, ainda que disso resulte num sindicato único. Não há aqui problema algum, pois se isso vários sindicatos verificarem a necessidade de se unirem em um único sindicato que atue efetivamente frente ao empregador, isso será pela expressão da vontade de seus representados, ou seja, pela plena liberdade de associação e organização dos trabalhadores. Assim como, a migração de trabalhadores deste para aquele sindicato, fato que serviria de estímulo para que os dirigentes sindicais se empenhassem em conquistar mais direitos e em defender com maior afincos os já existentes. O movimento sindical, assim como autonomia privada coletiva se fortaleciam pela elaboração de acordos e convenções coletivas que fossem mais que a repetição de direitos já previstos no ordenamento jurídico.⁶¹

Concluimos, portanto, que é exclusivamente afeta à liberdade de associação se haverão um ou mais sindicatos no exercício da representação, bem como se estes se organizaram por base territorial, empresas, ramo de atividade econômica exercida pelo empregador ou por qualquer outra forma que os representados encontrem sentido na representação. A sindicalização por categoria, elimina a possibilidade de união espontânea e fere a liberdade

⁶⁰ SILVA, Antônio Alvarez da. Unidade e pluralidade sindical. In: PRADO, Ney (coord.). **Direito Sindical Brasileiro. Estudos em homenagem ao prof. Arion Sayão Romita**. São Paulo: LTr, 1998. p. 67-68.

⁶¹ SILVA, Antônio Alvarez da. Unidade e pluralidade sindical. In: PRADO, Ney (coord.). **Direito Sindical Brasileiro. Estudos em homenagem ao prof. Arion Sayão Romita**. São Paulo: LTr, 1998. p. 67-68.

sindical.⁶²

O segundo princípio trazido pela Constituição Federal de 1988 é o princípio confederativo. Trata-se da determinação constitucional para a estruturação piramidal em três níveis: sindicatos, federações e confederações.⁶³ Nas palavras de José Martins Catharino: O “edifício sindical brasileiro” tem nos sindicatos seus alicerces; nas federações, suas paredes, e, nas confederações, sua cobertura.⁶⁴

Indubitavelmente, esse princípio, em consonância com o posicionamento adotado referente a breve análise feita com relação ao primeiro princípio (auto-organização), fere o princípio da liberdade sindical e diverge da Convenção n. 87 da OIT, pois trata-se de compulsoriedade legal limitadora da liberdade de associação.⁶⁵

O princípio da representatividade de forma a tornar obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas trabalhistas (art. 7º, VI, VII, XIV e XXVI, da CF), a ampliação da atuação sindical em questões administrativas e judiciais como substituto processual (art. 8º, III, da CF), o reconhecimento da greve como direito individual e coletivo com movimentos deflagrados pelos sindicatos (art. 9º, da CF). Todas essas previsões constitucionais atinentes à representatividade sindical, inserem o sindicato num contexto democrático, não obstante, tenha persistido a imposição estatal de representação por categoria profissional e base territorial.⁶⁶

A liberdade individual sindical refere-se a liberdade de filiação e desfiliação, sob o preceito de que “ninguém pode ser obrigado a ingressar ou não em entidade sindical”.⁶⁷

⁶² BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo, 2015. Edição Kindle. p. 96

⁶³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr: Ed. da Universidade de São Paulo, 1982. p. 120.

⁶⁴ CATHARINO, José Martins. **Tratado Elementar de Direito Sindical**: Doutrina, Legislação. São Paulo, LTr, 1977. p. 136.

⁶⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo, 2015. Edição Kindle. p. 103.

⁶⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. Edição Kindle. p. 352.

⁶⁷ MALCHER, Amanda Vieira da Gama. A prevalência do negociado sobre o legislado: a negociação coletiva e a representatividade sindical. In: PEREIRA, Emília de Fátima da Silva Farinha; MENDES, Felipe Prata Mendes (coord.). **Direito do Trabalho Brasileiro: inovações e perspectivas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 186.

Trata-se da liberdade conferida ao trabalhador para filiar-se ou não ao sindicato e esta escolha não deve impactar em seu vínculo de emprego. No direito brasileiro, pelo princípio da unicidade sindical, a filiação está condicionada ao exercício de profissão à base territorial, à categoria profissional ou a atividade econômica com base na qual esteja organizado o sindicato.⁶⁸

Desta feita, a associação de trabalhadores ao sindicato não é livre. Os trabalhadores não podem escolher livremente a qual sindicato se filiar, porque a modalidade de constituição dos sindicatos é definida somente pelo critério categoria. Logo, o trabalhador só pode escolher se filiar ou desfiliar de um único sindicato, o sindicato de sua categoria profissional.⁶⁹

Outro princípio trazido pela Constituição Federal de 1988 diz respeito fontes de receita para formação de recursos financeiros dos sindicatos. Para manter seu quadro de pessoal e para realização de campanhas e publicações, os sindicatos precisam de recursos, que podem ser arrecadados pelos seguintes meios: as mensalidades dos sócios, os descontos assistenciais e a contribuição sindical.⁷⁰ Desta última, trataremos mais a frente, haja vista a significativa alteração promovida pela Lei n. 13.467/2017.

Apontado como sexto princípio por Amauri Mascaro Nascimento, a negociação coletiva é uma das formas, quiçá a mais importante delas, de composição entre empregados e empregadores para a solução de conflitos. Os instrumentos que normatizam a negociação coletiva são o acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho. A negociação coletiva é soberana, pois reflete a luta por melhorias de condições, proteção de trabalho e benefícios para os trabalhadores.⁷¹ Neste diapasão, a Lei n. 13.476/2017, promoveu a valorização da autonomia da vontade coletiva, de forma autorizar que as partes da relação de trabalho celebrem acordos e convenções coletivas que regulem

⁶⁸ MAGNO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. v. 3. São Paulo: LTr, 1984. p. 27.

⁶⁹ MALCHER, Amanda Vieira da Gama. A prevalência do negociado sobre o legislado: a negociação coletiva e a representatividade sindical. In: PEREIRA, Emília de Fátima da Silva Farinha; MENDES, Felipe Prata Mendes (coord.). **Direito do Trabalho Brasileiro: inovações e perspectivas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 188.

⁷⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr: Ed. da Universidade de São Paulo, 1982. p. 214.

⁷¹ *Ibidem*, p. 120.

as condições de trabalho, ainda que diferentes das disposições legais: a prevalência do negociado sobre o legislado que trataremos mais a frente.⁷²

Outro importante princípio trazido pela Constituição Federal de 1988, é o direito de greve. Octavio Bueno Magano define greve:⁷³

Como o poder do grupo profissional que se manifesta através da atividade tendente à realização de um interesse coletivo, mediante a suspensão coletiva e temporária do trabalho dos trabalhadores pertencentes ao mesmo grupo.

Interessante consideração traz José Carlos Arouca quanto a conceituação de greve: “sempre que se cuida de conceituar a greve, perde-se seu componente de direito, para restringi-lo cada vez mais”.⁷⁴

Verdade é que o direito de greve foi vastamente combatido pelo Estado. Desde a expulsão de imigrantes que deflagravam esses movimentos até a tipificação e penalização penal, o direito de greve sempre foi alvo da intervenção direta estatal. A Constituição Democrática de 1946, ainda que com controle estatal, o direito de greve foi reconhecido. No entanto, no período da ditadura militar voltou a ser repreendido pelo Estado, sendo tratado como delito, crime contra a organização do trabalho, além de ter sido aprovada em 1964, a Lei n. 4.330, apelidada como Lei Antigreve, dados os vários entraves que previa para o reconhecimento da legitimidade do movimento grevista.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 9º previu o direito de greve: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.” Em seus parágrafos determinou que a lei regulamentaria tal direito, bem como determinaria a responsabilização daqueles que cometessem abusos em seu exercício.⁷⁵

A Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989 cuidou desta regulamentação. Na opinião de José Carlos Arouca, a lei foi restritiva, impôs limites ao direito de greve

⁷² MALCHER, Amanda Vieira da Gama. A prevalência do negociado sobre o legislado: a negociação coletiva e a representatividade sindical. In: PEREIRA, Emília de Fátima da Silva Farinha; MENDES, Felipe Prata Mendes (coord.). **Direito do Trabalho Brasileiro: inovações e perspectivas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 178.

⁷³ MAGNO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. v. 3. São Paulo: LTr, 1984. p. 172.

⁷⁴ AROUCA, José Carlos. **Organização sindical no Brasil: passado: presente: futuro (?)**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2019. Edição Kindle. p. 301.

⁷⁵ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical: da CLT à reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467)**. 6ª ed. São Paulo: LTr. 2018. Edição Kindle. p. 280.

e, portanto, reveste-se, notadamente em seu artigo 14 de inconstitucionalidade, pois impõe restrições ao seu pleno exercício.⁷⁶

Neste diapasão, o direito de greve no estado democrático brasileiro, não conseguiu se desvincular totalmente das raízes intervencionistas presentes em toda a história do direito individual e coletivo do trabalho. No entanto, não deixou de representar um avanço para o direito coletivo pelo simples fato de não mais ser considerado como ato anárquico, criminoso ou ilegal.

O oitavo princípio refere-se ao reconhecimento da representação dos trabalhadores na empresa, conforme consta no artigo 11, da Constituição Federal de 1988. A regulamentação da representação dos trabalhadores na empresa, no entanto, só veio a acontecer em 2017 com o advento da Lei n. 13.467.

O nono princípio previsto no artigo 8^a, da Constituição Federal de 1988 refere-se às imunidades sindicais. Trata-se de garantias conferidas aos dirigentes sindicais para evitar condutas antissindicais dos empregadores e evitar retaliações, compreendidas em três tipos: estabilidade, inamovibilidade e o direito de exercício das funções na empresa.⁷⁷

Diante de toda a exposição sobre os princípios contidos na Constitucional Federal de 1988, notadamente, aqueles afetos ao Direito Coletivo do Trabalho e ao Direito Sindical, esta foi, indiscutivelmente, um marco para o Sindical brasileiro.

No entanto, cabe-nos aqui destacar crítica exagerada por José Cláudio Monteiro de Barros, quanto as mudanças trazidas ao sindicalismo brasileiro, que nos parece, estar revista de razão:⁷⁸

Muda, então, o panorama do sindicalismo brasileiro. Muda pouco, entretanto, pois ao lado desta liberdade são mantidas as bases do sistema corporativista: a unicidade sindical; a contribuição compulsória e a competência normativa da Justiça do Trabalho, as quais, juntas, denominamos tripé da incompetência ou tripé da farsa, por sustentarem um sindicalismo sem compromisso com suas bases, além de outras restrições dissonantes de um regime de liberdade sindical.

⁷⁶ AROUCA, José Carlos. **Organização sindical no Brasil: passado: presente: futuro (?)**. 2^a ed. São Paulo: LTr, 2019. Edição Kindle. p. 289.

⁷⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et al.*, **Compêndio de Direito Sindical**. 8^a Ed. São Paulo: LTr. 2015. p. 338.

⁷⁸ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 5^a ed. São Paulo, 2015. Edição Kindle. p. 68.

Na Assembleia Constituinte instaurada para a elaboração da Constituição Federal de 1988, o tema unicidade sindical foi votado, tendo sido mantida essa previsão já existente no ordenamento jurídico por 269 votos favoráveis, sendo que somente 78 votos foram favoráveis à pluralidade sindical. Registre-se que às confederações tanto patronais quanto a dos trabalhadores pressionaram para a criação da contribuição sindical compulsória para custeio do sistema confederativo da representação sindical também criado nesta Constituição.⁷⁹

O rompimento com regime ditatorial e a instauração de uma nova ordem constitucional, talvez tenha sido o melhor momento para a instauração de uma nova ordem sindical no país, de nova estrutural sindical. Naquele momento de ânsia pela liberdade, o pluralismo sindical poderia ter feito emanar o verdadeiro espírito sindical, qual seja, o de organização dos trabalhadores tão somente por identidade de suas necessidades e ideologias. Em que pese fosse uma profunda mudança, os sindicatos poderiam ter agido para que essa alteração fosse feita de forma paulatina, para que pudessem se reorganizar e ganhar força com a criação de sindicatos fortes pela força da verdadeira representação.⁸⁰

Nos anos que se seguiram à promulgação da Constituição Federal de 1988, tendo ocorrido as primeiras eleições diretas no país, o de “modernização das relações de trabalho”, seguiu em frente, ainda que sem a participação dos trabalhadores, o que já demonstra uma afronta a recém retomada democracia.⁸¹

[...] a chamada “modernização das relações de trabalho” na forma pensada pelos acadêmicos, sem nenhuma participação dos trabalhadores, e é claro, prevaleceu o propósito de mandar para o lixo o entulho que entendiam bloquear a “liberdade sindical”, melhor dizendo: unicidade sindical, contribuição de custeio compulsória, poder normativo da Justiça do Trabalho. [...] [a modernização] que tentou extinguir a contribuição sindical por medida provisória e a implantação da pluralidade sindical por projeto de lei remetido ao Congresso em caráter de urgência. As centrais reagiram, a medida de exceção não foi reeditada e o projeto não vingou. Collor inaugurou o neoliberalismo como fonte de inspiração para seu governo e em junho de 1992 instituiu a Comissão de Modernização da Legislação do Trabalho. O propósito era elaborar um Código do Trabalho, mas ficou só nas relações coletivas: a) autonomia; b) pluralidade sindical, c) registro em Cartório; d) extinção da contribuição sindical, trocada pela destinada ao custeio do sistema confederativo.

⁷⁹ AROUCA, José Carlos. **Organização sindical no Brasil: passado: presente: futuro (?)**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2019. Edição Kindle. p. 27.

⁸⁰ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo, 2015. Edição Kindle. p. 70-71.

⁸¹ AROUCA, José Carlos. **Organização sindical no Brasil: passado: presente: futuro (?)**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2019. Edição Kindle. p. 27.

No governo que se segue, com a presidência de Fernando Henrique Cardoso, também de ideologia neoliberal, foi apresentada proposta de emenda à Constituição (PEC) que reversava sobre o fim da unicidade sindical e do sistema confederativo, mas impedia a atuação das comissões de representação dos empregados nas empresas, por exemplo. A proposta, não entanto, não foi aprovada.

Lula, forte sindicalista que concorria às eleições presidenciais desde 1989. Obteve êxito em 2003 assumindo a Presidência da República, cargo que ocuparia até 2011.

Neste período diversas propostas de emenda à Constituição com o objetivo de alterar a estrutura sindical brasileira foram apresentadas, sem serem aprovadas. No entanto, não apresentavam total ruptura com o modelo intervencionista presente no atual modelo sindical do país.⁸²

Importante ressaltar que, no nosso ponto de vista, as alterações na estrutural sindical brasileira, indiscutivelmente necessárias, devem ser feitas de forma paulatina e organizada. Sem dúvida, o esvaziamento das fontes de custeio dos sindicatos, não tem relação alguma com reestruturação ou promoção da plena liberdade sindical. Enfraquecer o sindicato pela retirada de fontes de custeio e manter a atual estrutura sindical (unicidade sindical), apenas afeta o trabalhador que se vê sem força negocial frente ao empregador. Este último além de sua força, por ser um ser coletivo por si só, tem seu sindicato que não sofreu qualquer alteração em sua forma de custeio.

1.3 A descentralização do homem como sujeito principal das relações de trabalho

Os impactos da Revolução Industrial seguido das transformações trazidas pela globalização resultaram na flexibilização das leis e da atuação estatal nas questões relacionadas ao capital. Desta feita, a flexibilização é consequência da prática do neoliberalismo. Este último tem como premissa a

⁸² AROUCA, José Carlos. **Organização sindical no Brasil: passado: presente: futuro (?)**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2019. Edição Kindle. p. 27.

mínima intervenção estatal nas políticas econômicas a fim de que haja rápida adequação do empresariado. Dadas as grandes mudanças pelas quais o mundo atravessou - mudanças tecnológicas, ampliação do mercado consumidor - com impactos profundos na economia, dificuldade de rápida adequação do capital e pelo fato da atividade industrial se destacar como “carro chefe” na economia, vários países europeus a exemplo da Inglaterra de Margareth Thatcher, efetuaram uma liberação extensa da economia de forma a promover uma maior competitividade econômica em seus países (desenvolvidos) e de orientar o crescimento dos países em desenvolvimento.⁸³

No Brasil, a filosofia neoliberalista para a redução de intervenção estatal com vistas apenas a beneficiar o capital, ocorreu fortemente na década de 1990 nos governos de Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso. É nesse último governo que a pauta pela flexibilização das leis trabalhistas passa a ser amplamente discutida.⁸⁴

No entanto, as propostas para flexibilização das leis do trabalho não se efetivaram dada a grande impopularidade das medidas. O governo de Fernando Henrique Cardoso foi sucedido pelo governo de Luiz Inácio Lula da Silva e, obviamente, pelas ideologias do Partido dos Trabalhadores, os projetos de flexibilização das leis do trabalho foram arquivados.⁸⁵

Outrossim, o tema ressurgiu num momento de grave instabilidade política e econômica vivenciada pelo país, notadamente, após o *impeachment* da presidente Dilma Rousseff ocorrido em agosto de 2016. Assume o poder, o vice-presidente da República, Michel Temer, em meio a grave crise econômica, social e institucional.

Nesse cenário, a flexibilização das leis trabalhistas, sob o argumento de proporcionarem rápida recuperação do capital e readequação do empresariado às modificações do mercado, foram propostas e aprovadas, de forma a provocar

⁸³ Delgado, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

⁸⁴ MARTINS, Flávio. **Curso de direito constitucional**. 1ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

⁸⁵ MARTINS, Flávio. **Curso de direito constitucional**. 1ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

profundas alterações na normativa trabalhista brasileira, com a vigência da lei federal n. 13.467 a partir de novembro de 2017.⁸⁶

Em que pese constar da história da evolução legislativa justralhista brasileira diversos exemplos de flexibilização como aspecto de redução da intervenção estatal, este tema nunca esteve tão efetivamente presente no cenário político, social e jurídico pátrio.

As bases e influências filosóficas absorvidas pelo Brasil impactaram fortemente na ordem justralhista, por vezes apontada como vilã da indisposição socioeconômica dos tempos atuais, de acordo Homero Batista Mateus da Silva.⁸⁷

Note-se que as discussões acerca dessas alterações legislativas, notadamente a Reforma Trabalhista, embora não tenham sido amplamente discutidas com a população, não desincumbe a sociedade de seu papel de questioná-las e se preocupar com o fator humano quando da busca desenfreada pela estabilização do capital.⁸⁸

Nesse sentido, refletir acerca do fator humano na órbita trabalhista, inclusive através da ótica de filósofos como Kant e Rawls, parece-nos essencial dada a máxima constitucional de proteção da dignidade humana, da valorização do trabalho e do emprego, do bem-estar individual e coletivo, da igualdade em sentido material e da subordinação da propriedade privada à função socioambiental.⁸⁹

Assim, a centralidade do ser humano nas relações trabalhistas, baseada no atendimento do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, a liberdade e a igualdade em contraponto à proteção ao capital, é colocada em tela na órbita das profundas alterações conceituais e legais inseridas pela mencionada Reforma Trabalhista.

A Reforma Trabalhista foi elaborada, votada e sancionada sem efetiva participação da população, sem discussões com a sociedade civil. Se não

⁸⁶ BRASIL. Lei Federal nº 7.347. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 jul. de 1985. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm>. Acesso em: 06 de setembro de 2020.

⁸⁷ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista. Análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo**. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2017.

⁸⁸ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

⁸⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

bastasse a impositiva legislativa, o texto, como foi apresentado, de forma a demonstrar a força do poder econômico sobre a sociedade e relação de emprego.

Porém, a Constituição Federal de 1988 trouxe ao ordenamento jurídico brasileiro a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia constitucional da dignidade da pessoa e da valorização do trabalhador, garantindo a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica.

Sob a perspectiva de diversos filósofos como Immanuel Kant e John Rawls, os efeitos das alterações legislativas que retiram o ser humano do centro das relações de trabalho, ou seja, a utilização do ser humano como meio e não como fim nas relações entre capital e trabalho, são inaceitáveis e injustificáveis.⁹⁰⁻⁹¹

No viés do Historicismo Crítico, utilizando-se o direito positivo como principal fonte de interpretação, os fatos devem ser considerados mesmo quando não expressados literalmente pela lei, ou seja, reconhece-se que há influência cultural sobre o conhecimento com valorização da interpretação teleológica, ou seja, da intenção/espírito da Lei. Desse modo, a análise das ações políticas, do contexto político-social do momento de elaboração de normas heterônomas, dos posicionamentos doutrinários nos auxilia na verificação da aplicação de teorias filosóficas para melhor entendimento das consequências efetivas do sentido do ordenamento jurídico no âmbito das relações de trabalho *latu sensu*.

Como mencionado, a Constituição Federal de 1988 foi elaborada no momento de rompimento com o regime ditatorial então vigente no país. Foi a primeira Constituição a prever os direitos trabalhistas no capítulo dos Direitos Sociais, enquanto as anteriores os previam no capítulo da Ordem econômica e social.

O Estado Democrático de Direito, instituído por esta Constituição, implica matriz conceitual que perpassa por todo o texto constitucional alicerçada nos conceitos de pessoa humana com dignidade, sociedade civil e política

⁹⁰ KANT, Immanuel. **A metafísica dos costumes**. 1ª ed. São Paulo: Folha de São Paulo, 2010. Tradução: Edson Bini.

⁹¹ RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. Tradução Jussara Simões. Tradução técnica e da tradução Álvaro Vita. 3ª edição. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

inclusivas e democráticas. Os direitos e garantias individuais e sociais fundamentais são seus norteadores. Nessa esteira, destaca-se a importância do Direito do Trabalho, largamente reconhecido pela Lei Maior que acabou por trazer em seu texto uma verdadeira Consolidação das Leis do Trabalho, dada a grande quantidade de direitos trabalhistas nela previstos.⁹²

Do artigo 7º ao artigo 11, a Constituição Federal de 1988 estabelece as garantias mínimas asseguradas aos trabalhadores ao disciplinar direitos como proteção ao emprego, contra a dispensa arbitrária e sem justa causa, aviso prévio, seguro-desemprego, décimo terceiro salário, adicional noturno, proteção ao salário, participação nos lucros, salário-família, jornada de trabalho com duração máxima com ressalva à negociação coletiva, repouso semanal remunerado, pagamento diferenciado para trabalhos realizados em horas extraordinárias, férias anuais pagas com o acréscimo de um terço do salário nominal, licença maternidade, licença paternidade, proteção ao trabalho da mulher, direito à greve, à aposentadoria, ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho dentre tantos outros direitos não menos importantes que os ora citados.

Todos esses direitos estão consubstanciados nos princípios basilares da Constituição como a dignidade da pessoa humana, a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e nas relações socioeconômicas, do direito à vida, ao lazer, do acesso ao judiciário, da valorização do trabalho e do emprego, da vedação ao retrocesso social, da vedação à discriminação, entre tantos outros princípios constitucionais cuja clara finalidade foi ressaltar a pessoa humana como centro e fim das relações, inclusive das relações de trabalho em sentido *lato*.⁹³

Não obstante, o texto constitucional de 1988 ressaltou os princípios atinentes ao Direito do Trabalho individual como a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, da irredutibilidade salarial, o da primazia da realidade sobre a forma, da irretroação da continuidade da relação de emprego, o da proteção.⁹⁴

⁹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

⁹³ *Ibidem*. p. 65-66.

⁹⁴ *Ibidem*. p. 65-66.

Há uma proteção constitucional e doutrinária diferenciada aos direitos fundamentais e aos direitos fundamentais sociais, nesses últimos encontra-se o Direito do Trabalho, que se refere à vedação da extinção de tais direitos. Ingo Wolfgang Sarlet explica que os direitos sociais são protegidos pelo invólucro da dignidade da pessoa humana, onde reside o núcleo essencial, ou seja, o núcleo em dignidade desse direito. O que ocorre é que, o direito social, seja ele específico (por exemplo o Direito do Trabalho) ou fundamental, só poderá ser reduzido se não implicar em afronta à dignidade humana. Em outras palavras, as restrições aos direitos fundamentais, sejam elas advindas de Emenda Constitucional, de lei infraconstitucional, de normas coletivas ou negociações individuais, não podem simplesmente aniquilar com um direito fundamental, pois deve ficar preservado o seu núcleo essencial; caso este seja afetado pela restrição, esta tornar-se-á inconstitucional.

Nesse diapasão, o legislador constituinte preocupou-se em colocar o ser humano como centro e não meio das relações, sejam estas econômicas ou sociais, públicas ou particulares, civis ou políticas.⁹⁵ Assim, baseada na garantia de resguardo da dignidade humana, mesmo em estado de exceção, as normas atinentes à proteção do trabalhador não serão passíveis de exclusão do ordenamento jurídico pátrio.

Cabe-nos salientar que as leis trabalhistas surgiram em decorrência da exploração do trabalho humano por parte do capital. Quando do surgimento do Capitalismo e da Revolução Industrial, surge também a mais inovadora relação de trabalho: o emprego. Nesse tipo de relação celebrada através de um contrato, o trabalhador vende sua força de trabalho em troca do recebimento de um salário. Disso, indubitavelmente, decorreu uma acentuação de desigualdade social pela exploração do trabalhador para a obtenção de lucro pelo empregador, pela imposição de jornadas de trabalho extenuantes e abusivas, pelo pagamento de salários extremamente reduzidos, pela imposição de punições desproporcionais, por situações análogas à escravidão não raramente encontradas nos dias atuais. Inclui-se, ainda, nessa exploração o abuso sexual,

⁹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

em regra, contra mulheres, o descaso com a proteção do trabalhador no que tange sua segurança física e condições mentalmente devastadoras.⁹⁶

Nesse contexto opressor, explorador, gerador de trabalhadores doentes, mutilados, excluídos da sociedade, que se iniciaram os movimentos de grupos de trabalhadores em busca da elaboração de leis que lhe conferissem o mínimo de proteção e garantias. Dos embates, por vezes sangrentos, entre empregadores e empregados, e, ainda em decorrência do surgimento do Estado Social de Direito, foram elaboradas leis de proteção ao trabalhador, mais tarde constitucionalizadas.⁹⁷

O Brasil recebeu a grande influência de movimentos políticos e jurídicos ocorridos no exterior concernentes às Leis trabalhistas. A Constituição Federal de 1988 os refletiu largamente, além de recepcionar em seu texto a maior parte das leis trabalhistas já existentes no Brasil. No entanto, embora existam normas diversas de proteção ao trabalhador, os desrespeitos e os retrocessos em seus direitos sempre estão em pauta tanto no cenário político, como no jurídico.⁹⁸

Embora toda a normatização dos direitos do homem, os quais alcançam indubitavelmente, os direitos do trabalhador, ainda há vasto desrespeito aos direitos dos trabalhadores. Apenas a título de exemplo podemos citar decisão em grau recursal acerca de demanda judicial firmada por trabalhador que teve seu nome inserido numa “lista negra” elaborada pelo empregador, por ter movido contra este uma reclamação trabalhista. Ora, se a todos é conferido o direito de acesso à justiça, notadamente o é para o trabalhador. O hipossuficiente da relação pouco poder de negociação tem frente ao seu empregador dada a força que esse possui, tanto pelo capital que detém, quanto pela importância social decorrente da geração de emprego que acarreta no desenvolvimento econômico na sociedade onde estão localizadas lhes conferindo tanto influência social como política. Nesse caso, valeu-se o Tribunal Superior do Trabalho, através do voto colegiado de seus ministros, da aplicação do princípio da dignidade da pessoa

⁹⁶ BIAVASCHI, Magda Barros. **O processo de construção e desconstrução da tela de proteção social do trabalho: tempos de regresso**. São Paulo: SciELO - Scientific Electronic Library Online. volume 30, ano 2016, nº 87, p. 75 – 87, ago. 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v30n87/0103-4014-ea-30-87-00075.pdf>>. Acesso em: 09 de dezembro de 2018.

⁹⁷ SEVERO, Valdete Souto. A hermenêutica trabalhista e o princípio do direito do trabalho. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

⁹⁸ SEVERO, 2017, *passim*.

humana para proteção dos direitos fundamentais do trabalhador lesado. *In verbis*:⁹⁹

EMENTA: DANO MORAL. INCLUSÃO DO NOME DE EX-EMPREGADO EM "LISTA NEGRA".

Encontra-se aí subentendida, no entanto a preservação da dignidade da pessoa humana, em virtude de ela ter sido erigida em um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, a teor do artigo 1º, inciso III, da Constituição.

Como escreve Carlos Alberto Menezes Direito O direito à honra, à imagem, ao nome, à intimidade, à privacidade ou a qualquer outro direito da personalidade, todos estão englobados no direito à dignidade, verdadeiro fundamento e essência de cada preceito constitucional relativo aos direitos da pessoa humana. Dano moral, à luz da Constituição vigente, arremata o autor, nada mais é do que violação do direito à dignidade (In Comentários ao Novo Código Civil, pp. 100/101).

Significa dizer que a norma do inciso X do artigo 5º da Carta Magna deve merecer interpretação mais elástica a fim de se incluir entre os bens ali protegidos não só a honra e a imagem no seu sentido mais estrito, mas também seqüelas psicológicas oriundas de ato ilícito, em razão de elas, ao fim e ao cabo, terem repercussões negativas no ambiente social. Processo: ED-RR - 24900-21.2005.5.09.0091 Data de Julgamento: 03/09/2007, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DJ19/10/2007.

O que pretende com tal exemplificação é demonstrar que a constitucionalização do direito do trabalho, especialmente numa Constituição instituidora do Estado Democrático de Direito, revela a “linguagem social do Direito do Trabalho”. Isto quer dizer que, em regra, os efeitos pelo ferimento dos direitos de um trabalhador não afetam somente a ele, mas a sua família e consequentemente o meio social onde está inserido. Por isso, a importância da tutela constitucional dos direitos do trabalho sob o revestimento dos princípios basilares constitucionais. No mais, a atuação do operador justrabalhista deve ser de compensação da assimetria existente na relação trabalhista, tanto para balizar as desigualdades havidas entre empregado, quanto por entender o impacto social provenientes as relações de trabalho.¹⁰⁰

⁹⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário n. 100-20.2014.5.08.0000. Relator: Maria Helena Mallmann – 4ª turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 17 fev. 2018. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=71022&anoInt=2015>>. Acesso em 05 de fevereiro de 2020.

¹⁰⁰ SEVERO, Valdete Souto. A hermenêutica trabalhista e o princípio do direito do trabalho. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

Como bem destacamos, a partir do século XIX com o capitalismo e o aparecimento da grande indústria, o trabalho deixa de ser concreto e passa a ser abstrato por conta da venda do trabalho em troca de subordinação e pagamento de salário. Desta feita, a força de trabalho passa a ser vista como valor de produção. Ao invés de representar a personalidade do trabalhador, o trabalho passa a ser uma coisa e, ao invés de ser criada uma sociedade de pessoas tratadas com igualdade e com liberdade, desaguou numa sociedade de desiguais.¹⁰¹

A elevação do princípio da dignidade da pessoa humana à esfera constitucional representa conscientização da humanidade da importância de proporcionar direitos de proteção do homem de atitudes segregadoras, discriminatórias. Além do que, a colocação do homem como centro das relações decorre das consequências das Grandes Guerras Mundiais que levaram à conscientização da humanidade da importância de proteção do ser humano independente de sua classe social, cor, raça, nacionalidade, condição física ou psíquica. Considerar o homem em si apenas por assim ser, sem considerar questões religiosas ou culturais, implica desenvolver formas e normas capazes de proteger os menos favorecidos, os mais fracos. Nesse diapasão a importância do direito do trabalho cuja finalidade é a proteção do hipossuficiente, do trabalhador, do empregado.¹⁰²

Nesse sentido, o pensamento de Kant¹⁰³ a respeito da dignidade humana essencializa o direito do trabalho, ainda que não seja expressamente direcionado para esse ramo do direito, visto que seu pensamento se baseia no homem como centro do pensamento e como fim em si mesmo.

Nas palavras de Michael J. Sandel: ¹⁰⁴

Para Kant, o respeito à dignidade humana exige que tratemos as pessoas como fins em si mesmas. Por isso, é errado usar as pessoas em prol do bem-estar geral, como prega o utilitarismo. Empurrar o

¹⁰¹ BIAVASCHI, Magda Barros. **O processo de construção e desconstrução da tela de proteção social do trabalho: tempos de regresso**. São Paulo: SciELO - Scientific Electronic Library Online. volume 30, ano 2016, nº 87, p. 75 – 87, ago. 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v30n87/0103-4014-ea-30-87-00075.pdf>>. Acesso em: 09 de dezembro de 2018.

¹⁰² SANDEL, Michael J. **Justiça: O que é fazer a coisa certa**. 16ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014. Tradução de: Heloísa Matias e Maria Alice Máximo.

¹⁰³ KANT, Immanuel. **A metafísica dos costumes**. 1ª ed. São Paulo: Folha de São Paulo, 2010. Tradução: Edson Bini.

¹⁰⁴ SANDEL, Michael J. **Justiça: O que é fazer a coisa certa**. 16ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014. Tradução de: Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. p. 163.

homem corpulento nos trilhos a fim de deter o bonde seria usá-lo como um meio, e não respeitá-lo com um fim em si mesmo. Um utilitarista iluminado (como Mill) poderia recusar-se a empurrar o homem pelas consequências secundárias do ato que diminuiriam a felicidade em longo prazo. (logo, as pessoas passariam a ter medo de ficar paradas no alto das pontes etc.) Mas Kant argumentaria que esse seria um motivo errado para desistir de empurrá-lo, pois vítima em potencial ainda é tratada como um instrumento, um objeto, um mero meio para proporcionar a felicidade alheia. Esse raciocínio não preserva a vida do homem para o seu próprio bem, mas para que outras pessoas passem por pontes sem ter medo.

O pensamento de Kant conflita com o pensamento utilitarista de Bentham, que acredita simplesmente que a felicidade de um ou alguns pode ser sacrificada em detrimento da felicidade da maioria. Para Kant, esse pensamento é inadmissível além de não ser ético. Fundamenta sua ideia no fato de sermos seres racionais e merecemos ser tratados com respeito e dignidade.

É sempre importante destacar que a Constituição Federal de 1988 garante o direito das minorias.

Desta feita, utilizar o trabalho humano para a obtenção de lucros usando-o apenas como uma ferramenta, um meio, contraria o pensamento de Kant. A importância da elevação do direito do trabalho à esfera constitucional nos remete à reflexão quanto a forma de interpretação das leis trabalhistas em virtude da necessidade de garantir sua efetiva aplicação e garantir. Nesse sentido, a 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, organizada pelo Tribunal Superior do Trabalho pela Escola Nacional da Magistratura Trabalhista (Enamat) e Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), assentou posição no Enunciado de n. 1, nesses termos destaca-se as palavras de Daniel Roncaglia:¹⁰⁵

1. DIREITOS FUNDAMENTAIS. INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO. Os direitos fundamentais devem ser interpretados e aplicados de maneira a preservar a integridade sistêmica da Constituição, a estabilizar as relações sociais e, acima de tudo, a oferecer a devida tutela ao titular do direito fundamental. No Direito do Trabalho, deve prevalecer o princípio da dignidade da pessoa humana.

¹⁰⁵ RONCAGLIA, Daniel. **Enunciados da Anamatra mostram tendências dos juizes**. Revista Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2008-jan-28/enunciados_anamatra_mostram_tendencias_juizes?>. Acesso em: 22 de janeiro de 2020.

A doutrina de Immanuel Kant acerca da felicidade e da virtude e da centralidade do homem em suas decisões disciplina que:¹⁰⁶

O princípio supremo da doutrina da virtude é: *age de acordo com uma máxima dos fins que possa ser uma lei universal que possa ser considerada para todos*. De acordo com esses princípios, um ser humano é um fim para si mesmo, bem como para os outros, e não é suficiente não estar ele autorizado a usar a si mesmo ou a outros meramente como meios (uma vez que ele poderia, nesse caso, ainda ser indiferente a eles); é em si mesmo seu dever fazer do ser humano *como tal* seu fim.

Todas essas ponderações acerca da dignidade da pessoa humana na seara trabalhista nos leva a indagação: Continua o trabalhador como o centro da normativa jurídica nacional, notadamente após o advento da Lei nº 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista?

Maurício Godinho Delgado faz longa exposição acerca da evolução do Direito do Trabalho e as alterações no ordenamento jurídico mundial e nacional de forma a, evolutivamente, reconhecer a necessidade de elaboração e aplicação das leis com o objetivo de reduzir as desigualdades socioeconômicas do mundo e, de colocar o trabalhador como centro da proteção legal e não o capital. Pondera o autor que a evolução do modelo liberalista, patrimonialista e individual para o modelo social demonstra uma nova visão do direito de forma a incorporar as dimensões sociais e, possibilitar a intervenção estatal para a redução das desigualdades sociais e a retirada de sem número de pessoas da marginalização. Momento esse em que o Direito do Trabalho é elevado à esfera constitucional. Seguidamente, após os horrores das Grandes Guerras Mundiais, nasce o Estado Democrático de Direito com a colocação da pessoa humana e sua dignidade na centralidade da ordem legal, subordinando a sociedade civil, o mercado econômico e a sociedade política a essa centralidade. Nesse sentido, a história do Direito evolui de “instrumento de exclusão, segregação e sedimentação de desigualdade” para instrumento de inclusão através da “principiologia humanística e social constitucional”, adotada, inclusive pela Constituição Federal de 1988.¹⁰⁷

¹⁰⁶ KANT, Immanuel. **A metafísica dos costumes**. 1ª ed. São Paulo: Folha de São Paulo, 2010. Tradução: Edson Bini. p. 163.

¹⁰⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018. p. 41.

A Reforma Trabalhista, ainda no cenário de discussões e incertezas de seus atores como para os operadores do Direito, trouxe dispositivos de notória prejudicialidade para o trabalhador. Aprovada a “toque de caixa” sem ampla ou com reduzidíssima participação da sociedade tem como fio condutor o atendimento das necessidades do capital através do clamor da classe empresária. A flexibilização ou desregulamentação das leis trabalhistas apresentam verdadeira à matriz principiológica constitucional. Usando das palavras de Maurício Godinho Delgado acerca do retrocesso da proteção dos direitos individuais do trabalhador pela Reforma Trabalhista, notadamente destoantes do pensamento de Immanuel Kant: ¹⁰⁸⁻¹⁰⁹

[A Reforma Trabalhista] é um manifesto desprezo à noção de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida social. Na verdade, os princípios constitucionais da centralidade da pessoa humana na vida real e no Direito, da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e do emprego, do bem-estar individual e social, da igualdade em sentido material e da subordinação da propriedade privada à sua função socioambiental são repetidamente negligenciados ou diretamente afrontados por diversas regras jurídicas expostas na nova lei.

O fato de a relação empregatícia ser pautada pela venda do trabalho pelo empregado para o empregador, isto não implica na ‘coisificação’ do ser humano. O trabalho, ainda que caracterizado pela relação da venda da força de trabalho (seja físico ou intelectual) tem por finalidade a dignificação do ser humano pelo seu desenvolvimento individual e sua contribuição para o desenvolvimento do meio em que está inserido. A dignificação do ser humano pelo trabalho está atrelada ao princípio da dignidade da pessoa humana garantido pelas normas nacionais e internacionais atinentes ao Direito do Trabalho.¹¹⁰

Nesse diapasão que nos reportaremos aos conceitos de igualdade trazidos pela Teoria da Justiça de John Rawls ¹¹¹ com o intuito de refletirmos o sentido das disposições legais hodiernas no ordenamento jurídica trabalhista brasileiro. Preliminarmente, incumbe-nos discorrer panoramicamente sobre o

¹⁰⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018. p. 41.

¹⁰⁹ KANT, Immanuel. **A metafísica dos costumes**. 1ª ed. São Paulo: Folha de São Paulo, 2010. Tradução: Edson Bini. p. 163.

¹¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

¹¹¹ RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. Tradução Jussara Simões. Tradução técnica e da tradução Álvaro Vita. 3ª edição. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

pensamento de John Rawls acerca da liberdade, igualdade e justiça, a fim de contextualizá-lo no âmbito do Direito do Trabalho.

John Rawls trata das estruturas sociais e busca aprimorar a ideia de contrato social através de sua Teoria de justiça para o Estado consistente em dois princípios de Justiça:

A Justiça como liberalismo igualitário, pautado num sistema de liberdade mais amplo possível para cada indivíduo, compatível com a liberdade das demais pessoas daquela sociedade.

A desigualdade pensada no utilitarismo autoriza a possibilidade de piora da condição dos pobres (minorias) em detrimento da melhora da condição da maioria é inadmissível para John Rawls, visto que a desigualdade só pode ser aceita quando os mais desfavorecidos tenham sua condição melhorada. Nesse ponto, Rawls rebate o pensamento utilitarista de Bentham e busca alicerce ideário em Kant.

Nessa toada, a desigualdade só é admitida desde que proporcione melhora na situação dos mais desfavorecidos e que não existam óbices para o alcance de melhores condições de vida, as chamadas cláusula de barreira ou condições específicas.

Na verificação da análise da estrutura de Estado dentro dos princípios de justiça de Rawls deve-se colocar através de um véu de ignorância: analisar a sociedade sem conhecê-la.

Desta feita, sociedade injusta é aquela na qual os indivíduos partem de condições iniciais distintas. O liberalismo igualitário é argumento moral adequado para justificar a obrigação estatal para com os direitos fundamentais sociais e o cumprimento das prestações decorrentes desses direitos para a promoção de justiça no Estado.

É justamente nesse ponto de conclusão de sociedade injusta de sociedade que cabe-nos iniciar as considerações atinentes ao Direito do Trabalho.

Ao longo do século XIX filósofos passam a admitir que a liberdade contratual preconizada pelo Estado Liberal (não intervencionista) baseada no princípio da igualdade formal, não é mais suficiente para amenizar a acentuada

desigualdade decorrente tanto da Primeira Grande Guerra Mundial quanto do capitalismo que transforma a sociedade organizando-a em classes.¹¹²

O princípio da legalidade trazido à ordem constitucional pela Revolução Francesa preconiza que “todos são iguais perante a lei” e se apresenta como um verdadeiro placebo para as camadas mais pobres da sociedade. A aplicação isonômica da lei acentuou as desigualdades e corroborou para a exploração, a fome e opressão sofridas pelos trabalhadores. O antigo liberalismo promovia verdadeira miopia jurídica, pois ainda que a lei estivesse sendo estritamente cumprida, a interpretação literal para todos os conflitos sem considerar suas peculiaridades promovia profundas dissonâncias sociais. A finalidade do pensamento do constitucionalismo liberal era a descentralização do poder e a não intervenção estatal de forma a garantir direitos individuais em combate as arbitrariedades praticadas pelos detentores de poder. No entanto, como a sociedade não é composta por indivíduos com as condições econômicas, educacionais e sociais, a não intervenção do Estado acentuou a diferenças sociais, notadamente na seara das relações de trabalho.¹¹³

O pensamento de que a igualdade jurídica-formal prevista nos textos constitucionais precisava se concretizar, notadamente para a redução das desigualdades sociais e proteção dos menos favorecidos, acarretou na adoção do chamado “Constitucionalismo Social”. Consubstancia-se no abandono do Estado de sua postura negativa, não intervencionista para a adoção de postura intervencionista, de forma a assumir compromisso prestacional objetivando a redução das desigualdades para a proteção da dignidade da pessoa humana.¹¹⁴

Desta feita, as Constituições passaram a atribuir fundamentalidade aos direitos sociais, sendo estes essenciais para a promoção de uma sociedade menos desigual, além de que moralmente é inadmissível a miséria e sofrimentos humanos.¹¹⁵

¹¹² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A “reforma” trabalhista e seus reflexos no Direito Coletivo do Trabalho**. Blog Jorge Luiz Souto Maior. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reforma-trabalhista-e-seus-reflexos-no-direito-coletivo-do-trabalho>>. Acesso em: 14 março de 2018.

¹¹³ MARTINS, Flávio. **Curso de Direito Constitucional**. 1ª ed. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2017.

¹¹⁴ MARTINS, Flávio. **Curso de direito constitucional**. 1ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

¹¹⁵ SAMPAIO, Marcos. **O conteúdo essencial dos direitos sociais**. São Paulo: Saraiva, 2013. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502189942/>>. Acesso em: 05 de setembro de 2018.

É dessa igualdade de condições que trata Rawls. Da igualdade que cria condições de oportunidades de crescimento e de desenvolvimento para a todos ainda que o ponto de partida entre os indivíduos seja diferente.¹¹⁶

A Constituição Federal de 1988, denominada Constituição Cidadã, eleva o Direito do Trabalho como o Direito Social mais fortemente estruturado a partir do princípio da igualdade em sentido material.

Ocorre que as alterações no modo de produção, notadamente, as novas formas de produção trazidas pela Revolução Industrial iniciada no século XIX impactaram diretamente na economia, na sociedade e, indissociavelmente, nas relações de trabalho e fez surgir a necessidade de adequação da gestão estatal de forma a promover desenvolvimento e estabilização do capital “comandado”, nesse momento histórico, pelos industriários. Nesse sentido destaca Túlio de Oliveira Massoni:¹¹⁷

Cada modo de produção e de acumulação de riqueza corresponde às necessidades de uma época. Os próprios inventos não são obra de uma especulação abstrata, mas de uma necessidade prática e cotidiana dos homens. Ao longo da história, as relações de trabalho têm sido afetadas pelas constantes mudanças das formas de produção.

As formas de produção e o capital direcionam as formas de organização do Estado e as relações de trabalho. Nesse sentido, Karl Marx e Friedrich Engels:¹¹⁸

Mas, com o desenvolvimento da indústria, não somente aumenta o número de proletários, mas estes são concentrados em massas cada vez mais consideráveis; sua força cresce e eles adquirem maior consciência dela. Os interesses e as condições de vida dos proletários igualam-se cada vez mais, na medida em que a máquina extingue toda diferença do trabalho e, quase por toda parte, os salários são reduzidos a um nível igualmente baixo. (...) Os operários começam a formar uniões contra os burgueses e atuam em comum na defesa de seus salários; chegam a fundar associações permanentes a fim de se prepararem para esses choques eventuais.

Os impactos da Revolução Industrial seguidos das transformações trazidas pela globalização resultam na flexibilização das leis e da atuação estatal nas questões relacionadas ao capital. Desta feita, a flexibilização é consequência da prática do neoliberalismo. Este último tem como premissa a

¹¹⁶ RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. Tradução Jussara Simões. Tradução técnica e da tradução Álvaro Vita. 3ª edição. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

¹¹⁷ MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2007. p. 11.

¹¹⁸ MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. 10ª ed. São Paulo: Global, 2006. p. 83.

mínima intervenção estatal nas políticas econômicas a fim de que haja rápida adequação do empresariado. Dadas as grandes mudanças pelas quais o mundo atravessou - mudanças tecnológicas, ampliação do mercado consumidor - com impactos profundos na economia, dificuldade de rápida adequação do capital e pelo fato da atividade industrial se destacar como “carro chefe” na economia, vários países europeus a exemplo da Inglaterra de Margareth Thatcher, efetuaram uma liberação extensa da economia de forma a promover uma maior competitividade econômica em seus países (desenvolvidos) e de orientar o crescimento dos países em desenvolvimento.¹¹⁹

No Brasil, a filosofia neoliberalista para a redução de intervenção estatal com vistas apenas a beneficiar o capital, ocorreu fortemente na década de 1990 nos governos de Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso. É nesse último governo que a pauta pela flexibilização das leis trabalhistas passa a ser amplamente discutida.¹²⁰

Lygia Maria de Godoy Batista Cavalcanti tece análise acerca do governo Fernando Henrique Cardoso e as ações flexibilizadoras nele praticadas.¹²¹ Vejamos:

A política neoliberal iniciada no governo Fernando Collor e (re)implantada no governo Fernando Henrique Cardoso, [...], incluía uma série de medidas para a sua efetivação – privatização de empresas estatais, abertura da economia brasileira ao capital estrangeiro, política de livre negociação salarial e desregulamentação do plano econômico. Para atingir as metas de sua política econômica, o projeto neoliberal erigiu como seu maior o sindicalismo combativo e reivindicativo da década de 1980 [...]. A greve dos petroleiros em 1995 foi militarizada pelo governo a pretexto de preservação do patrimônio, sendo que coube ao TST (Tribunal Superior do Trabalho) dar-lhe o respaldo jurídico, gerando, com isso, a submissão do sindicalismo.

No entanto, somente em 2017, no governo de Michel Temer, em meio a grave crise política, social e institucional, que os projetos de flexibilização das leis trabalhistas são concretizados através da promulgação da Lei nº 13.429, denominada Lei da Terceirização e da Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista.¹²²

¹¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: LTR. 2013.

¹²⁰ MARTINS, Flávio. **Curso de direito constitucional**. 1ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

¹²¹ CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil: desregulação ou regulação anética do mercado?** São Paulo: LTr. 2008. p. 174.

¹²² DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

A Reforma Trabalhista alterou mais de duzentos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, acarretando mudança na base filosófica da lei, qual seja a proteção de todo e qualquer trabalhador. Mitigou o conceito de hipossuficiência determinando que alguns trabalhadores, apenas com base no valor mensal recebido, têm condições para negociar as cláusulas de seu contrato de trabalho. Entre tantas outras modificações das quais não nos cabe aqui discorrer.¹²³

O que nos cabe, retomando a filosofia de Rawls é destacar que a flexibilização das leis do trabalho, notadamente na ampla dimensão com a qual foi realizada no Brasil, retrocede a ideia de centralidade do capital na elaboração e aplicação das leis.¹²⁴

Numa sociedade plural e multifacetada como a brasileira, a intervenção estatal nas relações trabalhistas ainda se faz necessária para que não ocorra a acentuação das desigualdades e desproteção do trabalhador com a redução do patamar civilizatório mínimo trabalhista garantido pela ordem constitucional vigente.

Desta forma, o princípio da dignidade da pessoa humana permeia toda a matriz conceitual constitucional. Dela decorre a fundamentalidade dos Direitos Sociais trazida pelas Constituições Sociais cuja base filosófica é a atuação interventiva prestacional estatal.

Na seara trabalhista, indubitavelmente o homem é o fim para toda a normativa. A proteção do ser humano nas relações advindas dos sistemas produtivos e do capital é o cerne da ordem justtrabalhista. A história de desigualdades entre empregado e empregador que ensejaram na exploração com graves danos ao trabalhador acarretou a produção normativa de proteção e garantias individuais e coletivas trabalhistas. Cabe-nos nos ressaltar que o Brasil não conta com um desenvolvimento sindical profundo. Diferentemente dos países europeus, o sindicato no Brasil não se firmou em ideologias de enfrentamento com o poder estatal. Isso porque, por influência do Fascismo italiano, adotado na era Vargas, a intervenção estatal na organização e atuação

¹²³ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

¹²⁴ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

dos sindicatos foi intensa. A Consolidação das Leis do Trabalho entregou aos trabalhadores os direitos pelos quais ansiavam na época de sua publicação. Desta feita, sob o pretexto de se preocupar com o bem-estar e direitos dos trabalhadores, o governo conteve o movimento e organização oposicionista da época.¹²⁵

Por esse motivo, a reforma trabalhista denota toda a fragilidade e insegurança que se encontra o trabalhador com a reforma trabalhista, que prevê as normas produzidas em sede de negociação coletiva tenham prevalência sobre as normas existentes e vigentes produzidas pelo Estado. Ora, se os sindicatos não possuem força nem larga filosofia negocial, como poderão os trabalhadores defender ampla e devidamente seus direitos.¹²⁶

Nesse diapasão, o pensamento de Kant acerca da moral, da liberdade e colocação do homem como o centro e não meio de suas ações é essencial para a dogmática trabalhista. Assim como é essencial para a proteção do trabalhador a filosofia de Rawls de liberdade e igualdade consubstanciadas na balização dos indivíduos de forma a proporcionar o desenvolvimento individual ainda que, num sistema de desigualdades aceitáveis.

No entanto, o ordenamento jurídico brasileiro foi envolvido pela filosofia neoliberalista redutora da intervenção estatal protetiva de direitos trabalhistas. A flexibilização dos direitos trabalhistas numa sociedade desigual como a brasileira nos remete a um cenário de acentuação da desigualdade social pela incapacidade dos trabalhadores de impor a concretização das normativas trabalhistas e ainda pela fragilidade da organização sindical brasileira.¹²⁷

A flexibilização das leis trabalhistas adota a filosofia de colocação do capital como vértice das relações e a descentralização do ser humano como o que ocorria no Estado Liberal. Numa sociedade tão desigual como a brasileira a desproteção do trabalhador implica retrocesso social. Atualmente, o capital é o 'sujeito' principal das relações trabalhistas, tendo sido o fator humano deixado à margem da proteção legislativa, contrariando o espírito democrático-humanista

¹²⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *et. al.* **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª Ed. São Paulo: LTr. 2015.

¹²⁶ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista. Análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo**. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2017.

¹²⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *et. al.* **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª Ed. São Paulo: LTr. 2015.

constitucional, além de contrariar os princípios norteadores do direito do trabalho.

1.4 Atual estrutura sindical brasileira

Há várias formas apontadas pelos doutrinadores para tratar da estrutura sindical. Servimo-nos da divisão apontada por Octavio Bueno Magano que a considera entre estrutura interna e externa.¹²⁸

A estrutura externa organiza-se num sistema piramidal que tem como a base o sindicato, em seu meio as federações e em seu topo as confederações. As centrais sindicais não compõem esta “pirâmide”, pois, previstas na Constituição Federal de 1988, foram regulamentadas somente em 2008 através da Lei n. 11.648.¹²⁹

A Constituição democrática de 1988 em seu artigo 8º, manteve traços do corporativismo do intervencionismo estatal ao manter a unicidade sindical, a organização por categoria profissional ou categoria diferenciada, a contribuição sindical compulsória.¹³⁰

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

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

Parece-nos que toda a acomodação advinda das intervenções estatais que “promoveu a despolitização dos trabalhadores a ponto de mais entenderem o significado de classe; da luta pelos direitos e; da preponderância da dignidade humana sobre o econômico”, superou o espírito democrático da Assembleia Constituinte de 1988 e manteve a unicidade sindical como princípio para a organização dos sindicatos.¹³¹

¹²⁸ MAGNO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. v. 3. São Paulo: LTr, 1984. p. 76.

¹²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018. p. 1592-1593.

¹³⁰ *Ibidem*, p. 1592-1593.

¹³¹ HAZAN, Bruno Ferraz; Hazan, Ellen Mara Ferraz. A organização Sindical Brasileira e a Reforma Trabalhista. In: FARIA, Fernanda Nigri; TOSTES, Laura Ferreira Ferreira Diamantino (Coord.). HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira *et al* (Org.). **Aportes teóricos para a aplicação do direito do trabalho após a Reforma Trabalhista**. Belo Horizonte: Arraes Editores Ltda, 2018. p. 304.

Desta feita, ainda que tenha previsto a liberdade de associação dos indivíduos, conforme disciplina o inciso V do artigo supracitado, “V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;” retira dos sindicatos a possibilidade de se organizarem livremente. De desenvolver uma organização por identidade, por ideologia. Retira dos sindicatos a liberdade para se organizarem da forma que julgarem mais adequada para a defesa dos interesses de seus filiados. Retira também do trabalhador, a liberdade de escolher qual o sindicato melhor o representa e poder escolher entre este ou aquele. Da forma como se encontra o texto constitucional, o trabalhador pode filiar-se ou não ao sindicato de sua categoria, no entanto, será, necessariamente, por ele representado.¹³²

A questão da unicidade ou pluralidade sindical encontra seu ponto nevrálgico quando o tema é a liberdade sindical.

Evaristo de Moraes Filho ensina que a liberdade sindical compreende várias liberdades:

- 1 – Liberdade de constituir associações profissionais para qualquer profissão, sem necessidade de autorização prévia do Governo, e liberdade de dirigi-las sem intromissão da Administração pública, com pleno gozo dos direitos necessários à sua atividade;
- 2 – Liberdade de agrupar num mesmo sindicato todos os que exercem a mesma profissão, e liberdade de constituir os diversos sindicatos em federação, quer pelo critério das profissões, quer pelo da região;
- 3 – Liberdade para o membro da profissão para ingressar no sindicato que quiser, ou de não entrar em nenhum, ou ainda de retirar-se quando lhe aprouver daquele ao qual, anteriormente, havia dado sua adesão;
- 4 – Liberdade para os membros de um sindicato de defender seus interesses junto a outras pessoas da profissão e junto ao Estado.

O referido autor posicionava-se contrário a pluralidade sindical. Segundo seu pensamento a base para a constituição de um sindicato é a profissional e não há sentido na união de trabalhadores de diferentes profissões que não são conexas entre si em sindicatos pois, tal formação prejudicaria o laço fundamental básico dos sindicatos. Argumenta ainda que os sindicatos exercem papel de interesse de todas na sociedade, pois suas conquistas ou fracassos na obtenção de direitos trabalhistas, notadamente em salários, impactam diretamente na economia do país. O que, sem dúvida, justificaria o interesse do Estado nas

¹³² COSTA, Antônio Alvares. Unidade e Pluralidade Sindical. In: PRADO, Ney (coord.). **Direito Sindical Brasileiro. Estudos em homenagem ao prof. Arion Sayão Romita**. São Paulo: LTr, 1998.

relações trabalhistas, principalmente, nas relações coletivas de trabalho. Sendo assim, não há como justificar que não exista a imposição estatal para a organização dos sindicatos em categorias profissionais por profissionais iguais ou conexas. Acredita que a ampla autonomia às associações profissionais desaguardaria no liberalismo individualista que enfraqueceria a representação sindical.¹³³

Apresentamos todas as vênias ao autor, no entanto, entendemos que a pluralidade sindical garante que os sindicatos sejam criados livremente em decorrência de verdadeira manifestação da vontade dos trabalhadores. Neste modelo, o indivíduo pode se integrar ou retirar livremente de um sindicato e migrar para outro, independente de ser este de sua mesma categoria profissional ou base sindical. A liberdade neste modelo de organização sindical é considerada plena, por alcançar tanto o ser coletivo (sindicato), na sua organização, quanto o trabalhador individualmente.¹³⁴

A Constituição de 1988, proclamando a liberdade sindical, mas mantendo a unicidade e contribuição obrigatória, estaria, em certa medida, retirando aquilo que seria o elemento base, mas mantendo dois elementos que são originários deste. Neste sentido, podemos deduzir que a liberdade sindical, de fato fica comprometida, ainda com esse novo texto constitucional. Neste sentido, precisamos apontar limites constitucionais para a plena liberdade sindical que, apesar de mais avançada que as normas anteriores, em última instância mantêm a defesa do capital e da sociedade de classes.

Não obstante, ressaltamos uma linha interpretativa do texto constitucional que afirma ter o Brasil adotado a liberdade sindical plena. O raciocínio consiste no fato de o país, na 86ª Conferência Internacional do Trabalho de 1988, ter se comprometido “a respeitar e a promover os princípios vinculados às normas e Convenções fundamentais contidas na Constituição da Organização (OIT), independentemente de ratificação.” Desta feita, uma vez que o Brasil tenha atribuído caráter suprallegal à tratados e convenções internacionais, a liberdade plena previstas nas Convenções da OIT, notadamente as Convenções n. 87 e

¹³³ MORAES FILHO, Evaristo de. **O problema do sindicato único no Brasil**: seus fundamentos sociológicos. 2ª ed. São Paulo: Alfa-Ômega, 1978.

¹³⁴ KAPOR, Tatiana Silvério; POSSEBON, Maísa Moreno. A Liberdade Sindical: Movimento Sindical Brasileiro, a unicidade sindical e a “Reforma Trabalhista. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 415.

98, passaram a integrar o ordenamento jurídico brasileiro, conferindo caráter facultativo à unicidade sindical.¹³⁵

Resta, assim, comprovado que o Brasil adotou a liberdade sindical, incorporando-a ao ordenamento jurídico interno e, inclusive, alocando-a com caráter suprallegal – o que retira qualquer dúvida quanto à sua prevalência.

Ocorre que, a suprallegalidade de tratados e convenções internacionais, não altera a Constituição Federal, por estarem abaixo desta na hierarquia das normas. Além do mais, na prática, os sindicatos podem tão são somente ser criados com legitimidade e legalidade se observarem as regras da unicidade sindical, base territorial, categoria profissionais e categorias diferenciadas.

Tanto é que a Organização Internacional do Trabalho vem recebendo diversas denúncias de violação à Convenção nº 98/1949 pelo Brasil¹³⁶, relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, aprovada pelo estado brasileiro através do Decreto Legislativo nº 49/1952.¹³⁷

Diante das denúncias formuladas, o governo brasileiro apresentou seu entendimento sobre a questão para a OIT:¹³⁸

[...] aunque la libertad sindical está protegida constitucionalmente, el ordenamiento jurídico nacional no tipifica las conductas antisindicales, y esto impide al Ministerio de Trabajo y Empleo tomar medidas eficaces de carácter preventivo y represivo para el control de conductas tales como la del caso denunciado.

Todavia, mesmo diante do entendimento do governo brasileiro, a Organização Internacional do Trabalho, na 109ª Reunião da Conferência

¹³⁵ HAZAN, Bruno Ferraz; Hazan, Ellen Mara Ferraz. A organização Sindical Brasileira e a Reforma Trabalhista. In: FARIA, Fernanda Nigri; TOSTES, Laura Ferreira Ferreira Diamantino (Coord.). HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira *et al* (Org.). **Aportes teóricos para a aplicação do direito do trabalho após a Reforma Trabalhista**. Belo Horizonte: Arraes Editores Ltda, 2018. p. 304.

¹³⁶ OIT, Organización Internacional Del Trabajo. **Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2020: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: Conferencia Internacional del Trabajo, 109ª reunión, 2020**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736217.pdf>. Acesso em: 13 de março de 2020. p. 85.

¹³⁷ BRASIL. Decreto Legislativo nº 49. Republicação. **Diário oficial da União**, Brasília, 01 de setembro de 1952. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1950-1959/decretolegislativo-49-27-agosto-1952-351309-republicacao-60889-pl.html>>. Acesso em: 06 de setembro de 2020.

¹³⁸ Tradução livre: “Embora a liberdade de associação seja constitucionalmente protegida, o sistema jurídico nacional não define conduta anti-sindical e isso impede o Ministério do Trabalho e Emprego de tomar medidas preventivas e repressivas eficazes para controlar condutas como a do caso relatado”.

Internacional do Trabalho de 2020, recomendou a necessidade de se adotar medidas de proteção específica contra atos discriminatórios contra a atuação e direitos sindicais:¹³⁹

Recordando la importancia fundamental de garantizar una protección eficaz contra la discriminación antisindical, la Comisión pide, al Gobierno que adopte las medidas necesarias para garantizar que la legislación establezca expresamente sanciones específicas suficientemente disuasorias contra todos los actos de discriminación antisindical. La Comisión pide al Gobierno que indique cualquier novedad a este respecto¹⁴⁰.

Lelio Bentes Correa, Ministro do Tribunal Superior do Trabalho e integrante da Comissão de Notáveis e Especialistas da OIT, explicou que este grupo realiza um estudo técnico sobre convenções fundamentais, como a n. 98, a cada 3 anos e sobre outras convenções a cada 5 anos.¹⁴¹

Importante destacar que o Decreto Federal nº 10.088/19, consolidando atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pela República Federativa do Brasil, estabelece nos artigos 5º e 6º do seu anexo VII que a Convenção n. 98 da OIT, que trata do direito de organização e de negociação coletiva não se aplicam diretamente às forças armadas, polícias e servidores públicos.

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu as bases da associação profissional ou sindical:¹⁴²

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

[...]

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

¹³⁹ OIT, *Op. cit.* 86.

¹⁴⁰ Tradução livre: Recordando a importância fundamental de garantir proteção efetiva contra a discriminação anti-sindical, a Comissão solicita ao Governo que tome as medidas necessárias para garantir que a legislação estabeleça expressamente sanções específicas suficientemente dissuasivas contra todos os atos de discriminação antissindical. A Comissão solicita ao Governo que indique qualquer notícia a esse respeito.

¹⁴¹ CONSULTOR JURÍDICO. **OIT recomenda que governo assegure direito à negociação coletiva**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mar-09/oit-recomenda-governo-assegure-direito-negociacao-coletiva>>. Acesso em 13 de março de 2020.

¹⁴² BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 07 de setembro de 2020.

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

[...]

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

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

Diante da observação da OIT e da previsão constitucional vigente, é necessário que o Estado brasileiro garanta a liberdade sindical, preserve a força das entidades sindical e incentive negociações coletivas justas, diferentemente do que vem sendo feito nos últimos anos.

1.4.1 Estrutura interna dos Sindicatos

Os sindicatos, que surgiram naturalmente, como fato social, são a base da estrutura sindical brasileira. Estão intimamente ligados aos trabalhadores, cujos principais objetivos são a defesa e organização de seus interesses.¹⁴³

Organizados em sindicatos únicos, por categoria profissional e categoria diferenciada, cuja base territorial mínima é o município, conforme disciplina o artigo 8º, II, da Constituição Federal vigente, tem funções e prerrogativas quais sejam: a representativa, negocial e a assistencial, além das funções políticas e as econômicas. Estas duas últimas nem sempre consensuais na doutrina.¹⁴⁴

1.4.1.1 Funções e prerrogativas dos sindicatos

Passemos a discorrer brevemente sobre tais funções, haja vista a importância dos sindicatos na estrutura sindical brasileira.

A função representativa, principal função dos sindicatos. Por meio dela, os sindicatos falam e agem em nome dos empregados que representam. Esta função pode ser dividida em dimensões, quais sejam: privada, quando os sindicatos agem para representar a categoria de trabalhadores, os interesses coletivos destes frente ao empregador na busca por melhorias nas condições de

¹⁴³ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo, 2015. Edição Kindle. p. 105.

¹⁴⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. Edição Kindle. p. 129.

trabalho; dimensão administrativa, consiste na atuação do sindicato frente ao Estado para a solução de problemas trabalhistas; pública, atua na busca de diálogo com a sociedade civil; e, a atuação judicial para a defesa dos interesses coletivos ou individuais de seus filiados.¹⁴⁵

A função negocial, para a qual dedicaremos um pouco mais de atenção, atrelada à função de representação, é exclusiva dos sindicatos que podem negociar com os empregadores ou com os sindicatos patronais. É através das negociações coletivas que são firmados os acordos e convenções coletivas de trabalho, instrumentos que conterão normas jurídicas e passaram a integrar o contrato individual de trabalho.¹⁴⁶

A negociação coletiva pode ser definida como:¹⁴⁷

[...] meio de solução dos conflitos coletivos de trabalho por excelência, devendo ser o ponto de partida de toda tentativa de pôr fim a um conflito coletivo de trabalho, quer seja ele de natureza econômica, quer seja de natureza jurídica.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2017, p. 189):¹⁴⁸

A negociação coletiva enquadra-se, como citado, no grupo das fórmulas autocompositivas. Contudo, é fórmula autocompositiva essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social. Por isso, não se confunde com a renúncia e muito menos com a submissão, devendo cingir-se, essencialmente, à transação (por isso, fala-se em transação coletiva negociada).

A negociação coletiva propicia a discussão ampla sobre todos os temas atinentes às relações de trabalho, o que possibilita abarcar todas as formas de relação de trabalho, sistemas econômicos e políticos e ajustando-se aos diversos setores econômicos e sociais sem, contudo, deixar de mencionar a celeridade de solução de tais temas. Os procedimentos legislativos, administrativos e judiciais exigem grande formalidade e possuem limitações para discussão.¹⁴⁹

¹⁴⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. Edição Kindle. p. 129 – 130.

¹⁴⁶ *Ibidem*, p. 130.

¹⁴⁷ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo, 2015. Edição Kindle. p. 232.

¹⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. Edição Kindle. p. 189.

¹⁴⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr. Editora da Universidade de São Paulo, 1982.

É por meio da negociação coletiva que os trabalhadores participam ativamente da solução do conflito, manifestam-se quando da fixação das condições de trabalho. A possibilidade de troca de informações entre as partes permite que uma conheça a realidade e motivos do outro, de forma que haja uma mútua cooperação [empregados e empregadores] para a solução do conflito e condução para atingimento de fins comuns. Por se tratar de solução consensual de conflitos, implica em maior garantia de estabilidade entre as partes.¹⁵⁰

A Lei n. 13.467/2017 promoveu e impulsionou a negociação coletiva no Brasil. O novo artigo 611-A introduzido na CLT pela citada Lei, traz um extenso rol de matérias que podem ser regradas por meio de acordo e convenções coletivas com prevalência sobre a Lei, das quais optamos por não discorrer minuciosamente neste momento. A nova regra legal dispõe que o negociado prevalece sobre o legislado, ou seja, convenções e os acordos coletivos de trabalho terão força de lei quando tratarem das matérias previstas nos incisos do artigo 611-A.¹⁵¹

Não obstante, foi largamente criticada, principalmente pela ausência de participação dos trabalhadores ou suas organizações e da sociedade civil na elaboração do projeto que lhe originou. Instaurou-se latente preocupação da classe trabalhadora pela derrogação de direitos através de acordos coletivos e individuais celebrados, haja vista a falta de estrutura sindical forte e as limitações legais para a representatividade sindical no país.¹⁵²

A função negocial dos sindicatos, aliada a retirada da compulsoriedade da contribuição sindical que esvazia o poder econômico dos sindicatos, num cenário de grave crise econômica e política, com a manutenção da unicidade sindical, lança um enorme desafio aos sindicatos do país. Os sindicatos precisam se reorganizar e fortalecer pela adesão dos trabalhadores, de forma que possa ser força frente ao empregador na busca pela manutenção dos direitos dos trabalhadores e no combate à precarização do trabalho.¹⁵³

¹⁵⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. Edição Kindle.

¹⁵¹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

¹⁵² AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical: da CLT à reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467)**. 6ª ed. São Paulo: LTr. 2018. Edição Kindle. p. 442.

¹⁵³ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical: da CLT à reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467)**. 6ª ed. São Paulo: LTr. 2018. Edição Kindle.

Em continuidade às considerações acerca das funções do sindicato, cabe-nos tratar do assistencialismo, forte marca dos sindicatos no Brasil, trata-se do oferecimento de serviços dentários, médicos, jurídicos, educacionais, lazer, entre outros. Nesta função há ainda a possibilidade de prestação de serviços jurídicos. A função de assistência nas rescisões contratuais foi superada pela Reforma Trabalhista pela alteração no texto do artigo 477 da CLT.¹⁵⁴

A Lei n. 5.584/1970 em seu artigo 18, determina que o sindicato deve prestar assistência judiciária para todos os membros da categoria profissional e não somente aos associados.

Quanto as funções/prerrogativas política e econômica, que agora passaremos a tratar, a melhor doutrina aponta que os dispositivos celetistas que preveem a proibição destas funções (art. 564 – proíbe a atividade econômica e artigos 511 e 521, *d* que vedam as atividades políticas), não foram recepcionados pela Constituição de Federal 1988. Isto porque, a ideologia democrática foi expressa no texto constitucional que prevê a liberdade sindical plena, logo tais dispositivos, contrários a máxima constitucional, não poderiam ter sido recepcionados.¹⁵⁵

Inseridos e com papel de grande repercussão na sociedade, dizer que os sindicatos não exercem função política seria um erro, visto que para exercer sua finalidade, qual seja a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores, necessita gerir suas atividades exercendo assim, função política. A política cabível aos sindicatos é a de exercer pressão naqueles setores da sociedade que podem auxílios ou que têm impedido de alcançar seus objetivos.¹⁵⁶

O que se proíbe é que o sindicato exerça função político-partidária, mas não porque há essa previsão no texto celetista (art. 521, “d”) e sim, porque os sindicatos não são constituídos para esse fim. Não é função do sindicato intermediar as relações do povo com o poder público, isso cabe aos partidos políticos.

¹⁵⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. Edição Kindle. p. 131.

¹⁵⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. Edição Kindle.

¹⁵⁶ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Comissão de empresa: Proposta para inserção no modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho**. 1999. (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica – PUC. São Paulo.

Amauri Machado Nascimento pondera ser impossível uma “completa dissociação entre sindicato e política”, até porque o sindicato, “no sentido amplo da expressão”, é “um ser político”. Os sindicatos não devem ser utilizados como meio para fins políticos, assim como a política partidária não ser utilizada para o alcance dos fins sindicais.¹⁵⁷

No entanto, pela sua própria natureza de representação dos interesses dos trabalhadores, não há impedimento na participação dos sindicatos em pactos sociais relacionados à “melhoria das condições habitacionais, ambientais, de transporte”, sendo certo que não há possibilidade de que tais temas estejam previstos e garantidos em convenções e coletivos de trabalho. Isto porque, o objeto desses instrumentos está limitado às condições de trabalho, mas a força destas organizações.¹⁵⁸

Já a função econômica do sindicato refere-se à atuação econômica dos sindicatos para melhoria das funções sindicais, à sua forma de custeio, ou seja, a arrecadação feita pelo sindicato para suprir suas necessidades e, com isso, prover meios para desenvolver suas atividades.¹⁵⁹

Proíbe-se, no entanto, que o sindicato seja um comerciante, pratique atos de empresa, como bem explica Amauri Mascaro Nascimento:¹⁶⁰

Não teria fundamento dizer que o sindicato não pode exercer atividade econômica porque o sentido da expressão é tão amplo que acaba qualificando alguns atos que o sindicato pratica. O sindicato é órgão de colaboração no desenvolvimento econômico, na medida que se caracteriza como *a organização do trabalho destinado ao processo de produção*. Desse modo, o sindicato é um ente econômico também. O que a lei brasileira proíbe é que seja comerciante, que exerça atividade lucrativa, que passe a competir no mercado ao lado dos particulares, que venha a ser uma empresa. (destaques do autor).

O sindicato promover arrecadação somente para prover meios para sustentar todo o aparato (empregados, advogados, contadores, economistas etc.) necessário para o desenvolvimento de suas atividades.¹⁶¹

¹⁵⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr. Editora da Universidade de São Paulo, 1982. p. 215.

¹⁵⁸ MAGNO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. v. 3. São Paulo: LTr, 1984. p. 137.

¹⁵⁹ MAGNO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. v. 3. São Paulo: LTr, 1984. p. 131.

¹⁶⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr. Editora da Universidade de São Paulo, 1982. p. 214 - 215.

¹⁶¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr. Editora da Universidade de São Paulo, 1982. p. 212.

1.4.1.2 Receitas sindicais

As arrecadações legalmente previstas são: mensalidades dos sócios, descontos assistenciais e contribuição sindical. No entanto, pondera que, já no início da década de 1980, havia a discussão acerca da contribuição sindical ferir ou não a liberdade sindical, visto a vinculação que essa gera junto ao Estado.¹⁶²

As mensalidades dos associados são mensalidades pagas voluntariamente pelos trabalhadores associados aos sindicatos. Esse tipo de mensalidade é comum em qualquer tipo de associação.¹⁶³

A contribuição sindical consiste no desconto em folha de pagamento de parcela ou parcelas por meio de previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho revertidas ao sindicato da categoria.

Esta prevista no artigo 513, e, da CLT, que prevê que os sindicatos podem “impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.” No entanto, o tema tem sido tratado com ressalvas pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, que tem considerado inválidas as contribuições, ainda que previstas em assembleia, aplicadas para todos os empregados da categoria profissional, incluindo os não sindicalizados. Isto porque, de acordo com a liberdade sindical, não se pode impor que se desconte dos empregados a contribuição à uma associação da qual não parte voluntariamente. Por outro lado, os trabalhadores não sindicalizados são integrantes efetivos daqueles sindicatos em razão da base territorial e da categoria profissional, além de valerem de todos os benefícios alcançados pelo sindicato através das negociações sindicais.¹⁶⁴

Não obstante, a Orientação Jurisprudencial n. 17, de 25 de agosto de 2014, mantida após a Reforma Trabalhista, disciplina que:

As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.

¹⁶² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr. Editora da Universidade de São Paulo, 1982. p. 212.

¹⁶³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. Edição Kindle. p. 142.

¹⁶⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. Edição Kindle. p. 142.

Assim, de acordo com entendimento jurisprudencial, as cláusulas de acordos e convenções coletivas que prevejam o desconto de contribuição sindical de trabalhadores não sindicalizados são inválidas.

A contribuição sindical obrigatória é a mais controvertida de todas as receitas sindicais. Tratava-se de contribuição anual, correspondente a um dia de salário, descontada da folha de pagamento, em favor do sistema sindical. O desconto era feito para todos os trabalhadores da base territorial, empregado, profissional liberal ou empregador. Dos trabalhadores, descontava-se de todos independentemente de serem ou não sindicalizados.¹⁶⁵

A Constituição Federal de 1988 previu no artigo 8º, IV não só manteve a contribuição sindical já constante no texto celetista, como criou nova contribuição para toda a cúpula do sistema sindical. Isto porque, o valor arrecado deveria ser rateado entre empregadores, confederação e federação correspondentes ao respectivo sindicato, para a Conta Especial Emprego e Salário (antigo MTE) e, por fim, para a central sindical a que o sindicato estiver filiado.¹⁶⁶ As porcentagens de rateio da contribuição arrecadada estão definidas no artigo 589, I e II, da CLT:

Art. 589. Da importância da arrecadação da contribuição sindical serão feitos os seguintes créditos pela Caixa Econômica Federal, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho:

I - para os empregadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 15% (quinze por cento) para a federação;
- c) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo;
- d) 20% (vinte por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário';

II - 15% (quinze por cento) para a federação;

II - para os trabalhadores:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 10% (dez por cento) para a central sindical;
- c) 15% (quinze por cento) para a federação;
- d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo;
- e) 10% (dez por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário

Na edição de 1982 do livro *Direito Sindical*, Amauri Mascaro Nascimento tratou do tema e indicou posicionamentos favoráveis e contrários à contribuição sindical. Os favoráveis indicam que a contribuição é justa, pois é contrapartida aos benefícios que o sindicato traz aos trabalhadores que representa, além da assistência ao poder público na elaboração de normas que são de interesse de

¹⁶⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. Edição Kindle. p. 142.

¹⁶⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. Edição Kindle. p. 139.

toda a sociedade. Sem contar com a natureza pública que reveste os sindicatos, tendo, portanto, o poder de tributar.¹⁶⁷

Não obstante, já havia naquela época, posicionamentos contrários à contribuição sindical, sob a argumentação de que sua previsão se tratava de afronta à liberdade sindical, pois a aporte financeiro aos sindicatos deveria ser feito voluntariamente pelos trabalhadores. Finaliza o autor, indicando que havia sido constituída Comissão pelo, então, Ministério do Trabalho e Emprego, para estudar a possibilidade gradação extinção da referida contribuição.¹⁶⁸

A celeuma se estenderia até a edição da Lei n. 13467/2017, quando ganharia novo “fôlego”, dada a extinção da compulsoriedade da contribuição.

A Lei em comento alterou a redação do artigo 545, da CLT de forma a retirar a compulsoriedade do recolhimento e determinar que o desconto, previsto para ser feito no mês de março de cada ano, só poderia ser feito “devidamente autorizados”, quando notificados pelos sindicatos.

Houve um movimento tão forte dos sindicatos para reverter a previsão da Lei por meio de várias Ações Diretas de Inconstitucionalidade, que o governo Federal chegou a editar medidas provisórias que “engessariam” ainda mais as regras para o desconto da contribuição, incluindo, punições ao empregador que não as observassem. De acordo com as medidas provisórias, não convertidas em lei, o desconto da contribuição sindical só poderia ser efetuado pelo empregador mediante prévia e expressa autorização individual dos empregados, não admitidas autorização tácitas, sendo nula cláusula de acordo com convenção coletiva, ainda que votadas em assembleia. A forma de cobrança também estava prevista no texto celetista, bem como a previsão de aplicação de multa e de ação criminal ao empregador que não observasse as determinações legais.¹⁶⁹

As medidas provisórias perderam a validade, tendo sido mantida a facultatividade da contribuição sindical.

¹⁶⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr. Editora da Universidade de São Paulo, 1982. p. 212.

¹⁶⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr. Editora da Universidade de São Paulo, 1982. p. 212.

¹⁶⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 1.599.

A retirada abrupta a compulsoriedade da contribuição sindical mostrou a flagrante intenção do legislador em esvaziar as forças sindicais. O impacto foi avassalador, tendo os sindicatos desocupados seus prédios, demitidos empregados, reduzido seu corpo de advogados. Alguns deles relataram que não tinham condições de comprar nem folha de papel sulfite.

Não podemos nos furtar a reconhecer que a contribuição sindical trazia acomodação aos sindicatos, pois não precisam se esforçar para ter aderência dos trabalhadores e conseguir assim a arrecadação necessária para seu funcionamento. O valor seria obtido, mesmo daqueles que os criticavam e não eram sindicalizados. A unicidade e a contribuição sindical compulsória propiciaram a criação de sindicatos fragmentados de pouca ou baixíssima representatividade.¹⁷⁰

Esta contribuição cabia perfeitamente na ideologia corporativista que a criou, pois, garantia a sobrevivência dos sindicatos e os retirava da “perigosa área do conflito coletivo, praticando greves”. Este modelo esquizofrênico e anacrônico se perpetuou na ideologia democrática e foi mantida pela Constituição Federal de 1988.¹⁷¹

Não questionamos a linha doutrinária que criticam a unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória. Indubitavelmente, esses dois institutos ferem o princípio da liberdade sindical e não observam as Convenções n. 87 e 98 da OIT. A liberdade sindical possibilitaria o surgimento de sindicatos criados por afinidade de interesses entre os trabalhadores, pelo surgimento de líderes naturais, por identificação ideológica. Tais sindicatos nasceriam fortes pela efetiva representação aos trabalhadores, que adeririam e contribuiriam financeiramente, de forma voluntária, de forma que a sobrevivência financeira dos sindicatos estaria garantida. Gradativamente, a compulsoriedade da contribuição deixaria de ser necessária, os “novos” sindicatos, já coesos e fortes conseguiriam negociar com os empregadores ou com os sindicatos patronais.¹⁷²

¹⁷⁰ COSTA, Antônio Alvares. Unidade e Pluralidade Sindical. In: PRADO, Ney (coord.). **Direito Sindical Brasileiro. Estudos em homenagem ao prof. Arion Sayão Romita**. São Paulo: LTr, 1998. p. 70.

¹⁷¹ COSTA, Antônio Alvares. Unidade e Pluralidade Sindical. In: PRADO, Ney (coord.). **Direito Sindical Brasileiro. Estudos em homenagem ao prof. Arion Sayão Romita**. São Paulo: LTr, 1998. p. 71.

¹⁷² COSTA, Antônio Alvares. Unidade e Pluralidade Sindical. In: PRADO, Ney (coord.). **Direito Sindical Brasileiro. Estudos em homenagem ao prof. Arion Sayão Romita**. São Paulo: LTr, 1998. p. 72.73.

A convolação da compulsoriedade da contribuição para voluntariedade enfraquece sobremaneira os sindicatos deixando os trabalhadores sem qualquer força negocial frente aos empregadores. Isso sem contar com todas as demais alterações trazidas pela Reforma Trabalhista que também trataram de enfraquecer o movimento sindical.¹⁷³

O normativo legal trabalhista esquizofrênico e anacrônico, agora tornou-se paradoxal. Autoriza que o trabalhador escolha financiar ou não o sindicato, mas o obriga a ser representado pelo sindicato que, este mesmo trabalhador, pode optar por não financiar. Não permite ainda que “o atendente de telemarketing que atua na mesma função do trabalhador bancário [tenha] liberdade para escolher ser representado pelo Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco de Região”.¹⁷⁴

A bandeira do neoliberalismo utilizada pelo legislador brasileiro entrega “meia” liberdade sindical e torna o sindicalismo brasileiro ainda mais fraco com consequência desproteção ao trabalhador imerso na incerteza econômica e política do país.

1.4.1.3 Organização interna e Registro sindical

A organização e funcionamento internos dos sindicatos estão previstos no Título V da CLT e não foi atingida pela Reforma Trabalhista.

Este é outro ponto controverso com a liberdade sindical prevista na Constituição Federal de 1988. Se os sindicatos são livres para se organizar internamente, como pode a CLT firmar rígido regramento? Os estatutos deveriam ser o único instrumento de regramento da organização e funcionamento sindicais.¹⁷⁵

¹⁷³ KAPOR, Tatiana Silvério, POSSEBON, Maísa Moreno. A liberdade sindical: movimento sindical brasileiro, a unicidade sindical e a “reforma trabalhista”. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 410.

¹⁷⁴ YAMAMOTO, Paulo de Carvalho. Qual Liberdade? O cinismo como figura retórica da Reforma Trabalhista: o caso da contribuição sindical. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 440.

¹⁷⁵ **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018. p. 1594 – 1595.

O registro dos estatutos sindicais deve ser feito no atual Ministério da Economia, extinto Ministério do Trabalho e Emprego, sem necessidade de prévio registro no Cartório Civil de Pessoas Jurídicas. O registro tem por finalidade verificar e garantir a unicidade sindical.¹⁷⁶

1.4.2 Estrutura Externa

1.4.2.1 Federações e Confederações

Previstas no artigo 534, da CLT, as federações são criadas a partir da união de pelo menos cinco sindicatos de mesma categoria profissional, diferenciada ou econômica.

As confederações, por sua vez, são resultam da união de, pelo menos, três federações de mesma categoria profissional, diferenciada ou econômica e tem sede em Brasília.

1.4.2.2 Centrais sindicais

Foram criadas pela Constituição Federal 1998 e regulamentadas somente dez anos depois pela Lei n. 11.648 de 2008.¹⁷⁷

As funções e prerrogativas das centrais sindicais estão previstas no artigo 1º, incisos I e II da citada Lei:

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

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

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

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

¹⁷⁶ **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018. p. 1595 – 1596.

¹⁷⁷ BRASIL. Lei Federal nº 11.648. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 de março de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11648.htm>. Acesso em: 09 de janeiro de 2021.

É também na Lei n. 11.648 de 2008 que estão determinados os requisitos necessários para a formação das centrais sindicais:

Art. 2º Para o exercício das atribuições e prerrogativas a que se refere o inciso II do caput do art. 1º desta Lei, a central sindical deverá cumprir os seguintes requisitos:

I - filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País;

II - filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma;

III - filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e

IV - filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

Parágrafo único. O índice previsto no inciso IV do caput deste artigo será de 5% (cinco por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional no período de 24 (vinte e quatro) meses a contar da publicação desta Lei.

Além de suas atividades de representação dos trabalhadores, as Centrais sindicais podem exercer importante papel no cenário democrático brasileiro e atuar em prol dos trabalhadores tanto com entidades públicas, quanto privadas.¹⁷⁸

A estrutura sindical brasileira, sofreu poucas alterações na história do sindicalismo no Brasil. Os traços corporativistas ainda se fazem presentes. A liberdade sindical plena não foi alcançada. No nosso ponto de vista, fora, inclusive, utilizada como justificativa para esvaziamento da força sindical no Brasil, notadamente pela retirada abrupta da obrigatoriedade da contribuição sindical. Esta alteração legislativa associada a tantas outras no âmbito individual e processual do trabalho, foram, indubitavelmente, um golpe para os sindicatos. O esvaziamento dos cofres dos sindicatos afetou nas negociações coletivas e têm impossibilitado os sindicatos de se manterem e até mesmo de concentrar na obtenção da adesão dos empregados para iniciar um novo ciclo sindical no país. Acrescentemos a esse conjunto de fatores, a manutenção da unicidade sindical que impossibilita que os sindicatos se reorganizem livremente.¹⁷⁹

Neste momento, cabem aos sindicatos lutar para firmar nova visão dos trabalhadores sobre a importância da união contra a precarização do trabalho no

¹⁷⁸ **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018. p. 1593.

¹⁷⁹ YAMAMOTO, Paulo de Carvalho. Qual Liberdade? O cinismo como figura retórica da Reforma Trabalhista: o caso da contribuição sindical. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista**. São Paulo: Expressão Popular, 2017.

Brasil e, conseqüente, escrever uma nova história e firmar sindicatos fortes e representativos no Brasil.¹⁸⁰

¹⁸⁰ COSTA, Antônio Alvares. Unidade e Pluralidade Sindical. *In*: PRADO, Ney (coord.). **Direito Sindical Brasileiro. Estudos em homenagem ao prof. Arion Sayão Romita**. São Paulo: LTr, 1998.

2 A PRESERVAÇÃO DOS DIREITOS COLETIVOS E A REFORMA TRABALHISTA

No decorrer da história da humanidade entre as formas de organização do Estado encontram-se a monarquia absolutista e os governos ditatoriais. Nesses tipos de governo autocratas, o poder concentrava-se nas mãos do governante e este decidia, quase que indiscriminadamente, as regras acerca do funcionamento do Estado e da vida dos particulares. A acentuada desigualdade social decorrente desse modelo é tratada por Jean-Jacques Rousseau:¹⁸¹

(...) desigualdade moral ou política, pois depende de um tipo de convenção e é estabelecida ou, pelo menos, autorizada pelo consentimento dos homens. (...) consiste em diferentes privilégios que alguns gozam em prejuízo dos outros, tais como ser mais ricos, mais honrados, mais poderosos do que estes, ou mesmo o de fazerem-se obedecer por eles.

A sociedade se rebela contra a concentração indiscriminada de poder. O Estado liberal, decorrente da Revolução Francesa, representava esse anseio da sociedade em extinguir o absolutismo e a concentração de poder contido pelos monarcas até então. Explica Marcelo Abelha Rodrigues que a burguesia é a nova classe que surge após a Revolução Francesa, em suas palavras: ¹⁸²

Essa nova classe, [a burguesia] detentora dos meios de produção, que a partir de então alcança o poder, fez desenvolver a formação de um Estado preocupado com o *laissez-faire laissez-passer*: quanto menos o Estado interviesse no domínio econômico, maior e melhor seria o seu papel no atendimento da isonomia (todos deveriam ter as mesmas chances, e a intervenção do Estado poderia ferir a igualdade) e da liberdade de cada indivíduo.

Esse novo conceito de Estado, o Estado Liberal, estabeleceu a desconcentração de poder pela divisão do Estado nos poderes executivo, legislativo e judiciário, de forma que o Estado passou a intervir minimamente na vida dos particulares. Ao Estado cabia apenas garantir que os direitos individuais fossem respeitados, ou seja, dever de abstinência estatal, um dever negativo.¹⁸³

¹⁸¹ ROUSSEAU, Jean-Jacques, 1712-1778. **Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens**. Tradução, introdução e notas: Laurent de Saes. São Paulo: EDIPRO, 2015. p. 53.

¹⁸² RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Direito ambiental esquematizado**. Coordenação Pedro Lenza. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 34.

¹⁸³ *Ibidem*, p.34.

Quanto às liberdades individuais e a lei universal que trata de todos de forma indistinta discorre Immanuel Kant:¹⁸⁴

Qualquer ação é justa se for capaz de coexistir com a liberdade de todos de acordo com uma lei universal, ou se na sua máxima a liberdade de escolha de cada um puder coexistir com a liberdade de todos de acordo com uma lei universal.

Desta feita, a dicotomia entre público e privado é acentuada dada a aversão social quanto ao indiscriminado domínio estatal. Tudo aquilo não definido como privado era público. Não obstante, certo é que a sociedade transforma-se continuamente e conta com eventos que se destacam na história da humanidade. Alguns desses eventos se apresentam como verdadeiros “divisores de águas” na transformação social, cultural, política, econômica da sociedade.¹⁸⁵

As duas Grandes Guerras mundiais, ocorridas no século passado, promoveram grandes transformações no mundo. No pós-guerra houve profunda acentuação das desigualdades sociais e certa estagnação no desenvolvimento dos países.

A isonomia formal aplicada pelas liberdades previstas nos diplomas legais não atendia às necessidades daqueles “novos tempos”. Assim, os Estados passaram a prever um “conjunto de normas de ordem social e econômica” com o intuito de reduzir a desigualdade social e incentivar o desenvolvimento. O Estado passa a ter deveres positivos, de prestação de serviços para a sociedade.¹⁸⁶

Acerca do exposto podemos citar as palavras de Flávio Martins:¹⁸⁷

O antigo liberalismo não poderia resolver os problemas gravíssimos das camadas mais pobres da sociedade. A liberdade, por si só, era um remédio inócuo aos famintos e oprimidos. O Estado deveria abandonar sua postura passiva, negativa e assumir um papel positivo, ativo, a fim de que a igualdade jurídico-formal apregoada nos textos constitucionais fosse, de fato, concretizada.

¹⁸⁴ KANT, Immanuel. **A metafísica dos costumes**. 1ª ed. São Paulo: Folha de São Paulo, 2010. Tradução: Edson Bini. p. 54.

¹⁸⁵ RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Direito ambiental esquematizado**. Coordenação Pedro Lenza. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

¹⁸⁶ DANTAS, Paulo Roberto de Figueiredo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2012.

¹⁸⁷ MARTINS, Flávio. **Curso de direito constitucional**. 1ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 87

Desse novo pensamento nasce o “Constitucionalismo Social”, que tem como marcos históricos a Constituição do México, de 1917, e a Constituição alemã de Weimar, de 1919.

Desta feita, às liberdades negativas (não intervenção do Estado nas relações privadas e garantia dos direitos individuais contra as arbitrariedades estatais), agregam-se às liberdades positivas. Estas últimas preveem a atuação estatal de forma a promover a isonomia substancial entre os indivíduos através de diversas ações que tratam o homem em uma “categoria social a ser amparada pelo Estado”.¹⁸⁸

Nesse diapasão, a dicotomia entre público e privado é atenuada pela intersecção criada pelos direitos coletivos, sendo estes os direitos referentes à “prestação positiva do Estado na seara social”. Assim, no Estado Social, o Estado atua de forma a garantir “qualidade de vida ao povo (saúde, educação, lazer, trabalho), sendo esses direitos da sociedade, da coletividade organizados em grupos e categorias”.¹⁸⁹

Jorge Luiz Souto Maior destaca que a sociedade capitalista se organiza em classes com a adoção de comportamentos padronizados e generalizados, o que faz com que a organização e conflitos coletivos sejam presentes. Desta forma, a organização jurídica que vela pela preservação desse modelo passa a considerar interesses coletivos. Nesta seara e sob o enfoque do Direito do Trabalho discorre o autor:¹⁹⁰

O principal conflito que se estabelece é, precisamente, o conflito entre o capital e o trabalho e é por isso que interessa aos aparelhos do Estado o cumprimento efetivo das normas trabalhistas, atuando de forma fiscalizadora para tanto – a base da atuação fiscalizatória do Estado na seara trabalhista está consignada no Tratado que põe fim à Primeira Guerra Mundial, o Tratado de Versalhes. Isso porque o descumprimento das normas trabalhistas gera uma quebra de funcionalidade corruptiva no modelo, proporcionando uma vantagem econômica exatamente a quem, pelo desrespeito das normas jurídicas (que também atuam na proteção da saúde no ambiente do trabalho), se beneficia individualmente e deixa para o todo o aumento dos custos sociais, provocando ainda mais instabilidades sociais e econômicas.

¹⁸⁸ DANTAS, Paulo Roberto de Figueiredo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2012.

¹⁸⁹ RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Direito ambiental esquematizado**. Coordenação Pedro Lenza. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

¹⁹⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A “reforma” trabalhista e seus reflexos no Direito Coletivo do Trabalho**. Blog Jorge Luiz Souto Maior. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reforma-trabalhista-e-seus-reflexos-no-direito-coletivo-do-trabalho>>. Acesso em: 14 março de 2018.

Os direitos coletivos *lato sensu* também chamados de interesses transindividuais são interesses que ultrapassam a esfera do ser individual e alcança uma coletividade ou é atingido por ela. Refere-se à tutela de interesses de origem comum, lesões a direitos com origem comum àquela coletividade de indivíduos. As decisões judiciais decorrentes dessas ações têm alcance *erga omnes* ou ultra partes. Hugo Nigo Mazzilli explica:¹⁹¹

Situados numa posição intermediária entre o interesse público e o interesse privado, existem os interesses transindividuais (também chamados de interesses coletivos, em sentido lato), os quais são compartilhados por grupos, classes ou categorias de pessoas (como os condôminos de um edifício, os sócios de uma empresa, os membros de uma equipe esportiva, os empregados do mesmo patrão). São interesses que excedem o âmbito estritamente individual, mas não chegam propriamente a constituir interesse público.

No Brasil, a primeira Constituição a prever direitos sociais, notadamente direitos trabalhistas, foi a Constituição de 1934. Após essa Constituição, todas as outras, mesmo as Constituições do período ditatorial, mantiveram a previsão dos direitos coletivos (*lato sensu*).

No entanto, merece destaque a Lei intitulada Lei da Ação Civil Pública, sob n. 7.347 de 1985, a Constituição Federal de 1988 e a Lei n. 8.078 de 1990, o Código de Defesa do Consumidor.

Desta feita, os direitos coletivos possibilitam que o indivíduo seja tutelado dentro da sociedade em que está inserido além de permitir que a proteção do Estado alcance indivíduos que por uma série de razões estejam à margem da sociedade. Representa a soma da força de cada indivíduo à da coletividade, de forma a ter ao seu alcance a tutela estatal, não só por sua possibilidade de acesso à justiça, mas de uma tutela de que beneficie a si e ao meio em que está inserido.

Para o Direito do Trabalho a tutela coletiva ostenta notória relevância dada a hipossuficiência do trabalhador enquanto ser individual frente ao empregador, ser coletivo por sua própria natureza, ou seja, “ser cuja vontade era hábil a deflagrar ações e repercussões de impacto social” na esfera do trabalho e na sociedade em que se insere.¹⁹²

¹⁹¹ MAZZILLI, Hugo Nigo. **A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses**. 29ª ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 50.

¹⁹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: LTR. 2013.

2.1 Direito coletivo, direito difuso e direito individual homogêneo

A definição legal do direito difuso, do direito coletivo e do direito individual homogêneo é feita pelo artigo 81 do Código de Defesa do Consumidor (CDC), a Lei Federal nº 8.078/90:¹⁹³

Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I - **interesses ou direitos difusos**, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

II - **interesses ou direitos coletivos**, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;

III - **interesses ou direitos individuais homogêneos**, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

(sem destaques no original)

O Código de Defesa do Consumidor também distingue a eficácia da coisa julgada conforme a espécie de direito envolvido na respectiva ação judicial:¹⁹⁴

Art. 103. Nas ações coletivas de que trata este código, a sentença fará coisa julgada:

I - erga omnes, exceto se o pedido for julgado improcedente por insuficiência de provas, hipótese em que qualquer legitimado poderá intentar outra ação, com idêntico fundamento valendo-se de nova prova, na hipótese do inciso I do parágrafo único do art. 81;

II - ultra partes, mas limitadamente ao grupo, categoria ou classe, salvo improcedência por insuficiência de provas, nos termos do inciso anterior, quando se tratar da hipótese prevista no inciso II do parágrafo único do art. 81;

III - erga omnes, apenas no caso de procedência do pedido, para beneficiar todas as vítimas e seus sucessores, na hipótese do inciso III do parágrafo único do art. 81.

Os citados dispositivos legais do Código de Defesa do Consumidor não são aplicáveis apenas às questões consumeristas, mas a todos os ramos do direito, como se pode perceber dos artigos 110 e seguintes desse Código, que

¹⁹³ BRASIL. Lei Federal nº 8.078. **Diário Oficial da União**, Brasília, 12 setembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm>. Acesso em: 06 de setembro de 2020.

¹⁹⁴ BRASIL. Lei Federal nº 8.078. **Diário Oficial da União**, Brasília, 12 setembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm>. Acesso em: 06 de setembro de 2020.

alteraram a Lei da Ação Civil Pública, a Lei Federal n. 7.347.¹⁹⁵ Merece destaque o próprio artigo 110 do Código de Defesa do Consumidor, que alterou o artigo 1º, IV da Lei da Ação Civil Pública, prevendo sua aplicabilidade a “qualquer outro interesse difuso ou coletivo”.

Nesse sentido, destacamos:¹⁹⁶

Na realidade, a ação civil pública surgiu com o seu campo de aplicação restrito tanto quanto aos setores de sua incidência como em relação aos interesses que podiam ser defendidos mediante a utilização do novo instrumento processual. A legislação posterior – especialmente o Código de Defesa do Consumidor – ampliou ambas as áreas, permitindo que a ação civil pública viesse a abranger os interesses coletivos, difusos e individuais homogêneos, nos casos dos três primeiros incisos do artigo 1º (proteção ao meio ambiente, ao consumidor e ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico), e tão-somente os interesses difusos ou coletivos, nos demais casos.

Importante ressaltar que a terminologia interesse e direito são utilizadas nesse documento sem implicar grandes diferenciações em seus significados. Hugo Nigro Mazzilli destaca que “interesse é gênero; direito subjetivo é apenas o interesse protegido pelo ordenamento jurídico”.¹⁹⁷

O entendimento de Marcelo Abelha Rodrigues sublinha que embora não sejam sinônimos, o legislador, por “uma ficção jurídica” cuidou de equiparar os interesses em direitos de forma a permitir sua tutela.¹⁹⁸

Rizzatto Nunes tem o mesmo entendimento:¹⁹⁹

A lei fala em “interesses e direitos” no caput do art. 81 e “interesses ou direitos” nos três incisos do parágrafo único do mesmo artigo. A Constituição Federal, no inciso III do art. 129 já referido, usa a expressão “interesse”. Tem que se entender ambos os termos como sinônimos, na medida em que “interesse”, semanticamente em todos os casos, tem o sentido de prerrogativa e esta é exercício de direito subjetivo. Logo, direito e interesse têm o mesmo valor semântico: direito subjetivo ou prerrogativa, protegidos pelo sistema jurídico.

Por isso, nós, aqui, usaremos apenas o termo “direito”.

¹⁹⁵ BRASIL. Lei Federal nº 7.347. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 julho de 1985. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm>. Acesso em: 06 de setembro de 2020.

¹⁹⁶ MEIRELLES, Hely Lopes; WALD, Arnoldo; MENDES, Gilmar Ferreira. **Mandado de Segurança e Ações Constitucionais**. 32ª ed. SP: Malheiros, 2009. p. 184-185.

¹⁹⁷ MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses**. 29ª ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 62.

¹⁹⁸ RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Direito ambiental esquematizado**. Coordenação Pedro Lenza. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 38.

¹⁹⁹ NUNES, Rizzatto. **Curso de Direito do Consumidor**. 12ª ed. SP: Saraiva. 2018. p. 815.

Desta feita, também adotaremos a terminologia “Direitos” para tratar do tema do qual nos propusemos a analisar.

No que se refere a terminologia metaindividuais e transindividuais, valemo-nos do entendimento de Hugo Nigro Mazzilli:²⁰⁰

Resta, por fim, a análise da questão terminológica: qual expressão é mais correta, interesses transindividuais ou metaindividuais? Embora, em rigor de formação gramatical, seja preferível utilizarmos da primeira expressão, porque é neologismo formado com prefixo e radical latinos (diversamente da segunda, que, como hibridismo, soma prefixo grego a radical latino), a verdade é que a doutrina e a jurisprudência tem usado ambos os termos, no mais das vezes indistintamente, para referir-se a interesses de grupos, ou a interesses coletivos, em sentido lato.

Utilizaremos os termos de forma indiscriminada para nos referirmos aos interesses coletivos *lato sensu*, aqueles decorrentes do Estado Social.

O Direito do Trabalho, que possui como um de seus seguimentos o Direito Coletivo do Trabalho, tem grande influência na transformação do Estado Liberal em Estado Social, como bem pontua Marcelo Abelha Rodrigues:²⁰¹

A transformação do Estado Liberal em Estado Social deve-se a uma série de mudanças de comportamento, inclusive do próprio sistema capitalista, que passou a ser refém da necessidade de proteger em certa dose o trabalho humano que explorava (o lado social), porque, em última análise, dele dependia para a formação da riqueza e a manutenção do status quo. (grifos do autor).

A história do surgimento do Direito do Trabalho é representada pela luta dos trabalhadores, em que pesem as diversas disposições legais concernentes ao Direito individual dos trabalhadores, as conquistas destes se deram pela organização civil coletiva dos trabalhadores, ainda que para a obtenção de direitos individuais.

O Direito Coletivo do trabalho regula as relações entre grupos de empregadores e grupo de empregados ou entre grupo de empregados diretamente com seu empregador. Essa é a chamada autonomia privada coletiva. Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado:²⁰²

²⁰⁰ MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses**. 29ª ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 53.

²⁰¹ RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Direito ambiental esquematizado**. Coordenação Pedro Lenza. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 35.

²⁰² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: LTR. 2013. p. 1.317.

O Direito Coletivo do Trabalho, por sua vez, regula as relações inerentes à chamada autonomia privada coletiva, isto é, relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre as organizações obreiras e empregadores diretamente, a par das demais relações surgidas na dinâmica da representação e atuação civil coletiva dos trabalhadores. (destaques do autor).

Para o Direito do Trabalho esses direitos são tratados como metaindividuais, visto que o artigo 8º, III, da Constituição Federal determina que: “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”. Bem explana Adriana Campos de Souza Freire Pimenta:²⁰³

(...) [em] inúmeras hipóteses pode se verificar a aplicabilidade desses conceitos, v.g., proteção ao meio ambiente do trabalho, saúde e segurança dos trabalhadores, normas coletivas descumpridas, contratações sem concurso público quando o ente administrativo adote o regime celetista, apenas para exemplificar.

Além dos exemplos citados, em outros tantos pode ser muito rica e proveitosa a atuação sindical, na medida em que os postos de trabalho são protegidos (não há o temus da dispensa imotivada que ocorreria na ação individual) e/ou as condições de trabalho melhoradas; ou seja, a norma constitucional tem seu potencial quase que plenamente atingido, restando atendido, além do art. 8º, III, o art. 7º, I, ambos da Constituição Federal de 1988.

Assim, passaremos a discorrer brevemente sobre cada tópico de forma a conectá-los ao Direito do Trabalho.

2.1.1 Do direito coletivo

Os direitos coletivos em sentido *lato* estão previstos na Constituição Federal em seu artigo 129, inciso III. Corrobora que o dispositivo constitucional, a previsão contida no Código de Defesa do Consumidor (CDC) que em sua parte processual, especificamente em seu art. 117 que se aplica “a todo e qualquer direito coletivo *lato sensu* do ordenamento jurídico brasileiro”.

Marcelo Abelha Rodrigues conceitua os direitos coletivos *strictu sensu* nos seguintes dizeres:²⁰⁴

(...) a categoria ou classe de pessoas estão ligados entre si (relação institucional, como associação, um sindicato, uma federação, etc.) ou,

²⁰³ PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. **Substituição processual sindical**. São Paulo: LTr, 2011. p. 75

²⁰⁴ RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Direito ambiental esquematizado**. Coordenação Pedro Lenza. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 41.

alternativamente, é possível que esse vínculo jurídico emane da própria relação jurídica existente com a parte contrária. A relação “entre si” a que alude o legislador pode-se dar antes de um ilícito ou ser derivada de um ilícito comum. Certamente que, no primeiro caso, existe mais coesão e, portanto, menos conflituosidade interna. (grifos do autor).

Com o devido enfoque ao Direito do Trabalho recorremo-nos ao conceito de direito coletivo trazido por Adriana Campos de Souza Freire Pimenta:²⁰⁵

Em relação aos **direitos coletivos**, são aqueles direitos indivisíveis da categoria, a saber, dos empregados considerados como um todo, vinculados juridicamente ao empregador. E, como se vê da definição legal, também em relação a esses direitos coletivos resta ultrapassado o limite do individual (são trans ou metaindividuais) (grifos do autor).

Os direitos coletivos *lato sensu* demonstram claramente o Estado Social no qual se tornou o Brasil, dada a sua intervenção na esfera privada das relações da sociedade. Impõe condutas, tem a possibilidade de intervir em acordos, rever cláusulas contratuais, entre outras formas de intervenção. Sublinhamos que, embora o Código define e conceitua precipuamente os direitos coletivos seja o Código Defesa do Consumidor, este se aplica ao Direito do Trabalho pela previsão contida no artigo 81, inciso III. O Direito do Trabalho tem lastro na organização associativa dos trabalhadores, ao passo que o Direito Coletivo do Trabalho se apresenta como segmento fundamental para titularização dos interesses desse grupo.

Importante consideração é tecida por Aarão Miranda da Silva *in verbis*:²⁰⁶

O “espírito coletivo” permite desenvolver e aflorar na sociedade a consciência de que certas atitudes ou atos geram, mesmo que potencialmente, benefícios, riscos e prejuízos simultâneos para vários sujeitos, oriundos de um “fato comum” à coletividade.

2.1.2 Do direito difuso

Por sua vez, os direitos difusos estão previstos no inciso I do parágrafo único do artigo 81, do Código de Defesa do Consumidor. Hugo Nigro Mazzilli os conceitua da seguinte forma:²⁰⁷

²⁰⁵ PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. **Substituição processual sindical**. São Paulo: LTr, 2011. p. 75

²⁰⁶ SILVA, Aarão Miranda da. **O direito difuso do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. p.20.

²⁰⁷ MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses**. 29ª ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 53.

Difusos – como os conceitua o CDC – são interesses ou direitos “transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato”. Os interesses difusos compreendem os grupos menos determinados de pessoas (melhor do que pessoa indeterminadas, são antes pessoas indetermináveis), entre as quais inexistente vínculo jurídico ou fático preciso. São como um feixe ou conjunto de interesses individuais, de objeto indivisível, compartilhados por pessoas indetermináveis, que se encontrem unidas por circunstâncias de fato conexas. (destaques do autor).

As características destacáveis do direito difuso se referem a indeterminabilidade de seus titulares e a indivisibilidade de seu objeto. Diferentemente dos direitos coletivos, onde os titulares são determinados e ligados entre si por uma situação circunstancial. Outra importante diferenciação entre os direitos difusos e coletivos reside na indeterminabilidade de titulares daqueles atribuindo-lhes uma veia publicista, pois atinge um número indeterminado e ilimitado de pessoas, logo versa sobre um direito disperso. Ao passo que os direitos coletivos, alcançam número determinado e limitado de pessoas (categoria), dado classificado como homogêneo, o que lhe atribui veia privatística.²⁰⁸

Podemos citar como exemplos de interesses difusos na esfera trabalhista, a greve em serviços essenciais, visto que criam riscos para toda população, o meio ambiente do trabalho, a contratação de servidores públicos sem concurso, o combate à discriminação no emprego, entre outras situações.²⁰⁹

2.1.3 Do direito individual homogêneo

Quanto aos direitos individuais homogêneos destacamos que sua previsão legal consta do artigo 81, parágrafo único inciso III, do Código de Defesa do Consumidor. Tais direitos têm como características a circunstância de fato comum, sujeitos determinados ou determináveis com objeto divisível.

²⁰⁸ RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Direito ambiental esquematizado**. Coordenação Pedro Lenza. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

²⁰⁹ SOUZA, Daniel Eric dos Santos; NETO, Saint Clair Barros. **Direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos na esfera trabalhista**. Revista Jus Naviganti. Publicado em maio de 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos>>. Acesso em: 22.06.2018.

A diferença entre os direitos individuais homogêneos e os direitos coletivos é pontuada por Hugo Nigro Mazzilli:²¹⁰

Tantos os interesses individuais homogêneos como os difusos originam-se de circunstâncias de fato comuns; entretanto, são indetermináveis os titulares de interesses difusos, e o objeto da pretensão é divisível (isto é, o dano ou a responsabilidade se caracterizam por sua extensão divisível ou individualmente variável entre os integrantes do grupo).

A diferenciação entre os interesses individuais e homogêneos, os difusos e os direitos coletivos são pontuados por Aarão Miranda da Silva:²¹¹

(...) os interesses coletivos ou individuais homogêneos são totalmente diversos dos direitos difusos, pois neste inexistente a indivisibilidade do direito (já o objeto em si não o permite), além de que todos são os titulares; portanto, o correto, para os direitos difusos, é afirmar que “não haverá especificação de sujeitos”.

Na seara trabalhista são exemplos de direito individual homogêneo, os pedidos de pagamento de adicionais de periculosidade, de insalubridade aos trabalhadores de uma empresa, pagamento horas extras entre outros direitos. Nos direitos individuais homogêneos, a pretensão posta em juízo tem natureza condenatória pecuniária.²¹²

2.2 Aplicação da proteção dos direitos difusos e coletivos na proteção do contrato de trabalho individual e das convenções e acordos coletivos de trabalho

Expressa a Constituição Federal de 1988:²¹³

²¹⁰ MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses**. 29ª ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 57.

²¹¹ SILVA, Aarão Miranda da. **O direito difuso do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. p. 27.

²¹² SOUZA, Daniel Eric dos Santos; NETO, Saint Clair Barros. **Direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos na esfera trabalhista**. Revista Jus Naviganti. Publicado em maio de 2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos>>. Acesso em: 22 de junho de 2018.

²¹³ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 07 de setembro de 2020.

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

[...]

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

A Lei Federal nº 7.347/1985 (LACP), estabelece o rol de legitimados para a propositura da ação civil pública:²¹⁴

Art. 5º Têm legitimidade para propor a ação principal e a ação cautelar: (Redação dada pela Lei nº 11.448, de 2007) (Vide Lei nº 13.105, de 2015) (Vigência)

I - o Ministério Público; (Redação dada pela Lei nº 11.448, de 2007).

II - a Defensoria Pública; (Redação dada pela Lei nº 11.448, de 2007).

III - a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios; (Incluído pela Lei nº 11.448, de 2007).

IV - a autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista; (Incluído pela Lei nº 11.448, de 2007).

V - a associação que, concomitantemente: (Incluído pela Lei nº 11.448, de 2007).

a) esteja constituída há pelo menos 1 (um) ano nos termos da lei civil; (Incluído pela Lei nº 11.448, de 2007).

b) inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção ao patrimônio público e social, ao meio ambiente, ao consumidor, à ordem econômica, à livre concorrência, aos direitos de grupos raciais, étnicos ou religiosos ou ao patrimônio artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico. (Redação dada pela Lei nº 13.004, de 2014)

Por sua vez, a Lei Federal nº 8.078/90 (CDC) previu:²¹⁵

Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.

Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:

I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;

II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;

III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.

Art. 82. Para os fins do art. 81, parágrafo único, são legitimados concorrentemente: (Redação dada pela Lei nº 9.008, de 21.3.1995)

I - o Ministério Público,

²¹⁴ BRASIL. Lei Federal nº 7.347. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 julho de 1985. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm>. Acesso em: 06 de setembro de 2020.

²¹⁵ BRASIL. Lei Federal nº 8.078. **Diário Oficial da União**, Brasília, 12 setembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm>. Acesso em: 06 de setembro de 2020.

II - a União, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal;

III - as entidades e órgãos da Administração Pública, direta ou indireta, ainda que sem personalidade jurídica, especificamente destinados à defesa dos interesses e direitos protegidos por este código;

IV - as associações legalmente constituídas há pelo menos um ano e que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses e direitos protegidos por este código, dispensada a autorização assemblear.

§ 1º O requisito da pré-constituição pode ser dispensado pelo juiz, nas ações previstas nos arts. 91 e seguintes, quando haja manifesto interesse social evidenciado pela dimensão ou característica do dano, ou pela relevância do bem jurídico a ser protegido.

A legitimidade do sindicato para a propositura de ação civil pública para a defesa de interesses e direitos individuais homogêneos já foi consolidada pela jurisprudência.

Como exemplo, em 2018 o Tribunal Superior do Trabalho chegou a rejeitar Ação Rescisória proposta pelo Ministério Público em razão da sua não em Ação Civil Pública movida pelo sindicato para defesa de seus integrantes, declarando que inexistia prejuízo para os litigantes no caso. Assim, o TST acolheu claramente a legitimidade do sindicato para a ajuizar ação civil pública para a defesa de seus integrantes.

O tema também fora abordado pelo Superior Tribunal de Justiça em lide que sequer envolvia questões laborais:²¹⁶

DIREITO PROCESSUAL CIVIL. APLICABILIDADE DO ART. 18 DA LACP A AÇÃO CIVIL PÚBLICA MOVIDA POR SINDICATO.

O art. 18 da Lei 7.347/1985 (LACP) - "Nas ações de que trata esta lei, não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de advogado, custas e despesas processuais" - é aplicável à ação civil pública movida por sindicato na defesa de direitos individuais homogêneos da categoria que representa. Realmente, o STJ posicionava-se no sentido de que o cabimento de ação civil pública em defesa de direitos individuais homogêneos se restringia àqueles direitos que envolvessem relação de consumo. Esse posicionamento, entretanto, encontra-se superado, tendo em vista o entendimento de que o art. 21 da Lei 7.347/1985, com redação dada pela Lei 8.078/1990, ampliou o alcance da ação civil pública também para a defesa de interesses e direitos individuais homogêneos não relacionados a consumidores (REsp 1.257.196-RS, Segunda Turma, DJe 24/10/2012; e AgRg nos ERESp 488.911-RS, Terceira Seção, DJe 6/12/2011). Assim, é cabível o ajuizamento de ação civil pública em defesa de direitos individuais homogêneos não relacionados a consumidores, devendo ser

²¹⁶ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (2ª turma). Embargos de divergência em Recurso Especial nº 1.322.166-PR. Direito Processual Civil. Aplicabilidade do Art. 18 da LACP A Ação Civil Pública Movida Por Sindicato. In: STJ, **Informativo de Jurisprudência**. Disponível em: <<https://processo.stj.jus.br/jurisprudencia/externo/informativo/?acao=pesquisar&livre=ERES P+1.322.166>>. Acesso em: 07 de setembro de 2020.

reconhecida a legitimidade do sindicato recorrente para propor a presente ação em defesa de interesses individuais homogêneos da categoria que representa. Com o processamento da demanda na forma de ação civil pública, incide plenamente o art. 18 da Lei 7.347/1985. Precedentes citados: AgRg no REsp 1.453.237-RS, Segunda Turma, DJe 13/6/2014; e AgRg no REsp 1.423.654-RS, Segunda Turma, DJe 18/2/2014. EResp 1.322.166-PR, Rel. Min. Mauro Campbell Marques, julgado em 4/3/2015, DJe 23/3/2015.

Portanto, seja em questões laborais, seja em questões que não envolvam lides trabalhistas, a legitimidade do sindicato para ajuizar ação civil pública parece evidente.

O sindicato também detém legitimidade para impetrar mandado de segurança coletivo, como se pode observar do artigo 5º, LXX, da Constituição Federal de 1988 e do artigo 21 da lei federal n. 12.016/2009 (Lei do Mandado de Segurança – BRASIL, 2009):

Constituição Federal de 1988

Art. 5º [...]

LXIX - conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por *habeas corpus* ou *habeas data*, quando o responsável pela ilegalidade ou abuso de poder for autoridade pública ou agente de pessoa jurídica no exercício de atribuições do Poder Público;

LXX - o mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por:

a) partido político com representação no Congresso Nacional;

b) organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados;

Lei do Mandado de Segurança:

Art. 21. O mandado de segurança coletivo pode ser impetrado por partido político com representação no Congresso Nacional, na defesa de seus interesses legítimos relativos a seus integrantes ou à finalidade partidária, ou por organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há, pelo menos, 1 (um) ano, em defesa de direitos líquidos e certos da totalidade, ou de parte, dos seus membros ou associados, na forma dos seus estatutos e desde que pertinentes às suas finalidades, dispensada, para tanto, autorização especial.

Parágrafo único. Os direitos protegidos pelo mandado de segurança coletivo podem ser:

I - coletivos, assim entendidos, para efeito desta Lei, os transindividuais, de natureza indivisível, de que seja titular grupo ou categoria de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica básica;

II - individuais homogêneos, assim entendidos, para efeito desta Lei, os decorrentes de origem comum e da atividade ou situação específica da totalidade ou de parte dos associados ou membros do impetrante.

Além da legitimidade para ajuizar ação civil pública e para impetrar o mandado de segurança coletivo, o sindicato também possui legitimidade para interpor ação direta de inconstitucionalidade.

Junto ao Supremo Tribunal Federal, a legitimidade é restrita às confederações ou entidades de classe de âmbito nacional:

Art. 103. Podem propor a ação direta de inconstitucionalidade e a ação declaratória de constitucionalidade: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

[...]

IX - confederação sindical ou entidade de classe de âmbito nacional.

Porém, pelo princípio da simetria, os sindicatos possuem plena legitimidade para questionar judicialmente a validade de normas estaduais ou municipais através de ação direta de inconstitucionalidade junto aos Tribunais de Justiça de cada Estado da federação. Como exemplo, vejamos a previsão contida na Constituição do Estado de São Paulo (São Paulo, 1989):²¹⁷

Artigo 90 - São partes legítimas para propor ação de inconstitucionalidade de lei ou ato normativo estaduais ou municipais, contestados em face desta Constituição ou por omissão de medida necessária para tornar efetiva norma ou princípio desta Constituição, no âmbito de seu interesse:

[...]

V - as entidades sindicais ou de classe, de atuação estadual ou municipal, demonstrando seu interesse jurídico no caso;

Destarte, é fácil perceber que os sindicatos e confederações sindicais possuem diversos instrumentos judiciais para a defesa coletiva dos direitos e interesses de seus representados.

Todavia, com um sindicato enfraquecido e com sua estrutura de atuação limitada pela legislação, de nada adianta a previsão de tantos instrumentos jurídicos à sua disposição.

²¹⁷ SÃO PAULO (Estado). Constituição (1989). **Constituição do Estado de São Paulo**. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/constituicao/1989/compilacao-constituicao-0-05.10.1989.html>>. Acesso em: 07 setembro de 2020.

3 REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Nas relações coletivas de trabalho, como defende Amauri Mascaro Nascimento, o sindicato é a principal forma de organização dos trabalhadores. No entanto, não é a única forma de organização, associação ou de representação dos interesses dos trabalhadores. Nos dizeres de José Francisco Siqueira Neto:²¹⁸

Os Sindicatos, embora sujeitos típicos da autonomia e da autoproteção coletiva, não são, todavia, seus sujeitos exclusivos. O Sindicato é apenas uma, embora a mais importante, das formas de os indivíduos se organizarem para defender seus interesses profissionais.

A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho é um tipo de organização em que os representantes são os líderes natos, aqueles que têm a confiança do grupo para reivindicar seus interesses junto a seus empregadores. Amauri Mascaro Nascimento destaca que esse tipo de representação se entrelaça com a história do Direito do trabalho sendo reconhecida pelo Estado antes mesmo da institucionalização do Direito do trabalho pelas Constituições sociais supracitadas em países como a Itália, Alemanha, França, Inglaterra e Espanha.²¹⁹

A representação dos trabalhadores no local do serviço é antiga instituição. Mencionem-se, na Itália (1906), as Comissões Internas, resultantes de acordo entre a Federação Italiana Operária Metalúrgica e a fábrica de automóveis Itália, de Torino, suprimidas, posteriormente restabelecidas a partir de 1943, com a renovação da força das convenções coletivas de trabalho em plano de empresa. Na Alemanha (1891), A Constituição de Weimar introduziu a ideia de cogestão nas empresas, com a participação de comissões com a presença de trabalhadores. Na França, os Conselhos de Usina, de Léon Harmel, Val-des-Bois (1885), os Representantes e Seção da Fábrica Godin (1846) e os Delegados Operários das Fábricas Schneider, em Creusot (1889), infundiram diretrizes participativas. Na Inglaterra, surgiram os Comitês de Salário Mínimo (1909) e, na Espanha, os Conselhos de Cooperação Industrial (1992). (Destaques do autor).

Esse fenômeno sociológico trabalhista recebe em 1945, na União Europeia, mais uma proteção legal através Diretiva n. 94. Essa diretiva determina a quantidade de membros da comissão de trabalhadores de acordo com o

²¹⁸ SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 1999. p. 57.

²¹⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro *et al.*, **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª Ed. São Paulo: LTr. 2015. p. 338.

número de trabalhadores por Estado-membro da União Europeia e autoriza “a direção das empresas a abrir negociação com as representações, para a constituição de um Comitê Europeu de Empresas, formando um número de três a trinta membros”, além de determinar “a composição, as atribuições, o procedimento de informação e consulta desses organismos”.²²⁰

Outro diploma jurídico de relevância para a representação dos trabalhadores a Convenção n. 135 aprovada na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em Genebra em 1971. Essa recomendação foi ratificada pelo Brasil através do Decreto n. 131 de 22 de maio de 1991. Sua principal finalidade é reconhecer o sistema dual de representação no local do trabalho, ou seja, os trabalhadores são representados por seus sindicatos e, possuem no local de trabalho os comitês de representantes dos trabalhadores. No entanto, a convenção destaca que as comissões internas não podem exercer atividades atribuídas legalmente aos sindicatos.

Nos tempos atuais, as novas formas de prestação de serviços decorrentes, inclusive, do desemprego, da terceirização, a subcontratação, a empreitada e os contratos atípicos, ou seja, sem subordinação transformaram a demanda de trabalho das empresas que necessitam de maior flexibilidade para se adaptarem. De acordo com Julio Maximiniano Scudeler:²²¹

A terceirização, a descentralização do processo industrial, a flexibilização das normas trabalhistas, a globalização econômica e a negociação coletiva transformaram as relações de trabalho. A alta tecnologia e os salários mais baixos são características da economia de mercado competitiva, liberal e flexível, com pouca interferência do Estado.

É idéia neoliberal do Estado mínimo no Direito do Trabalho, na qual cabe aos atores sociais a responsabilidade pela solução dos conflitos coletivos e do direcionamento e equilíbrio das relações entre capital e trabalho.

Rodrigo Chagas Soares salienta que o comitê de representantes de fábrica é fruto de uma evolução legislativa atinente ao Direito do trabalho no sentido de flexibilização de suas normas para garantir eficácia aos direitos fundamentais.²²²

²²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro et al., **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª Ed. São Paulo: LTr. 2015. p. 155

²²¹ SCUDELER NETO, Julio Maximiniano. **Negociação coletiva e representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2017. p. 113.

²²² SOARES, Rodrigo Chagas. **Negociação coletiva de trabalho com o comitê de representantes dos trabalhadores da empresa**. São Paulo: LTr, 2015. p. 17.

Ressalte-se que o Direito do Trabalho no Brasil desenvolveu-se mediante a atuação intervencionista do Estado que estabeleceu regras, por vezes voltadas exclusivamente para atender necessidades do empresariado, e de forma a coibir os movimentos dos trabalhadores. Com exceção das décadas de 80 e 90 em que os sindicatos do Grande ABC paulista promoveram, embora sem êxito, grandes movimentos grevistas em defesa dos direitos dos trabalhadores, o Brasil não possui histórico de ações das massas trabalhadoras para a obtenção de direitos.²²³

Essa evolução flexibilizadora se fez presente no ordenamento jurídico brasileiro. Amauri Mascaro Nascimento, ao observar a linha do tempo das normas flexibilizadoras no Brasil, concluiu que a flexibilização no país não tem viés ideológico, pois ocorreram em diferentes períodos de sua história política. Trata-se de questão técnico-jurídica e econômico-social e se posiciona no sentido de que a flexibilização possibilita a adequação das relações de trabalho dentro de um cenário de mudanças econômicas severas e imprevisíveis, mas destaca que o tema no Brasil é de difícil trato, visto que as leis ocupam grande representação nas relações de trabalho e que a Constituição brasileira trata dos direitos trabalhistas de forma pormenorizada, visto que se trata de Constituição analítica. Destaca que a primeira Constituição brasileira a reconhecer a excepcional participação dos trabalhadores na gestão da empresa é a data de 1967 em seu artigo 165, inciso V. Depois disso, as comissões internas de trabalhadores nas empresas foram criadas através de acordos coletivos de trabalho pela negociação entre empregados e empregadores.²²⁴

Ocorre que os direitos e fenômenos sociais não são estáticos e sofrem modificações provenientes dos mais diversos ramos da sociedade.

Tanto o sindicalismo como as formas de representação dos trabalhadores se apresentam como peculiar fenômeno de “evolução das instituições jurídicas”. Isto porque inicialmente a positivação do Direito promovia a proibição desses institutos dada à força do movimento político e mais tarde veio a protegê-los e regulamentá-los, de sorte que, o fenômeno social se sobrepõe ao político e

²²³ LEVINE, Robert M.. **Pai dos Pobres?: O Brasil e a Era Vargas**. São Paulo: Companhia das Letras, 2001. Tradução de: Anna Olga de Barros Barreto.

²²⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *et. al.* **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª Ed. São Paulo: LTr. 2015. pp. 370/371.

encontra guarita legislativa para sua regulamentação, proteção judicial e administrativa.²²⁵

No entanto, ressaltamos que todos os movimentos feitos pelos governos federais para flexibilização das leis trabalhistas, se deram em gestões que tinham como viés econômico o (neo)liberalismo. Tanto o é, que tais ações não são verificadas em governos com ideologias de esquerda ou de centro-esquerda.²²⁶

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º incisos XVII e XXI preveem, respectivamente, o direito de associação e a legitimidade de representação dessas associações aos seus sindicatos. O artigo 11 também da Constituição Federal autoriza que empresas com mais de duzentos (200) empregados elejam um representante com o objetivo de promover o diálogo direto com seus empregados.²²⁷ Essas disposições demonstram a tendência da legislação brasileira na flexibilização de suas normas e a aceitação do sistema dual de representação sindical.

Importante reflexão faz Pedro Paulo Teixeira Manus quanto a atual organização sindical pelo sistema da unicidade sindical e seus reflexos nas decisões intervencionistas de não reconhecimento da autocomposição através de Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho:²²⁸

Sucedee que nosso modelo, da unicidade sindical, dá ao sindicato a representação de toda a categoria, independentemente do número de pessoas associadas. Assim, temos com muita frequência um sindicato com apenas uma centena de sócios, mas com a representação de alguns milhares de pessoas.

Basta meditar um pouco sobre esse modelo de organização para concluir que nem sempre a vontade expressa pela direção sindical coincide com a vontade dos associados. Eis, a nosso ver, a razão preponderante para que a jurisprudência trabalhista, mesmo reconhecendo a autocomposição dos conflitos como modo ideal de solução, veja os acordos e convenções coletivas com certa reserva.

Encontrando-se a grande maioria dos integrantes da categoria alheia ao processo de negociação e à solução alcançada, esta em muitos casos não representa uma negociação de benefícios, ou uma melhoria às condições de trabalho, sendo rejeitada quando questionada em juízo.

²²⁵ MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2007. p. 76.

²²⁶ MARTINS, Flávio. **Curso de Direito Constitucional**. 1ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

²²⁷ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

²²⁸ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Controle do conteúdo das normas coletivas autônomas pelo Judiciário Trabalhista**. Boletim de Notícias ConJur, 09 set. 2016, 08h01. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-set-09/reflexoes-trabalhistas-controle-normas-coletivas-autonomas-judiciario-trabalhista>>. Acesso em: 12 de janeiro de 2017.

Túlio de Oliveira Massoni destaca que a representação sindical possui elementos próprios que a diferenciam da representação civil (representação do mandato ou representação legal) e da representação do direito público que se refere à representação política.²²⁹

Cabe-nos aqui destacar quatro das concepções da natureza jurídico-sindical admitidas pela doutrina atual.

A teoria contratual, concepção predominante aceita, define que a representação sindical tem natureza contratual, ou seja, o sindicato resulta do agrupamento voluntário de seus membros que consentida e voluntariamente elaboram instrumentos para o estabelecimento de regras e direitos na relação laboral, sendo esses instrumentos os acordos e convenções coletivas de trabalho. Tais instrumentos aplicam-se restritamente aos representados e por adesão aos não representados. Essa teoria apresenta divergências quanto a forma de vinculação entre sindicatos e representados.²³⁰

A concepção político-institucional encontra pontos comuns entre a representação sindical e a representação política. Esta última estabelecida por normas de ordem pública que estabelece a relação entre eleitos e eleitores, entre comunidade e partidos políticos ou parlamentos. A relevante diferença entre a representação sindical e a representação política é que no sindicalismo, o sindicato representa todos os associados ainda que não filiados ao sindicato, enquanto na representação política a representação alcança a todos os eleitores, mesmo aqueles que não contribuíram para a eleição daquele grupo de representantes.²³¹

Assim, a representação dos trabalhadores no local de trabalho refere-se à legitimidade e a responsabilização para agir no interesse de um grupo. Em virtude disso e pelo sistema atual de unicidade sindical (apenas um sindical por base territorial) pelo ordenamento jurídico brasileiro, a representação sindical nem sempre expressa a vontade ou a necessidade do grupo representado.

²²⁹ MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2007. p. 74

²³⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro et al. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

²³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro et al. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

Nesse sentido, pode-se afirmar que a teoria da representação de vontades “parte de uma noção fragmentária do interesse representado. Não é coletivo, mas individual plúrimo”.²³²

A concepção institucional citada por Túlio de Oliveira Massoni tem o sindicato como categoria (única e mesma realidade), o que não ocorre com a totalidade de sindicatos existentes hoje em nosso país.

A Consolidação das Leis Trabalho, diploma recepcionado pela Constituição Federal de 1988, trata das convenções e acordos coletivos de trabalho em seu título IV “Das Convenções e Acordos Coletivos de trabalho”. O artigo 611, do referido diploma, disciplina a legitimidade dos sindicatos para a celebração de acordos e convenções coletivas de trabalho. O parágrafo primeiro do mesmo artigo trata dos acordos coletivos de trabalho como instrumentos de representação sindical para a estipulação de condições de trabalho a uma empresa ou grupo de empresas de igual categoria econômica.²³³

Não obstante a importância da representação sindical, e trazendo as palavras de José Francisco Siqueira Neto:²³⁴

Os sindicatos, embora sujeitos típicos da autonomia e da autoproteção coletiva, não são, todavia, seus sujeitos exclusivos. O Sindicato é apenas uma, embora a mais importante, das formas de os indivíduos se organizarem para defender seus interesses profissionais.

A Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) determina em seu artigo 3º que “as organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito (...), de eleger livremente seus representantes, de organizar sua administração e suas atividades e de formular seu programa de ação”. O artigo 10 do mesmo diploma legal internacional estabelece que “o termo organização significa toda organização de trabalhadores e de empregadores que tenha por objeto fomentar e defender os interesses dos trabalhadores e dos empregadores”. (OIT, 1948). Assim, Túlio de Oliveira Massoni define que o conceito de representação sindical dependerá dos interesses protegidos e das

²³² *Ibidem*, p. 215.

²³³ MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação Coletiva no local de trabalho. A experiência dos metalúrgicos do ABC**. São Paulo: LTr, 2007.

²³⁴ SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 1999. p. 57.

funções desempenhadas pelos sindicatos dentro do contexto histórico em que esse está inserido.²³⁵

Nesse diapasão, salientamos que representar coletivamente é refletir as vontades e necessidades dos trabalhadores. Como corroboram as palavras de Paulo Sérgio João ao esclarecer que “o sindicato, convém lembrar, não é titular de direitos, mas porta voz da manifestação da autonomia da vontade privada coletiva dos trabalhadores, verdadeiros titulares do direito”.²³⁶

3.1 Representatividade Sindical

Representar, segundo a teoria da representação abordada pela doutrina francesa e citada por Túlio de Oliveira Massoni, significa que ao olhar para a representação estaríamos olhando para objeto representado, como se de frente a um espelho estivéssemos.²³⁷

Desta feita, refere-se a qualidade da representação, à autenticidade e o conhecimento real da necessidade dos representados. É a capacidade de expressar com verossimilhança os interesses, no caso da representatividade sindical, do grupo que representa. Não está restritivamente relacionada com a capacidade legal de estar à frente de um determinado grupo, mas sim de refletir o sentimento comum desse grupo.

Túlio de Oliveira Massoni explica que “noção de representatividade sindical aparece pela primeira vez na França em 1936, com a Lei de 24 de junho de 1936”. Ressalta que a conceituação mais profunda e precisa acerca do tema é tratada paulatinamente junto às mudanças sofridas no país em decorrência da segunda Grande Guerra mundial.²³⁸

Assim, quanto a representatividade “o que [...], então, é a capacidade da organização para interpretar a vontade, mais que representá-la pelo explícito recebimento de um mandato”.²³⁹

²³⁵ MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2007. p. 80.

²³⁶ JOÃO, Paulo Sérgio. **MP 808/17 - representação de trabalhadores e negociação no local de trabalho**. Portal Migalhas. Texto publicado em 04 de dezembro de 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/270250/mp-808-17---representacao-de-trabalhadores-e-negociacao-no-local-de-trabalho>>. Acesso em: 20 de novembro de 2018.

²³⁷ MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2007.

²³⁸ MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2007. p. 129.

²³⁹ SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 1999. p. 106.

A liberdade sindical está intimamente atrelada à representatividade sindical. Somente sendo livres, sem interferências ou intervenções estatais, os sindicatos podem realmente expressar e defender os interesses dos trabalhadores.²⁴⁰

A noção de representatividade sindical, nascida na própria OIT, deixa evidente que se pressuposto é a existência de um regime de liberdade sindical no qual a representatividade adquire relevância e dimensão jurídica. Em sentido contrário, a existência de um regime de sindicalização obrigatória exclui, por definição, os problemas jurídicos de representatividade: o sindicato oficial e único tem atribuída por lei a representação exclusiva de todo o coletivo ou categoria profissional; não há, portanto, concorrência com outras organizações, e não há necessidade de se distinguir entre elas.

A liberdade de atuação do sindicato é imprescindível para que haja efetiva representatividade dos interesses dos trabalhadores tanto no âmbito coletivo como individual. Vale ressaltar que não basta haver liberdade para a atuação para que se alcance a completa representatividade sindical, mas sim uma complexidade de fatores e previsões legais que visem a assegurar a atuação dos dirigentes sindicais e de outros órgãos de representação para que seja possível haver uma força igualitária entre os trabalhadores e os empregadores ou sindicatos patronais, ou seja, “a ausência de liberdade sindical compromete a dinâmica das normas internacionais do trabalho, que se originam da autonomia das partes sociais, com sua possibilidade também de criar normas e de participar da vida jurídica e social”.²⁴¹

Rudimar Roberto Bertolotto ressalta que “em um universo pulverizado de confederações, federações e sindicatos, o movimento sindical se perde na falta de representatividade, com a manutenção de entes sindicais enraizados no modelo mantido pelo Estado”. Destaca ainda que a taxa de sindicalização no Brasil é precária.²⁴²

Túlio de Oliveira Massoni explica a dificuldade encontrada pela doutrina e jurisprudência para *medir* a representatividade sindical. Destaca que os critérios devem ser objetivos a fim de que haja justiça na mensuração da

²⁴⁰ MASSONI. *Op. cit.* p. 108.

²⁴¹ MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2007. p. 59.

²⁴² BORTOLOTO, Rudimar Roberto. **Os aspectos da representatividade no atual direito sindical brasileiro**. (Tese mestrado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/78365/170291.pdf>>. Acesso em: 07 de setembro de 2020. p. 102.

representatividade. Para tanto, cita os critérios como o quantitativo (nº de empregados inscritos de um sindicato), por antiguidade (tempo de constituição de um sindicato), critério de reivindicação (nº de greves promovidas por determinado sindicato) e o critério de “ação territorial do sindicato” (extensão do campo de atuação do sindicato em determinado território). No entanto, para todos os critérios apresenta de antemão inconsistências relevantes para o aferimento desejado.²⁴³

Destaca o autor que, ainda que a Organização Internacional do trabalho tenha buscado estabelecer parâmetros para averiguação da representatividade dos sindicatos, o mais importante é que os governos se preocupem em incentivar a eficaz atuação sindical. O que nos parece quase utópico, visto que os sindicatos podem atuar de forma política e promover força contrária aos interesses político-governamentais. No entanto, é importante que os sindicatos reconheçam a essencialidade de sua razão de existir, qual seja lutar por melhores condições de trabalho, manutenção do pleno emprego e dos direitos juridicamente tutelados.

3.1.1 Modelos de representatividade sindical

Alice Monteiro de Barros explica que a doutrina enumera três tipos sistemas de representação dos trabalhadores:²⁴⁴

1) **Primeiro sistema:** Representação pelo sindicato: nesse caso a representação divide-se em cooperação e reivindicação e é reconhecido pelo poder estatal. O exemplo citado para esse modelo de sistema encontra-se nos Estados Unidos (Wagner-act de 1935 e Taft-Hartley act de 1947). Essas leis estabelecem que uma vez que os trabalhadores escolham ser representados por um sindicato, esse “passa a ter o monopólio de todos os trabalhadores da unidade produtiva onde a negociação deve se realizar”.

²⁴³ MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2007. p. 124.

²⁴⁴ BARROS, Alice Monteiro. **Representante dos empregados no local de trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 28, n. 58, p. 179-188, jan./dez. 1998. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27078/alice_monteiro_representante_dos_empregados.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 de novembro de 2018.

2) **Segundo sistema:** como citado pela referida autora, “o órgão de representação é distinto do movimento sindical, mas sem ser totalmente separado. A título de exemplo, os autores citam o sistema da antiga República Federal da Alemanha”. Na Alemanha Ocidental as relações industriais eram compostas por três entes: os sindicatos, as entidades patronais e federações do setor privado. Todos eles decidem sobre salários e condições de trabalho.

3) **Terceiro sistema:** é o caso da França onde a representação pode se dar através dos “delegados sindicais, aos delegados de pessoal e comitês de empresa”. Esses comitês podem ser compostos por empregados da empresa, médico do trabalho ou perito sindical.

Há registros de representação dos trabalhadores em seus locais de trabalho em diversos países europeus como Alemanha, Itália, França e Espanha.²⁴⁵

3.2 Representação no local de trabalho

A organização dos trabalhadores na empresa pode ser conceituada da seguinte maneira:²⁴⁶

Organização dos trabalhadores na empresa, no sentido amplo, é uma forma pela qual os empregados se unem, isto é, o conjunto de meios destinados à discussão e manifestação dos empregados no local de trabalho, tendo em vista o aperfeiçoamento das relações de trabalho internamente.

Em regra, os órgãos de representação dos trabalhadores no local de trabalho não têm personalidade jurídica. Tem a finalidade de promover um diálogo direto entre os trabalhadores e o empregador, embora não seja parte orgânica da empresa.

²⁴⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro et. al. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª Ed. São Paulo: LTr. 2015. p. 338.

²⁴⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 1.056.

Rodrigo Chagas Soares trata da importância da função social da empresa como pilar da comunicação entre empregadores e trabalhadores, logo da representação dos trabalhadores no local de trabalho. *In verbis*:²⁴⁷

A função social da empresa com a adoção de uma democracia interna é o pilar de sustentação do canal de comunicação eficiente entre trabalhadores e empregador. Seja com a adoção do duplo canal de comunicação (constatável nos países de pluralidade sindical, realizada por meio sindical e por trabalhadores) ou pela eficácia plena do art. 11 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), o que se tem é o dever da empresa em cumprir sua função democrática.

Amauri Mascaro Nascimento pondera que a representação não sindical não se confunde com a representação sindical. Vale ressaltar que da representação não sindical podem despontar futuros representantes sindicais. Por se tratar de força natural emergida dos trabalhadores, a comissão de fábrica (representantes no local de trabalho) pode atuar em divergência com o sindicato e com o empregador.²⁴⁸

Para a empresa, a representação dos trabalhadores, quando desmedidamente conflitiva, significa uma interferência no seu poder de organização da atividade empresarial e não um meio de parceria de interesse comum. A permanente conflitividade interna, no estabelecimento, pode comprometer o processo de produção. Esse comprometimento, em alguns casos, volta-se contra os interesses do trabalhador. Os trabalhadores, para ter seus empregados assegurados, dependem do crescimento da empresa, embora dos resultados deste nem sempre participem. Daí justificarem-se as diferentes funções do sindicato, um papel de luta e confrontação, e das representações internas dos trabalhadores na empresa, a pacificação e a integração.

A comissão de fábrica (representantes dos trabalhadores nas empresas) reflete a possibilidade de suprir a falha de representatividade dos sindicatos no atual sistema brasileiro. Pelo sistema de unicidade sindical, determinado pela representação por base territorial e organização por categorias, os sindicatos representam centenas, por vezes milhares de trabalhadores, o que impossibilita a visão específica da realidade de certos grupos de trabalhos.

A Lei 13.467/2017 inseriu no texto da Consolidação das Leis do Trabalho os artigos 510-A e seguintes, que visam a regulamentar o artigo 11 da

²⁴⁷ SOARES, Rodrigo Chagas. **Negociação coletiva de trabalho com o comitê de representantes dos trabalhadores da empresa**. São Paulo: LTr, 2015. p. 103.

²⁴⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro et. al. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª Ed. São Paulo: LTr. 2015. p. 339.

Constituição Federal que autoriza a representação dos empregados no âmbito das empresas, conforme abordaremos mais detidamente adiante.²⁴⁹

3.2.1 Previsão legal

O permissivo legal internacional para essa previsão constitucional está contido, na já mencionada, Convenção n. 135, da Organização Internacional do Trabalho que admite o sistema dual, ou seja, os representantes sindicais ligados diretamente à entidade sindicato (aqueles nomeados ou eleitos pelos sindicatos ou seus membros) e os representantes não-sindicais, que são os representantes eleitos diretamente pelos trabalhadores.²⁵⁰

Note-se que a representação dos trabalhadores não é recente no sindicalismo e que esses grupos se formavam mesmo sem previsão legal, sendo que os efeitos de seus atos sempre foram reconhecidos tanto pelo Estado quanto pelos trabalhadores.²⁵¹

Nesse diapasão, José Cláudio Monteiro de Brito Filho define representante dos trabalhadores da seguinte maneira:²⁵²

(...) toda pessoa, física ou jurídica, ou órgão sem personalidade jurídica que, em virtude de permissivo, expresso ou não, do ordenamento jurídico, tenha a função de representar os trabalhadores, independentemente da forma de representação; da amplitude de seus poderes e da entidade perante a qual o mister será exercido.

Essa conceituação é tecida no sentido de que pode haver variação no modelo de sindicalismo adotado. O sindicalismo, no qual o sindicato é o único representante dos trabalhadores e outro modelo de representação dual: o sindicato como representante externo (modelo sindical) e a atuação de representantes no interior da empresa (representação não-sindical).²⁵³

²⁴⁹ BRASIL. Lei Federal nº 13.467. **Diário Oficial da União**. Brasília, 13 e julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 06 de setembro de 2020.

²⁵⁰ SCUDELER NETO, Julio Maximiniano. **Negociação coletiva e representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2017.

²⁵¹ BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Comissão de empresa: Proposta para inserção no modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho**. 1999. (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica – PUC. São Paulo.

²⁵² BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Comissão de empresa: Proposta para inserção no modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho**. 1999. (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica – PUC. São Paulo., p. 291.

²⁵³ VIGO, José Henrique da Silva. **Representação e representatividade sindical em uma abordagem ao modelo sindical brasileiro**. Conteúdo Jurídico. Disponível em:

Assim, os representantes sindicais conferem representação através de pessoa jurídica e os representantes eleitos exercem a representação através de pessoas físicas. É o entendimento consagrado pela já citada convenção 135, da Organização Internacional do Trabalho ao confirmar que a representação dos trabalhadores se dá tanto pelos representantes sindicais quanto por aqueles eleitos pelos trabalhadores.²⁵⁴

No que se referem aos aspectos legislativos, no âmbito internacional a negociação coletiva está regulada pelas Convenções, ratificadas pelo Brasil, de n. 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho. Esse órgão internacional, segundo Enoque Ribeiro dos Santos, conceitua negociação coletiva nos seguintes termos:²⁵⁵

entende-se por negociação coletiva (ou expressões equivalentes) não só as discussões que culminam num contrato (convenção ou acordo) coletivo conforme o define e regulamenta a lei, além disso, todas as formas de tratamento entre empregados e trabalhadores ou entre seus respectivos representantes, sempre e quando suponham uma negociação no sentido corrente da palavra.

Na legislação brasileira, o artigo 11, da Constituição Federal prevê os representantes de trabalhadores no âmbito das empresas pela eleição direta desses representantes pelos trabalhadores. Como se tratava de norma de eficácia limitada necessitava de regulamentação infraconstitucional. Tal regulamentação foi feita através da Lei 13.467/2017 pela inserção dos artigos 510-A a 510-D no Decreto-Lei n. 5452 de 1943.²⁵⁶

A Consolidação das Leis do trabalho prevê outras formas de atuação para representação não sindical.

<<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/47736/representacao-e-representatividade-sindical-em-uma-abordagem-ao-modelo-sindical-brasileiro>>. Acesso em: 12 de abril de 2019.

²⁵⁴ VIGO, José Henrique da Silva. **Representação e representatividade sindical em uma abordagem ao modelo sindical brasileiro**. Conteúdo Jurídico. Disponível em :<<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/47736/representacao-e-representatividade-sindical-em-uma-abordagem-ao-modelo-sindical-brasileiro>>. Acesso em 12 de abril de 2019.

²⁵⁵ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**. 3ª ed., rev. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 101.

²⁵⁶ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Decreto-Lei nº 5.452. **Diário Oficial da União**, Brasília, 01 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 06 de setembro de 2020.

O artigo 621 do citado diploma autoriza a formação de comissão de trabalhadores, a serem constituídas por convenção ou acordo coletivo de trabalho, para participar, excepcionalmente, da gestão da empresa. Essa previsão regulamenta o disposto no artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal.

O artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal foi regulamentado pela lei federal n. 10.101/2000 e autoriza a formação de comissão de trabalhadores para deliberar acerca da participação dos trabalhadores nos lucros e resultados da empresa.

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CIPA) são órgãos paritários, formados tanto por representantes determinados pela empresa como eleitos pelos trabalhadores. Trata-se de órgão interno com funções específicas de fiscalização do cumprimento das normas regulamentadoras de Medicina e Segurança. A regulamentação dessas comissões está contida no artigo 164, da Consolidação das Leis do Trabalho.

A Lei 13.467/2017 tratou de inserir outra forma de representação não sindical na Consolidação das Leis do Trabalho pela inserção do artigo 457, parágrafo 10. Tal dispositivo criou a Comissão de empregados para fiscalização da cobrança e distribuição de gorjetas e taxas de serviço para empresas com mais de 60 empregados ou comissão intersindical para as demais empresas.

Destacamos ainda as Comissões de Conciliação Prévia previstas nos artigos 625-A e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho. Para Amauri Mascaro Nascimento estes “não são órgãos de representação dos trabalhadores, visto que são paritárias e têm a finalidade de promover o acordo prévio à atuação jurisdicional”.²⁵⁷

3.2.2 Regulamentação do artigo 11 da Constituição Federal e a inserção dos artigos 510-A ao artigo 510-D na Consolidação das Leis do Trabalho

Cabe-nos aqui apresentar os principais pontos da nova disciplina trabalhista introduzida na Consolidação das Leis do Trabalho.

²⁵⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª Ed. São Paulo: LTr. 2015. p. 342.

O artigo 510-A trata da estruturação da comissão de representantes no local de trabalho. O caput do artigo reitera a finalidade dessa comissão, qual a “de promover o entendimento direto com os empregados”.

O parágrafo 1º disciplina que os trabalhadores serão livremente eleitos para atuação coletiva e define o número de trabalhadores por comissão, parametrizado pelo número de empregados por empresa. O inciso I determina que nas empresas com mais de duzentos até três mil empregados, a comissão poderá ser composta por três membros. O inciso II determina que “nas empresas com mais de três mil até cinco mil empregados”, a comissão será composta por cinco membros. Já o inciso III dispõe da última parametrização número de membros e determina que nas empresas com mais de cinco mil habitantes, a comissão poderá ser composta por sete membros.

O parágrafo segundo do artigo 510-A determina que as empresas que possuem empregados em diversos Estados e ou no Distrito Federal será possível eleger uma comissão de representantes de empregados por Estado ou no Distrito Federal, dentro da previsão numérica estabelecida no parágrafo primeiro desse mesmo artigo.

O artigo 510-C, parágrafo 5º flexibiliza o número de membros na comissão previstos no artigo 510-A e estabelece que se não houver número suficientes de candidatos, a comissão poderá ser formada com número inferior ao determinado o artigo supra. Há ainda a previsão de vacância na formação da comissão por até um ano, caso não se apresentem candidatos entre os trabalhadores. (art. 510-C, § 6º).

O artigo se refere a empregados da empresa e considera no número total de empregados os que tenham contrato por prazo indeterminado, por prazo determinado, a tempo parcial e intermitente. Homero Batista Mateus da Silva tece forte crítica a essa parametrização, visto que se considerados haverá oscilação no número de representados que, segundo o autor, pode trazer prejuízo de representação para os trabalhadores. Outra consideração feita tecida pelo doutrinador refere-se a proporcionalidade de membros da comissão e número de empregados da empresa. Para ele, o número de membros é baixo e

pode impossibilitar a real representação por não ser suficiente para abranger todo o piso de empresas que possuam grande extensão territorial.²⁵⁸

Há que se ponderar o número de empregados a ser considerado, além de conter todos os tipos de contratos celebrados pela empresa, deverá ser composto pelos empregados terceirizados com prestação de serviços permanentes no interior da empresa. Isso, porque, desta maneira evita-se a discriminação desse grupo de trabalhadores.²⁵⁹

As atribuições definidas pela lei à comissão de empregados estão contidas no artigo 520-B da Consolidação das Leis do Trabalho. A lei tratou de reforçar que os empregadores não poderão coibir a atuação da comissão sob de a interferência ser considerada abusiva. A atuação deverá, ainda, ser independente e sempre de forma colegiada.²⁶⁰

Vale ressaltar que a comissão de trabalhadores não tem legitimidade para celebrar acordos e convenções coletivas de trabalho sendo que essa prerrogativa é exclusiva dos sindicatos.²⁶¹

O mandato da comissão de trabalhadores é de um ano podendo haver recondução, desde que não consecutiva. Aos membros da comissão é conferida a garantia de emprego durante o mandato e por mais ano. No entanto, é possível a demissão sem justificada. Nas palavras de Homero Batista Mateus da Silva²⁶²:

j) não foi prevista a estabilidade ampla para o representante, mas apenas a garantia momentânea do emprego, contra a dispensa arbitrária porque pode encontrar fundamento em crise financeira ou econômica, ou, ainda, em motivos técnicos, como a inovação tecnologia.

As regras atinentes ao processo eleitoral da comissão são definidas no artigo 510-C do diploma trabalhista. São elegíveis todos os empregados, inclusive os filiados ao sindicato e os representantes sindicais. Exclui, no entanto, os empregados com contratos suspensos, contratos a prazo fixo e aqueles que estiverem cumprindo aviso-prévio.

²⁵⁸ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista. Análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo**. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 104.

²⁵⁹ DELGADO, Maurício Godinho et. al. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 229.

²⁶⁰ *Ibidem*, 229.

²⁶¹ *Ibidem*, 229.

²⁶² SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista. Análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo**. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2017. p. 107.

4 A LEI 13.467/2017: ESVAZIAMENTO OU AMPLIAÇÃO DA ATUAÇÃO SINDICAL

A atual redação do artigo 611-A da CLT, dada pela Reforma Trabalhista, que estabeleceu a prevalência do negociado sobre legislado, desde que respeitados os parâmetros estabelecidos na Constituição Federal de 1988 e as vedações previstas no artigo 611-B, é um dos pontos que mais foi questionado na OIT.²⁶³

Diversas entidades afirmaram à OIT que a possibilidade de derrogação da legislação através da negociação coletiva estabelecida pela Reforma Trabalhista tem o resultado negativo de deixar sem efeito a proteção dos direitos dos trabalhadores. Dentre os argumentos negativos apresentados à OIT, merecem destaque: I- a reforma Trabalhista enfraqueceu os mecanismos de negociação coletiva e atacou frontalmente a garantia da negociação livre e voluntária garantida pela Convenção 98; II- a Reforma Trabalhista criou as condições adequadas para a redução dos direitos dos trabalhadores e de garantias hoje estabelecidas em lei; e III- há claro interesse em dissuadir os trabalhadores em exercer a negociação coletiva, já com redução de 39% nessas negociações no país.²⁶⁴

Por sua vez, o governo brasileiro argumentou: I- a Reforma Trabalhista de 2017 reforçou o papel e o valor da negociação coletiva ao aumentar o seu âmbito de ação material; II- a primazia outorgada aos acordos e convenções coletivas sobre a legislação reforça a segurança jurídica da negociação coletiva, tendo-se em vista a tradicional ingerência do Poder Judiciário brasileiro e a própria demanda histórica do movimento sindical brasileiro; III- o artigo 611-B da CLT trazido pela Reforma Trabalhista de 2017 protegeu expressamente 30 direitos de serem suprimidos ou reduzidos por negociação coletiva; IV- nenhuma das 30 ações judiciais interpostas contra a Reforma Trabalhista (lei federal n. 13.467/17) se referem à negociação coletiva; V- uma situação em que a negociação coletiva só possa dar benefícios adicionais aos trabalhadores acaba prejudicando a

²⁶³ OIT, Organización Internacional Del Trabajo. **Recomendación n. 91 sobre los contratos colectivos, Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT, 29 junio 1951**). Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTUMENT_ID:312429:NO>. Acesso em 10 de janeiro de 2020. p. 86-87.

²⁶⁴ *Ibidem*, p. 86.

situação dos empregadores nessa negociação; VI- após uma queda inicial no número de convenções e acordos coletivos, a partir de 2019 houve aumento nessas negociações, praticamente igualando os níveis anteriores à Reforma; VI- A Fundação Instituto de Investigações Econômicas (FIPE) aponta que o conteúdo das negociações é favorável aos trabalhadores e aborda um número maior de temas.

A OIT recordou que a possibilidade de derrogação da legislação através da negociação coletiva prevista pelo artigo 611-A da CLT é demasiadamente ampla, visto que este artigo abarca explicitamente 14 pontos da relação laboral e, diferentemente do artigo 611-B, tem caráter meramente indicativo, estabelecendo-se, assim, o princípio geral da exclusão de disposições legais protetivas mediante negociação coletiva.

Desta forma, a OIT deixou claro que é possível a derrogação de determinadas disposições legais sobre condições de trabalho em decorrência de negociação coletiva, desde que seja feita de forma detalhada e motivada. Assim, uma disposição que estabeleça a possibilidade genérica de derrogação da legislação laboral por meio de negociação coletiva contraria o artigo 4º da própria Convenção 98 da OIT. Assim, a OIT solicitou ao governo brasileiro a revisão dos artigos 611-A e 611-B, com o escopo de definir de maneira mais precisa as hipóteses excepcionais em que a legislação pode ser derogada através da negociação coletiva, assim como o alcance desta negociação:²⁶⁵

Al tiempo que subraya la importancia de lograr, en la medida de lo posible, un acuerdo tripartito sobre las normas básicas de la negociación colectiva, la Comisión reitera su petición al Gobierno de que, en consulta con los interlocutores sociales representativos, adopte las medidas necesarias para revisar los artículos 611-A y 611-B de la CLT a fin de enmarcar de manera más precisa las situaciones en las que las cláusulas sobre excepciones a la legislación podrían negociarse así como el alcance de estas últimas. Tomando nota también de las indicaciones del Gobierno sobre el aumento del número de acuerdos colectivos y convenios firmados durante el primer cuatrimestre de 2019, la Comisión pide al Gobierno que siga facilitando información sobre la evolución del número de acuerdos colectivos y convenios celebrados en el país, incluyendo acuerdos y convenios que contengan cláusulas derogatorias a la legislación, precisando la naturaleza y alcance de las mismas.

²⁶⁵ OIT, Organización Internacional Del Trabajo. **Recomendación n. 91 sobre los contratos colectivos, Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT, 29 junio 1951**). Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTUMENT_ID:312429:NO>. Acesso em 10 de janeiro de 2020. pag. 87.

Como já destacado anteriormente, diversos outros pontos da Reforma Trabalhista vêm sendo questionados, diante do nítido escopo de enfraquecer a estrutura sindical e sua atuação, como a criação da figura do hipersuficiente e a extinção da compulsoriedade da contribuição sindical.

É preciso reiterar que a Organização Internacional do Trabalho (2020), recomendou ao governo brasileiro a necessidade de se adotar medidas de proteção específica contra atos atentatórios contra a atuação e direitos sindicais.

Após a Reforma Trabalhista houve uma forte queda no número de convenções e acordos coletivos celebrados, tendo sido celebrados em 2018, quase que menos da metade das convenções e acordos coletivos celebrados até então.²⁶⁶ Já em 2019 e 2020, o número de acordos e convenções coletivas celebrados permaneceram praticamente no mesmo patamar de 2018.²⁶⁷

Desta forma, dentro de uma análise meramente formal, não é possível concluir que a lei federal n. 13.467/17 esvaziou a atuação dos sindicatos, que ainda detém legitimidade para atuar defendendo os interesses e direitos de seus representados. Porém, numa análise material, substancial, o sindicato teve sua estrutura nitidamente enfraquecida pela lei federal n. 13.467/17, dificultando especialmente sua ampla atuação na defesa dos direitos dos empregados.

4.1 Direito coletivo do trabalho – princípios básicos norteadores

Artigo 4º da Convenção 98 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada pelo Decreto Legislativo n. 42/52 declara:

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

²⁶⁶ BRETAS, Pollyanna. **Número de acordos em convenções coletivas tem queda de 45% após reforma trabalhista.** Disponível em: <<https://extra.globo.com/noticias/economia/numero-de-acordos-em-convencoes-coletivas-tem-queda-de-45-apos-reforma-trabalhista-22968277.html>>. Acesso em: 17 de abril de 2020.

²⁶⁷ FIPE. **Salariômetro: boletim de fevereiro de 2020.** Disponível em <http://salariometro.fipe.org.br/assets/boletins/pdfs/boletim_2020_02.pdf>. Acesso em: 17 de abril de 2020.

A lei federal n. 13.467/17 deu nova redação ao artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), declarando que “As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”.

É preciso lembrar que a anterior redação do artigo 620 da CLT, revogada, previa que a convenção coletiva prevalecia sobre o acordo coletivo caso fosse mais favorável aos empregados: “As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”.

Para a OIT o governo brasileiro explicou que a atual redação do artigo 620 da CLT permite a celebração de acordos mais próximos à realidade cotidiana dos trabalhadores e das empresas.²⁶⁸

A explicação do governo brasileiro foi considerada insuficiente pela OIT:

La Comisión reitera que con arreglo al artículo 4 del Convenio la negociación colectiva debe promoverse a todos los niveles y que, según el principio general establecido en el párrafo 3, 1), de la Recomendación núm. 91, todo contrato colectivo debe obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Observando la falta de respuesta del Gobierno a este respecto, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que: i) indique cómo se garantiza el respeto a los compromisos contraídos por los interlocutores sociales en el marco de los convenios celebrados a nivel sectorial o profesional, y ii) facilite información sobre las repercusiones del artículo 620 de la CLT sobre la utilización en cada caso de los convenios colectivos y los acuerdos colectivos, así como sobre el índice general de cobertura de la negociación colectiva en el país²⁶⁹.

Importante destacar que a mencionada Recomendação n. 91 da OIT, sobre Convenções Coletivas, expressa:²⁷⁰

²⁶⁸ OIT, Organización Internacional Del Trabajo. **Recomendación n. 91 sobre los contratos colectivos, Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT, 29 junio 1951**). Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429:NO>. Acesso em 10 de janeiro de 2020. p. 88.

²⁶⁹ Tradução livre: “A Comissão reitera que, de acordo com o artigo 4 da Convenção, a negociação coletiva deve ser promovida em todos os níveis e que, de acordo com o princípio geral estabelecido no parágrafo 3 (1) da Recomendação Nº 91, todos os contratos coletivos devem vincular seus signatários, bem como as pessoas em cujo nome o contrato é celebrado. Observando a falta de resposta do Governo a esse respeito, a Comissão solicita novamente ao Governo que: i) indique como é garantido o respeito aos compromissos assumidos pelos parceiros sociais no âmbito dos acordos concluídos em nível setorial ou profissional; e ii) facilite informações sobre as repercussões do artigo 620 da CLT sobre o uso em cada caso de convenções coletivas e acordos coletivos, bem como sobre o índice geral de cobertura da negociação coletiva no país”.

²⁷⁰ OIT, Organización Internacional Del Trabajo. **Recomendación n. 91 sobre los contratos colectivos, Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT, 29 junio 1951**). Disponível em:

3.

(1) Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo.

(2) Las disposiciones en tales contratos de trabajo contrarias al contrato colectivo deberían ser consideradas como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo.

(3) Las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables para los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo.

(4) Si la aplicación efectiva de las disposiciones de los contratos colectivos estuviese garantizada por las partes en dichos contratos, las disposiciones previstas en los apartados precedentes no deberían interpretarse en el sentido de requerir medidas legislativas.

4. Las disposiciones de un contrato colectivo deberían aplicarse a todos los trabajadores de las categorías interesadas que estén empleados en las empresas comprendidas por el contrato colectivo, a menos que el contrato colectivo previera expresamente lo contrario²⁷¹.

Interessante notar que a OIT, ainda na Conferência Internacional do Trabalho (109ª Reunião), também voltou a pedir a revogação do artigo 623 da CLT, mantida pela Reforma Trabalhista, cuja atual redação, dada pelo Decreto-Lei n. 229/1967, estabelece: ²⁷²

Art. 623. Será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acôrdo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Govêrno ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.

Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, a nulidade será declarada, de ofício ou mediante representação, pelo Ministro do

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INST RUMENT_ID:312429:NO>. Acesso em 10 de janeiro de 2020. p. 88.

²⁷¹ Tradução livre: “3.(1) Toda convenção coletiva deve vincular seus signatários, bem como as pessoas em cujo nome a convenção é celebrada. Empregadores e trabalhadores vinculados a uma convenção coletiva não devem estipular disposições contratuais contrárias à convenção coletiva. (2) As disposições desses contratos de trabalho contrárias à convenção coletiva devem ser consideradas nulas e substituídas de ofício pelas disposições correspondentes da convenção coletiva. (3) As disposições dos contratos de trabalho que são mais favoráveis aos trabalhadores do que as previstas na convenção coletiva não devem ser consideradas contrárias à convenção coletiva. (4) Se a aplicação efetiva das disposições de convenções coletivas for garantida pelas partes em tais contratos, as disposições estabelecidas nos parágrafos anteriores não devem ser interpretadas como dependentes de medidas legislativas.

4. As disposições de uma convenção coletiva devem aplicar-se a todos os trabalhadores das categorias em causa que estejam empregados nas empresas abrangidas pela convenção coletiva, a menos que a convenção coletiva preveja expressamente o contrário”.

²⁷² OIT, Organización Internacional Del Trabajo. **Recomendación n. 91 sobre los contratos colectivos, Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT, 29 junio 1951**). Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INST RUMENT_ID:312429:NO>. Acesso em 10 de janeiro de 2020. p. 89.

Trabalho e Previdência Social, ou pela Justiça do Trabalho em processo submetido ao seu julgamento.

Neste ponto, a OIT se posicionou claramente:²⁷³

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva libre y voluntaria. Sometimiento de los convenios colectivos a la política económica y financiera La Comisión recuerda que, durante años, ha insistido en la necesidad de derogar el artículo 623 de la CLT, que declara nulo y sin valor las disposiciones de todo acuerdo o arreglo que sea contrario a las normas que rigen la política económica y financiera del Gobierno o a la política salarial en vigor.

A este respecto, subrayando que el artículo 4 del Convenio exige la promoción de la negociación colectiva libre y voluntaria, la Comisión recordó que: i) las autoridades públicas podrán desarrollar mecanismos de discusión e intercambio de puntos de vista con objeto de alentar a las partes negociadoras a tener en cuenta voluntariamente las consideraciones relativas a la política económica y social del Gobierno y la protección del interés general, y

ii) las restricciones a la negociación colectiva en materia económica sólo deberían ser posibles en circunstancias excepcionales, es decir, en casos de dificultades graves e insuperables, con el fin de mantener los puestos de trabajo y la continuidad de las empresas e instituciones. **A falta de respuesta del Gobierno sobre esta cuestión y observando que la reforma de la legislación laboral de 2017 no ha suprimido el artículo mencionado, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que adopte las medidas necesarias para enmendar la legislación en el sentido indicado y que, en su próxima memoria, proporcione información sobre las medidas que haya adoptado a este respecto**²⁷⁴.

A atual sistemática das negociações coletivas foi profundamente alterada pela Reforma Trabalhista, tornando mais limitada a possibilidade de que uma negociação mais ampla possa se concretizar através de uma convenção coletiva, visto que há efetiva possibilidade de que determinados empregados de

²⁷³ *Ibidem*, p. 89.

²⁷⁴ Tradução livre: “Artigo 4. Promoção da negociação coletiva gratuita e voluntária. Submissão de acordos coletivos à política econômica e financeira A Comissão lembra que, durante anos, insistiu na necessidade de retirar o artigo 623 do CLT, que declara nulas e sem valor as disposições de qualquer acordo ou convênio contrários às regras que regem a política econômica e financeira do governo ou a política salarial em vigor. Nesse sentido, ressaltando que o artigo 4 da Convenção exige a promoção de negociação coletiva livre e voluntária, a Comissão lembrou que: i) as autoridades públicas podem desenvolver mecanismos de discussão e troca de pontos de vista, a fim de incentivar as partes em negociação para levar em consideração voluntariamente as considerações relacionadas à política econômica e social do governo e à proteção do interesse geral; eii) as restrições de negociação coletiva em questões econômicas só deve ser possível em circunstâncias excepcionais, ou seja, em casos de sérias e intransponíveis dificuldades, a fim de manter o emprego e a continuidade das empresas e instituições. A falta de resposta do governo sobre essa questão e observando que a reforma trabalhista de 2017, a legislação trabalhista não suprimiu o artigo mencionado, o Comitê solicita novamente ao Governo que adote as medidas necessárias para alterar a legislação no sentido indicado e que, em seu próximo relatório, forneça informações sobre as medidas que tenha tomado a esse respeito”.

determinada categoria possam estar “presos” num acordo coletivo bem mais prejudicial.

A Recomendação n. 91 da OIT, sobre Convenções Coletivas, é clara:

3.

(1) Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo.

(2) Las disposiciones en tales contratos de trabajo contrarias al contrato colectivo deberían ser consideradas como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo.

(3) Las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables para los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo.

(4) Si la aplicación efectiva de las disposiciones de los contratos colectivos estuviese garantizada por las partes en dichos contratos, las disposiciones previstas en los apartados precedentes no deberían interpretarse en el sentido de requerir medidas legislativas.

4.

Las disposiciones de un contrato colectivo deberían aplicarse a todos los trabajadores de las categorías interesadas que estén empleados en las empresas comprendidas por el contrato colectivo, a menos que el contrato colectivo previera expresamente lo contrario²⁷⁵.

Diante desses aspectos, é necessária a revisão da sistemática imposta pela Reforma Trabalhista em relação às negociações coletivas.

4.2 O direito coletivo do trabalho e a mitigação da hipossuficiência do trabalhador, prevista artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho

²⁷⁵ Tradução livre: 3. (1) Toda convenção coletiva deve vincular seus signatários, bem como as pessoas em cujo nome a convenção é celebrada. Empregadores e trabalhadores vinculados a uma convenção coletiva não devem estipular disposições contratuais contrárias à convenção coletiva. (2) As disposições desses contratos de trabalho contrárias à convenção coletiva devem ser consideradas nulas e substituídas de ofício pelas disposições correspondentes da convenção coletiva. (3) As disposições dos contratos de trabalho que são mais favoráveis aos trabalhadores do que as previstas na convenção coletiva não devem ser consideradas contrárias à convenção coletiva. (4) Se a aplicação efetiva das disposições de convenções coletivas for garantida pelas partes em tais contratos, as disposições estabelecidas nos parágrafos anteriores não devem ser interpretadas como dependentes de medidas legislativas.

4. As disposições de uma convenção coletiva devem aplicar-se a todos os trabalhadores das categorias em causa que estejam empregados nas empresas abrangidas pela convenção coletiva, a menos que a convenção coletiva preveja expressamente o contrário.

Como destacamos, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) atualmente declara em seu artigo 444:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social

(sem destaques no original)

Como se pode observar, o parágrafo único do artigo 444 da CLT estabeleceu a figura do “hipersuficiente”, referente ao empregado portador de diploma de nível superior e que percebe salário mensal igual ou superior ao dobro do limite dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Desta forma, a negociação com o “hipersuficiente” pode ser feita separadamente do acordo ou da negociação coletiva para os demais empregados.

Para Marcos Barberino, o dispositivo é muito mais que controverso:²⁷⁶

A figura do hiperssuficiente (*sic* - artigo 507-A, CLT) chega a agregar preconceitos sociais à renda como critérios para aferir a liberdade de consciência. A associação entre grau de educação formal e renda como critérios de certificação da cidadania remonta ao voto censitário do século XIX.

O governo brasileiro defendeu a figura do “hipersuficiente” perante a OIT argumentando que o artigo 4º da Convenção n. 98 da OIT não se refere aos contratos individuais de trabalho e que o artigo 444 da CLT se refere apenas a um grupo muito pequeno de trabalhadores, geralmente ocupantes de cargos de alta direção que representam aproximadamente 0,25% da população.²⁷⁷

Todavia, a OIT lembrou que a aplicabilidade da Convenção n. 98 não pode ser restringida por critério baseado em nível de remuneração dos

²⁷⁶ CONSULTOR JURÍDICO. **OIT recomenda que governo assegure direito à negociação coletiva.** Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mar-09/oit-recomenda-governo-assegure-direito-negociacao-coletiva>>. Acesso em 13 de março de 2020.

²⁷⁷ OIT, Organización Internacional Del Trabajo. **Recomendación n. 91 sobre los contratos colectivos, Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT, 29 junio 1951).** Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTUMENT_ID:312429:NO>. Acesso em 10 de janeiro de 2020. p. 88.

trabalhadores, sendo necessário, conseqüentemente, adaptar o artigo 444 da CLT à referida Convenção.²⁷⁸

La Comisión recuerda una vez más que la obligación de promover la negociación colectiva establecida en el artículo 4 del Convenio requiere que los derechos y garantías establecidos en los convenios colectivos aplicables, no puedan ser dejados de lado por medio de la negociación individual de las cláusulas de los contratos de trabajo, en el entendido de que éstos últimos siempre pueden prever condiciones de trabajo y de empleo más favorables. La Comisión reitera asimismo que este principio también se expresa explícitamente en el párrafo 3 de la Recomendación sobre los convenios colectivos, 1951 (núm. 91). Si bien subraya una vez más que los mecanismos de negociación colectiva pueden tener en cuenta las necesidades e intereses específicos de las distintas categorías de trabajadores que pueden, si lo desean, estar representados por sus propias organizaciones, la Comisión recuerda que este Convenio es plenamente aplicable a los trabajadores cubiertos por el artículo 444 de la CLT en la medida en que, en virtud de sus artículos 5 y 6, sólo pueden excluirse de su ámbito de aplicación los miembros de la policía y las fuerzas armadas (artículo 5) y a los funcionarios públicos adscritos a la administración del Estado (artículo 6). La Comisión reafirma, por consiguiente, que el Convenio no permite la exclusión de su ámbito de aplicación con base en el nivel de remuneración de los trabajadores. **Por consiguiente, la Comisión reitera su petición al Gobierno de que adopte, previa consulta con los interlocutores sociales representativos interesados, las medidas necesarias para que el artículo 444 de la CLT se ajuste al Convenio. La Comisión solicita al gobierno que proporcione información sobre cualquier progreso a este respecto**²⁷⁹.

Também neste aspecto, é necessária uma revisão na figura do “hipersuficiente” introduzida pela Reforma trabalhista.

Certo é, que diversos pontos da Reforma trabalhista trouxeram profundo impacto no direito coletivo do trabalho com conseqüente enfraquecimento da, já

²⁷⁸ *Ibidem*, p. 88.

²⁷⁹ Tradução livre: “A Comissão recorda mais uma vez que a obrigação de promover a negociação coletiva estabelecida no artigo 4 da Convenção exige que os direitos e garantias estabelecidos nas convenções coletivas aplicáveis não possam ser anulados através da negociação individual das cláusulas dos contratos de trabalho, entendendo que estes últimos sempre podem proporcionar condições mais favoráveis de trabalho e emprego. A Comissão também reitera que esse princípio também é explicitamente expresso no parágrafo 3 da Recomendação de Acordos Coletivos de 1951 (nº 91). Embora enfatize mais uma vez que os mecanismos de negociação coletiva podem levar em consideração as necessidades e interesses específicos das diferentes categorias de trabalhadores que, se desejarem, podem ser representados por suas próprias organizações, o Comitê recorda que esta Convenção é totalmente aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo artigo 444 da CLT, na medida em que, nos seus artigos 5 e 6, apenas membros da polícia e das forças armadas (artigo 5) e oficiais podem ser excluídos de seu escopo público designado à administração do Estado (artigo 6). A Comissão reafirma, portanto, que a Convenção não permite exclusão de seu escopo com base no nível de remuneração dos trabalhadores. Conseqüentemente, a Comissão reitera seu pedido ao Governo para adotar, após consulta aos parceiros sociais representativos interessados, as medidas necessárias para garantir que o artigo 444 da CLT cumpra a Convenção. A Comissão solicita ao governo que forneça informações sobre qualquer progresso nesse sentido.

pouco fortalecida, força sindical brasileira. O trabalhador encontra-se desprotegido num país com graves problemas políticos e econômicos.

CONCLUSÃO

O sindicalismo é indissociável da sociedade, assim como o trabalho é indissociável da história da evolução da humanidade.

A luta dos trabalhadores pela valorização da força do trabalho melhorias de condições laborais transformou as relações trabalhistas de tal forma que os Estados não tiveram alternativa senão reconhecer os direitos por ele pleiteados e, por vezes, já praticados pelos empregadores.

Diante disto, as Constituições Federais passaram prever direitos trabalhistas reconhecendo a importância das relações de trabalho para a sociedade.

Como as modificações no mundo são constantes e o Direito do Trabalho afeta e é diretamente afetado por tais movimentos, a relação trabalhadores e Estado foi construída por muitos vieses desde a intervenção ostensiva até a ideologia (neo) liberal. Estas consideram as relações de trabalho como privatísticas, logo, sem nenhuma ou quase nenhuma intervenção estatal.

Nesta ideologia, as leis são flexibilizadas de forma a prestigiar a produção de leis entre empregadores e empregados sem a intervenção do Estado.

No entanto, a flexibilização indiscriminada das leis trabalhistas adota a filosofia de colocação do capital como vértice das relações com a descentralização do ser humano.

Numa sociedade tão desigual como a brasileira, a desproteção do trabalhador implica, indubitavelmente, em retrocesso social.

Atualmente, o capital é o 'sujeito' principal das relações trabalhistas, tendo sido o fator humano deixado à margem da proteção legislativa, contrariando o espírito democrático-humanista constitucional, além de contrariar os princípios norteadores do direito do trabalho.

A história do sindicalismo no Brasil é marcada por notória intervenção estatal nas relações individuais e coletivas do trabalho.

A larga produção de normas trabalhistas pelo Estado teve como principal intenção do legislador conter os movimentos sindicais para evitar que ganhassem tanta força quanto sabia-se existir nestes movimentos na Europa. Os governantes conheciam o poder de atuação sindical e seus reflexos consideráveis na política.

Como consequência desta manifesta intervenção estatal tem-se o grave comprometimento no desenvolvimento da atuação sindical e a criação de uma espécie de ‘folclore’ popular que considera os sindicatos como associações anárquicas criadas para movimentos de desordem, oportunismo e sem representação dos trabalhadores.

Visão deslocada, embutida na sociedade para desmobilizar as ações sindicais desde tempos getulistas. Tempos estes de forte intervenção estatal e entregas de direitos aos trabalhadores com evidente intenção de conter os movimentos questionadores dos poderes públicos, inibindo a atuação sindical.

Os sindicatos, por sua vez, engessados pela unicidade sindical e acomodados pela arrecadação garantida pela compulsoriedade da contribuição sindical não mantiveram ou desenvolveram o vigor da luta pela adesão dos trabalhadores, de forma que estes, satisfeitos com os serviços prestados, custeassem os sindicatos voluntariamente e participassem ativamente dos movimentos para obtenção de direitos.

Nem mesmo o espírito democrático do Brasil de 1988 foi capaz de romper com o corporativismo e abarcar os preceitos de liberdade sindical previstos nas diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho. O conservacionismo legislativo e a acomodação das organizações sindicais sobrepuseram ao espírito democrático.

Mantida a unicidade sindical e a contribuição sindical compulsória, a liberdade de associação, sindicalização, organização sindical previstas na Constituição Federal, pouco alterou-se, de fato, a atuação sindical.

Após a promulgação da Constituição Federal sucederam governos de ideologia neoliberal com projetos de “modernização” das leis trabalhistas com redução da intervenção estatal nas relações individuais e coletivas de trabalho.

Em que pese aos diversos projetos legislativos apresentados e, algumas alterações para a flexibilização das leis trabalhistas, somente em 2017 foi promulgada Lei com profunda alteração no direito processual, individual e coletivo do trabalho.

A Lei n. 13467/2017 advinda de projeto elaborado sem a participação da sociedade civil, nem sequer dos trabalhadores, alicerçou-se na bandeira da autonomia privada coletiva para ‘afrouxar’ a “mão do Estado” nestas relações.

Um dos pontos positivos desta lei, devemos pontuar, foi a regulamentação

do artigo 11, da Constituição Federal, acerca da representação dos trabalhadores. A regulamentação nasceu acabrunhada, pois, sem previsão de garantias / estabilidades, naturalmente desestimula os empregados a se exporem frente aos empregadores.

O nascimento da figura do hipossuficiente mostrou-se como nítida ferramenta de esvaziamento da representação sindical para determinado grupo de trabalhadores, num devaneio legislativo em considerar que o empregado com curso superior e salário significativo, para os padrões do Brasil, posso se colocar em igualdade de negociação frente ao empregador.

A limitação de acesso à justiça pela inserção da previsão dos honorários de sucumbência foi outra forma flagrante, não de promover a solução dos conflitos pela via negocial, mas de intimidação dos trabalhadores na busca pela efetivação de seus direitos.

Isto porque com a convolação da compulsoriedade da contribuição sindical, os sindicatos sofreram grande impacto em suas finanças. Tanto o é que houve uma forte queda no número de convenções e acordos coletivos celebrados, tendo sido celebrados em 2018, quase que menos da metade das convenções e acordos coletivos celebrados até então. Já em 2019 e 2020, o número de acordos e convenções coletivas celebrados permaneceram praticamente no mesmo patamar de 2018.

O cenário para o sindicalismo brasileiro não poderia ser pior: a visão enviesada da sociedade brasileira acerca dos sindicatos, com consequente baixa aderência dos trabalhadores aos sindicatos, a abrupta retirada da compulsoriedade da contribuição sindical, a manutenção da unicidade desmantelou os sindicatos.

Aliás, o curioso paradoxo legislativo e ideológico brasileiro se acentuou. A legislação federal que buscou erigir o democrático e libertário previstos na Constituição Federal, pecou assim como esta, ao manter vivos os traços do corporativismo pela conversação da unicidade sindical. Tudo isso em clara afronta as convenções da OIT.

Certo é que os sindicatos necessitam se reafirmar e reencontrar a base ideológica que os instituiu, qual seja, a luta pelos direitos dos trabalhadores. Os sindicatos precisam prestar serviços de qualidade na representação dos trabalhadores, de forma que estes entendam a importância da atuação sindical

não somente na relação individual e coletiva de trabalho, mas para toda a sociedade.

A reformulação do sindicalismo no Brasil deveria ter sido gradativa. Preliminarmente, ter autorizado a pluralidade sindical para que os sindicatos originassem pela identidade e necessidade dos trabalhadores. Ainda que pequenos, os sindicatos seriam fortes, coesos, verdadeiros espelhos das necessidades dos representados. Ainda que estes sindicatos se unissem e criassem sindicato único, isso se daria pela verdadeira manifestação da vontade coletiva, autônoma, sem imposição estatal, sem meias liberdades.

Naturalmente, a compulsoriedade da contribuição sindical seria desnecessária, pois a arrecadação seria promovida por ato de contribuição financeira voluntária dos empregados.

Consequentemente, as contendas judiciais seriam reduzidas, pois o viés da negociação coletiva seria o caminho inato nas relações entre empregados e empregadores.

Não obstante, não foi esse o caminho trilhado. As mudanças foram abruptas obstinadas a enfraquecer o movimento sindical, desprezando o espírito humanístico da Constituição Federal. O capital colocado como centro da produção legislativa do direito quíça mais social e humano de todos.

REFERÊNCIAS

AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical: da CLT à reforma trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467)**. 6ª ed. São Paulo: LTr. 2018. Edição Kindle.

AROUCA, José Carlos. **Organização sindical no Brasil: passado: presente: futuro (?)**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2019. Edição Kindle.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Ed. São Paulo: LTr. 2010.

BITTAR, Eduardo Carlos Bianca; ALMEIDA, Guilherme Assis de. **Curso de Filosofia do Direito**. Ed. 10. São Paulo: Atlas, 2012.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Comissão de empresa: Proposta para inserção no modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho**. 1999. (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica – PUC. São Paulo.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo, 2015. Edição Kindle.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7ª Ed. Portugal, Coimbra: Almedina. 2003.

CATHARINO, José Martins. **Tratado Elementar de Direito Sindical**: Doutrina, Legislação. São Paulo, LTr, 1977.

CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil: desregulação ou regulação anética do mercado?** São Paulo: LTr. 2008.

DANTAS, Paulo Roberto de Figueiredo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: LTR. 2013.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

_____. **Direito Coletivo do Trabalho**. 7ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. Edição Kindle.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

FARIA, Fernanda Nigri; TOSTES, Laura Ferreira Ferreira Diamantino (Coord.). HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; RESENDE, Debora Penido; CARVALHO, Maria Júlia Bravieira; COSTA, Raquel Silveira (Org.) **Aportes**

teóricos para a aplicação do direito do trabalho após a Reforma Trabalhista. Belo Horizonte: Arraes Editores Ltda, 2018.

KANT, Immanuel. **A metafísica dos costumes.** 1ª ed. São Paulo: Folha de São Paulo, 2010. Tradução: Edson Bini.

LEVINE, Robert M.. **Pai dos Pobres?: O Brasil e a Era Vargas.** São Paulo: Companhia das Letras, 2001. Tradução de: Anna Olga de Barros Barreto.

MAGNO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho.** v. 3. São Paulo: LTr, 1984.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Org.). **Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista.** São Paulo: Expressão Popular, 2017.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira; ROMAR, Carla Teresa Martins; GITELMAN, Suely Ester. **Competência da Justiça do Trabalho e Ec Nº 45/2004.** São Paulo. Editora Atlas. 2006.

MARTINS, Flávio. **Curso de direito constitucional.** 1ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho.** 5ª Ed. São Paulo. Editora Atlas. 2015.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista.** 10ª ed. São Paulo: Global, 2006.

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade sindical.** São Paulo: LTr, 2007.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A defesa dos interesses difusos em juízo: meio ambiente, consumidor, patrimônio cultural, patrimônio cultural, patrimônio público e outros interesses.** 29ª ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016.

MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação Coletiva no local de trabalho. A experiência dos metalúrgicos do ABC.** São Paulo: LTr, 2007.

MEIRELLES, Hely Lopes; WALD, Arnaldo; MENDES, Gilmar Ferreira. **Mandado de Segurança e Ações Constitucionais.** 32ª ed. SP: Malheiros, 2009.

MENDES, Felipe Prata. **Os sindicatos no Brasil e o modelo de democracia ampliada.** São Paulo: LTr, 2018.

MORAES FILHO, Evaristo de. **O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos.** 2ª ed. São Paulo: Alfa-Ômega, 1978.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr: Ed. da Universidade de São Paulo, 1982.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro, NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 8ª Ed. São Paulo: LTr. 2015.

NUNES, Rizzatto. **Curso de Direito do Consumidor**. 12ª ed. SP: Saraiva. 2018.

PRADO, Ney (coord.). **Direito Sindical Brasileiro. Estudos em homenagem ao prof. Arion Sayão Romita**. São Paulo: LTr, 1998.

PEREIRA, Emília de Fátima da Silva Farinha; MENDES, Felipe Prata Mendes (coord.). **Direito do Trabalho Brasileiro: inovações e perspectivas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. **Substituição processual sindical**. São Paulo: LTr, 2011. p. 75.

RAWLS, John. **Uma teoria da justiça**. Tradução Jussara Simões. Tradução técnica e da tradução Álvaro Vita. 3ª edição. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

RODRIGUES, Marcelo Abelha. **Direito ambiental esquematizado**. Coordenação Pedro Lenza. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

ROUSSEAU, Jean-Jacques, 1712-1778. **Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens**. Tradução, introdução e notas: Laurent de Saes. São Paulo: EDIPRO, 2015. p. 53.

SANDEL, Michael J. **Justiça: O que é fazer a coisa certa**. 16ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014. Tradução de: Heloísa Matias e Maria Alice Máximo.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação coletiva de trabalho**. 3ª ed., rev. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

SCUDELER NETO, Julio Maximiniano. **Negociação coletiva e representatividade sindical**. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Aarão Miranda da. **O direito difuso do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista. Análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo**. São Paulo. Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

SOARES, Rodrigo Chagas. **Negociação coletiva de trabalho com o comitê de representantes dos trabalhadores da empresa**. São Paulo: LTr, 2015.

Sítios de internet

BARROS, Alice Monteiro. **Representante dos empregados no local de trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 28, n. 58, p. 179-188, jan./dez. 1998. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27078/alice_monteiro_representante_dos_empregados.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 de novembro de 2018.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O processo de construção e desconstrução da tela de proteção social do trabalho: tempos de regresso**. São Paulo: SciELO - Scientific Electronic Library Online. volume 30, ano 2016, nº 87, p. 75 – 87, ago. 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ea/v30n87/0103-4014-ea-30-87-00075.pdf>>. Acesso em: 09 de dezembro de 2018.

BORTOLOTTO, Rudimar Roberto. **Os aspectos da representatividade no atual direito sindical brasileiro**. (Tese mestrado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/78365/170291.pdf>>. Acesso em: 07 de setembro de 2020. p. 102.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Decreto-Lei nº 5.452. **Diário Oficial da União**, Brasília, 01 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 06 de setembro de 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 07 de setembro de 2020.

BRASIL. Decreto Federal n. 10.088, de 05 de novembro de 2019. **Diário Oficial da União**, Brasília, 06 de novembro de 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm>. Acesso em: 06 de setembro de 2020. p. 12.

BRASIL. Decreto Legislativo nº 49. Republicação. **Diário oficial da União**, Brasília, 01 de setembro de 1952. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1950-1959/decretolegislativo-49-27-agosto-1952-351309-republicacao-60889-pl.html>>. Acesso em: 06 de setembro de 2020.

BRASIL. Lei Federal nº 7.347. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 julho de 1985. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm>. Acesso em: 06 de setembro de 2020.

BRASIL. Lei Federal nº 8.078. **Diário Oficial da União**, Brasília, 12 setembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm>. Acesso em: 06 de setembro de 2020.

BRASIL. Lei Federal nº 11.648. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 de março de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11648.htm>. Acesso em: 09 de janeiro de 2021.

BRASIL. Lei Federal nº 13.467. **Diário Oficial da União**. Brasília, 13 e julho de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 06 de setembro de 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (2ª turma). Embargos de divergência em Recurso Especial nº 1.322.166-PR. Direito Processual Civil. Aplicabilidade do Art. 18 da LACP A Ação Civil Pública Movida Por Sindicato. *In*: STJ, **Informativo de Jurisprudência**. Disponível em: <<https://processo.stj.jus.br/jurisprudencia/externo/informativo/?acao=pesquisar&livre=ERESP+1.322.166>>. Acesso em: 07 de setembro de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário n. 100-20.2014.5.08.0000. Relator: Maria Helena Mallmann – 4ª turma. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, 17 fevereiro de 2018. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=71022&anoInt=2015>>. Acesso em 05 de fevereiro de 2020.

BRETAS, Pollyanna. **Número de acordos em convenções coletivas tem queda de 45% após reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://extra.globo.com/noticias/economia/numero-de-acordos-em-convencoes-coletivas-tem-queda-de-45-apos-reforma-trabalhista-22968277.html>>. Acesso em: 17 de abril de 2020.

CONSULTOR JURÍDICO. **OIT recomenda que governo assegure direito à negociação coletiva**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2020-mar-09/oit-recomenda-governo-assegure-direito-negociacao-coletiva>>. Acesso em 13 de março de 2020.

FIPE. **Salariômetro: boletim de fevereiro de 2020**. Disponível em: <http://salariometro.fipe.org.br/assets/boletins/pdfs/boletim_2020_02.pdf>. Acesso em: 17 de abril de 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Negociado e legislado na atual jurisprudência do supremo**. Boletim de notícias ConJur, 20 de setembro de 2016, 06h15. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-set-20/gustavo-garcia-negociado-legislado-atual-jurisprudencia-stf>>. Acesso em: 12 de janeiro de 2017 às 14h38.

JOÃO, Paulo Sérgio. **MP 808/17 - representação de trabalhadores e negociação no local de trabalho**. Portal Migalhas. Texto publicado em 04 de dezembro de 2017. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/270250/mp-808-17---representacao-de-trabalhadores-e-negociacao-no-local-de-trabalho>>. Acesso em: 20 de novembro de 2018.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Controle do conteúdo das normas coletivas autônomas pelo Judiciário Trabalhista**. Boletim de Notícias ConJur, 09 set. 2016, 08h01. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-set-09/reflexoes-trabalhistas-controle-normas-coletivas-autonomas-judiciario-trabalhista>>. Acesso em: 12 de janeiro de 2017.

MARTINS, Isadora; LISBOA, Ana Paula. **Reforma Trabalhista ainda é questionada: 14 ADIs tramitam no STF**. Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2019/09/15/interna-trabalhoeformacao-2019,782563/reforma-trabalhista-ainda-gera-polemicas-e-e-questionada-na-justica.shtml>>. Acesso em: 18 de março de 2020.

OIT, Organización Internacional Del Trabajo. **Recomendación n. 91 sobre los contratos colectivos, Adopción: Ginebra, 34ª reunión CIT, 29 junio 1951**. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312429:NO>. Acesso em 10 de janeiro de 2020.

OIT, Organización Internacional Del Trabajo. **Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2020: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: Conferencia Internacional del Trabajo, 109ª reunión, 2020**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736217.pdf>. Acesso em: 13 de março de 2020. p. 85.

POMPEU, Ana. **Para MPT, fim do desconto em folha na contribuição sindical é inconstitucional**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-mai-14/mpt-fim-desconto-sindical-folha-inconstitucional>>. Acesso em 18 de fevereiro de 2020.

RONCAGLIA, Daniel. **Enunciados da Anamatra mostram tendências dos juízes**. Revista Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2008-jan-28/enunciados_anamatra_mostram_tendencias_juizes?>. Acesso em: 22 de janeiro de 2020.

SAMPAIO, Marcos. **O conteúdo essencial dos direitos sociais**. São Paulo: Saraiva, 2013. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502189942>>. Acesso em: 05 de setembro de 2018.

SÃO PAULO (Estado). Constituição (1989). **Constituição do Estado de São Paulo**. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/constituicao/1989/compilacao-constituicao-0-05.10.1989.html>. Acesso em: 07 setembro de 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A “reforma” trabalhista e seus reflexos no Direito Coletivo do Trabalho**. Blog Jorge Luiz Souto Maior. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reforma-trabalhista-e-seus-reflexos-no-direito-coletivo-do-trabalho>. Acesso em: 14 março de 2018.

SOUZA, Daniel Eric dos Santos; NETO, Saint Clair Barros. **Direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos na esfera trabalhista**. Revista Jus Naviganti. Publicado em maio de 2016. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos> >. Acesso em: 22.06.2018.

STF. **Extintas ADIs contra pagamento de contribuição sindical por boleto**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=421568&caixaBusca=N>>. Acesso em 10 de fevereiro de 2020.

_____. **STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2020.

VIGO, José Henrique da Silva. **Representação e representatividade sindical em uma abordagem ao modelo sindical brasileiro**. Conteúdo Jurídico. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/47736/representacao-e-representatividade-sindical-em-uma-abordagem-ao-modelo-sindical-brasileiro>>. Acesso em 12 de abril de 2019.

Notas:

⁹⁵ Tradução livre: “Embora a liberdade de associação seja constitucionalmente protegida, o sistema jurídico nacional não define conduta anti-sindical e isso impede o Ministério do Trabalho e Emprego de tomar medidas preventivas e repressivas eficazes para controlar condutas como a do caso relatado”.

⁹⁷ Tradução livre: Recordando a importância fundamental de garantir proteção efetiva contra a discriminação anti-sindical, a Comissão solicita ao Governo que tome as medidas necessárias para garantir que a legislação estabeleça expressamente sanções específicas suficientemente dissuasivas contra todos os atos de discriminação antissindical. A Comissão solicita ao Governo que indique qualquer notícia a esse respeito.

¹⁴² Art. 8º, inciso I, CF: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de

sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.

- ¹⁴³ Art. 7º, inciso XXVI, CF: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: reconhecimento de acordos e convenções coletivos de trabalho.
- ¹⁴⁴ Art. 7º, inciso VI, CF: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.
- ¹⁴⁵ Art. 7º, inciso XIII, CF: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.
- ¹⁴⁶ Art. 7º, inciso XIV, CF: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.
- ¹⁷⁸ Tradução livre: Ao enfatizar a importância de alcançar, na medida do possível, um acordo tripartido sobre as regras básicas da negociação coletiva, a Comissão reitera seu pedido ao Governo, em consulta com os parceiros sociais representativos, para tomar as medidas necessárias revisar os artigos 611-A e 611-B da CLT, a fim de enquadrar com mais precisão as situações em que as cláusulas sobre exceções à legislação poderiam ser negociadas, bem como o escopo desta. Tomando nota das indicações do governo em relação ao aumento do número de acordos coletivos e acordos assinados durante o primeiro quadrimestre de 2019, a Comissão solicita ao governo que continue fornecendo informações sobre a evolução do número de acordos coletivos e acordos celebrados no país, incluindo acordos e convênios que contenham cláusulas depreciativas à legislação, especificando a natureza e o escopo da mesma.
- ¹⁸⁹ Tradução livre: “A Comissão reitera que, de acordo com o artigo 4 da Convenção, a negociação coletiva deve ser promovida em todos os níveis e que, de acordo com o princípio geral estabelecido no parágrafo 3 (1) da Recomendação Nº 91, todos os contratos coletivos devem vincular seus signatários, bem como as pessoas em cujo nome o contrato é celebrado. Observando a falta de resposta do Governo a esse respeito, a Comissão solicita novamente ao Governo que: i) indique como é garantido o respeito aos compromissos assumidos pelos parceiros sociais no âmbito dos acordos concluídos em nível setorial ou profissional; e ii) facilite informações sobre as repercussões do artigo 620 da CLT sobre o uso em cada caso de convenções coletivas e acordos coletivos, bem como sobre o índice geral de cobertura da negociação coletiva no país”.

- ¹⁹¹ Tradução livre: “3.(1) Toda convenção coletiva deve vincular seus signatários, bem como as pessoas em cujo nome a convenção é celebrada. Empregadores e trabalhadores vinculados a uma convenção coletiva não devem estipular disposições contratuais contrárias à convenção coletiva. (2) As disposições desses contratos de trabalho contrárias à convenção coletiva devem ser consideradas nulas e substituídas de ofício pelas disposições correspondentes da convenção coletiva. (3) As disposições dos contratos de trabalho que são mais favoráveis aos trabalhadores do que as previstas na convenção coletiva não devem ser consideradas contrárias à convenção coletiva. (4) Se a aplicação efetiva das disposições de convenções coletivas for garantida pelas partes em tais contratos, as disposições estabelecidas nos parágrafos anteriores não devem ser interpretadas como dependentes de medidas legislativas.
- ¹⁹² As disposições de uma convenção coletiva devem aplicar-se a todos os trabalhadores das categorias em causa que estejam empregados nas empresas abrangidas pela convenção coletiva, a menos que a convenção coletiva preveja expressamente o contrário”.
- ¹⁹⁵ Tradução livre: “Artigo 4. Promoção da negociação coletiva gratuita e voluntária. Submissão de acordos coletivos à política econômica e financeira A Comissão lembra que, durante anos, insistiu na necessidade de retirar o artigo 623 do CLT, que declara nulas e sem valor as disposições de qualquer acordo ou convênio contrários às regras que regem a política econômica e financeira do governo ou a política salarial em vigor. Nesse sentido, ressaltando que o artigo 4 da Convenção exige a promoção de negociação coletiva livre e voluntária, a Comissão lembrou que: i) as autoridades públicas podem desenvolver mecanismos de discussão e troca de pontos de vista, a fim de incentivar as partes em negociação para levar em consideração voluntariamente as considerações relacionadas à política econômica e social do governo e à proteção do interesse geral; eii) as restrições denegociação coletiva em questões econômicas só deve ser possível em circunstâncias excepcionais, ou seja, em casos de sérias e intransponíveis dificuldades, a fim de manter o emprego e a continuidade das empresas e instituições. A falta de resposta do governo sobre essa questão e observando que a reforma trabalhista de 2017, a legislação trabalhista não suprimiu o artigo mencionado, o Comitê solicita novamente ao Governo que adote as medidas necessárias para alterar a legislação no sentido indicado e que, em seu próximo relatório, forneça informações sobre as medidas que tenha tomado a esse respeito”.
- ¹⁹⁶ Tradução livre: 3. (1) Toda convenção coletiva deve vincular seus signatários, bem como as pessoas em cujo nome a convenção é celebrada. Empregadores e trabalhadores vinculados a uma convenção coletiva não devem estipular disposições contratuais contrárias à convenção coletiva. (2) As disposições desses contratos de trabalho contrárias à convenção coletiva devem ser consideradas nulas e substituídas de ofício pelas disposições correspondentes da convenção coletiva. (3) As disposições dos contratos de trabalho que são mais favoráveis aos trabalhadores do que as previstas na convenção coletiva não devem ser consideradas contrárias à convenção

coletiva. (4) Se a aplicação efetiva das disposições de convenções coletivas for garantida pelas partes em tais contratos, as disposições estabelecidas nos parágrafos anteriores não devem ser interpretadas como dependentes de medidas legislativas.

¹⁹⁷ As disposições de uma convenção coletiva devem aplicar-se a todos os trabalhadores das categorias em causa que estejam empregados nas empresas abrangidas pela convenção coletiva, a menos que a convenção coletiva preveja expressamente o contrário.

²⁰¹ Tradução livre: “A Comissão recorda mais uma vez que a obrigação de promover a negociação coletiva estabelecida no artigo 4 da Convenção exige que os direitos e garantias estabelecidos nas convenções coletivas aplicáveis não possam ser anulados através da negociação individual das cláusulas dos contratos de trabalho, entendendo que estes últimos sempre podem proporcionar condições mais favoráveis de trabalho e emprego. A Comissão também reitera que esse princípio também é explicitamente expresso no parágrafo 3 da Recomendação de Acordos Coletivos de 1951 (nº 91). Embora enfatize mais uma vez que os mecanismos de negociação coletiva podem levar em consideração as necessidades e interesses específicos das diferentes categorias de trabalhadores que, se desejarem, podem ser representados por suas próprias organizações, o Comitê recorda que esta Convenção é totalmente aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo artigo 444 da CLT, na medida em que, nos seus artigos 5 e 6, apenas membros da polícia e das forças armadas (artigo 5) e oficiais podem ser excluídos de seu escopo público designado à administração do Estado (artigo 6). A Comissão reafirma, portanto, que a Convenção não permite exclusão de seu escopo com base no nível de remuneração dos trabalhadores. Consequentemente, a Comissão reitera seu pedido ao Governo para adotar, após consulta aos parceiros sociais representativos interessados, as medidas necessárias para garantir que o artigo 444 da CLT cumpra a Convenção. A Comissão solicita ao governo que forneça informações sobre qualquer progresso nesse sentido.