

GABRIELLA ROSA DE MATOS

**ASPECTOS JURÍDICOS E ANÁLISE JURISPRUDENCIAL SOBRE O
DESENVOLVIMENTO DOS SINDICATOS E SUA EFETIVA ATUAÇÃO**

CURSO DE DIREITO - UniEVANGÉLICA

2019

GABRIELLA ROSA DE MATOS

**ASPECTOS JURÍDICOS E ANÁLISE JURISPRUDENCIAL SOBRE O
DESENVOLVIMENTO DOS SINDICATOS E SUA EFETIVA ATUAÇÃO**

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho Científico do curso de Direito da UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob orientação do professor Me. Marcos Ricardo da Silva Costa.

ANÁPOLIS – 2019

GABRIELLA ROSA DE MATOS

**ASPECTOS JURÍDICOS E ANÁLISE JURISPRUDENCIAL SOBRE O
DESENVOLVIMENTO DOS SINDICATOS E SUA EFETIVA ATUAÇÃO**

Anápolis, ____ de _____ de 2019.

BANCA EXAMINADORA

RESUMO

Com o evento da Revolução Industrial as condições laborais se tornaram humanamente deploráveis, havendo exigências sobre-humanas. Surgiram então os sindicatos que passaram a dar voz ao trabalhador e buscar melhores condições de trabalho. A atuação dos sindicatos após a Constituição Federal de 1988 modificou as vertentes do sindicalismo no Brasil. O propósito acerca deste trabalho monográfico é perscrutar a evolução sindical, bem como toda sua estrutura organizacional, evoluindo para uma análise crítica de sua efetiva atuação contemporânea brasileira e utilizando-se ainda de aspectos legais, jurisprudenciais e doutrinários.

Palavras-chave: Sindicalismo. Atuação sindical. Efetividade.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – DA EVOLUÇÃO SINDICAL BRASILEIRA	03
1.1 Do direito brasileiro e do sistema jurídico	03
1.2 Do direito brasileiro e corporativismo de Vargas	06
1.3 Rompimento da estrutura legal nos governos militares.....	08
1.4 Da constituição de 1998	09
CAPÍTULO II – DA ORGANIZAÇÃO E ESTRUTURAÇÃO SINDICAL	12
2.1 Da estrutura do sindical: externa e funcionamentos internos	12
2.2 Das funções do sindicato	14
2.3 Das fontes de custeio do sindicato	16
2.4 Do desmembramento e da dissolução dos sindicatos	18
CAPÍTULO III – ATUAÇÃO SINDICAL NOS CONTRATOS DE TRABALHO	21
3.1 Convenções Coletivas de Trabalho	21
3.2 Acordos Coletivos de Trabalho	23
3.3 Negociação Coletiva e Administração Pública	25
3.4 Negociações Coletivas e flexibilizações	27
CONCLUSÃO	30
REFERÊNCIAS	32

INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial fez com que as condições laborais se tornassem humanamente deploráveis, havendo exigências sobre-humanas junto aos trabalhadores. Surgiram então os sindicatos que passaram a dar voz ao trabalhador e buscar melhores condições laborais. Após a Constituição Federal de 1988 modificou as vertentes do sindicalismo no Brasil.

O referido trabalho analisou a efetividade da atuação sindical no ordenamento jurídico brasileiro contemporâneo, sendo que para tal explorou primeiramente sua historicidade desde sua constituição até a contemporaneidade, a fim de que se compreenda por qual razões e circunstâncias, os sindicatos surgiram. Foi estabelecida uma comparação histórica anterior e recente sobre os sindicatos e sua atuação.

O tema esboçado, justifica-se através da função social desempenhada pelos sindicatos nas relações laborais, bem como pela protagonização das soluções dos infortúnios envolvendo os trabalhadores. O tema foi digno de indagação, uma vez que a ordenação jurídica sofre várias metamorfoses, valendo-se questionar se essas mudanças são benéficas ou maléficas ao polo hipossuficiente que é o trabalhador.

No primeiro capítulo abordou-se várias fases históricas do Brasil em que os sindicatos se fizeram presentes, acometendo os sindicatos como embriões das corporações de ofício. Foi suscitado a Constituição de 1891, na qual elencava a licitude da livre associação, liberdade em reuniões sem armas e não intervenção

policial. Além do governo dos militares no qual houve quase ou nula atuação dos sindicatos, concluindo com a atual Constituição de 1988 elencando sobre as normas e princípios aplicáveis aos sindicatos.

No segundo capítulo foi analisado a estruturação sindical, desde uma estruturação externa na qual apresenta o sistema confederativo, com sindicatos e entidades de grau superior (federações e confederações). Inclusive a própria estruturação interna elencada no artigo 522, *caput*, da CLT. Posteriormente, o trabalho acadêmico analisou as funções sindicais, evidenciou e elucidou as funções de representação, negocial, assistencial, social, econômica e política, a fim de que se conclua a efetiva atuação sindical através da realização proveitosa ou negativa das funções apresentadas.

A posteriori, no terceiro capítulo tratou-se sobre a atuação dos sindicatos nos contratos de trabalho, abordou sobre as convenções e acordos coletivos, evidenciando a abrangência e as principais distinções de ambos, e seus interessados. Além disso, analisou as negociações coletivas na Administração Pública, abordando suas possibilidades e possibilidades. Concluindo com as flexibilizações das negociações coletivas, as quais foram influenciadas pela Lei 13.467/17, mais conhecida como Reforma Trabalhista.

O referido trabalho utilizou o método de ordenação de um conjunto de etapas a serem cumpridas durante o estudo de uma determinada ciência na busca de uma verdade, almejando chegar a um fim determinado. Sendo assim, a metodologia utilizada nesse trabalho foi a de compilação bibliográfica, onde se buscou através da jurisprudência, da doutrina e das normas reguladoras do direito brasileiro obter os resultados que outrora se fazem presentes.

CAPÍTULO I – DA EVOLUÇÃO SINDICAL BRASILEIRA

O presente capítulo visa transcorrer a evolução histórica-jurídica dos sindicatos no Estado brasileiro, abordando desde suas origens no Sistema Legal, evidenciando o seu surgimento e motivações, até a contemporaneidade vislumbrada pela Constituição Federal de 88. Assim, destacando suas oscilações e metamorfoses, ocasionadas pela mudança do regime político adotado, como por exemplo o governo dos militares e o corporativismo do Estado Novo, e pela própria evolução social.

1.1 Do direito brasileiro e do sistema jurídico

Assim como evidenciado por Nascimento (2009), os sindicatos foram embriões das corporações de ofícios, estas que eram agrupadas por semelhança ou vínculo profissional, além de ter caráter administrativo e religioso, regulando as diversas atividades.

Entretanto, como exposto por Martins (2007), a Constituição de 1824 em seu artigo 179, parágrafo 25 regulou a abolição das corporações de ofício e seus membros. Justificando-se pelas mudanças sociais decorrentes da época, como por exemplo a Revolução Francesa, que tinha como característica o liberalismo econômico, ocasionando a extinção das corporações de ofício já existentes.

Todavia na Constituição de 1891, já pairava a influência da garantia de livre associação sindical, não sendo efetivamente expressa características de tal associação, mas já sendo elencado em relação a licitude das associações e reuniões, desde que não houvesse armamento (MARTINS, 2007).

Ainda no fim do Século XIX e começo de 1900, surgiram as ligas operárias, as quais com influência de trabalhadores estrangeiros defendiam, salários, redução da jornada de trabalho e assistência. Vez que, o trabalho nas fábricas era insalubre, abafado, mal iluminado e sem higienização, causando aos trabalhadores doenças como a tuberculose e infecções, não possuindo, ainda, auxílio nem do Estado brasileiro e nem dos patrões. Além disso, as jornadas laborais eram extensas e com salários desproporcionais (MARTINS, 2007).

No ano de 1903 foram criados os primeiros sindicatos, ligados à agricultura e à pecuária, reconhecidos pelo Decreto nº 979 deste mesmo ano. Mas, o movimento sindical alcança proporção nacional com o 1º Congresso Operário Brasileiro, que aconteceu no ano de 1906 no Rio de Janeiro, fundando a Confederação Sindical Brasileira. Posteriormente, no ano de 1907 surge o primeiro sindicato urbano com o Decreto nº 1.637 (MARTINS, 2007).

Com os decretos nº 979 e nº 1.637 possibilitou que os trabalhadores, desde agricultores e operários rurais até profissionais urbanos liberais, organizassem sindicatos, para o estudo, custeio e defesa dos interesses da profissão e de seus membros (NASCIMENTO, 2009).

Isto posto, Nascimento (2009) evidencia que esses dois decretos caracterizam a primeira fase do sindicalismo brasileiro, em 1900. Entretanto Segadas Vianna (1981) pondera acerca do assunto que:

As organizações que surgiram, de sindicato apenas possuíam o rótulo. Entre os trabalhadores do campo não existia uma base intelectual que lhes assegurasse capacidade para se organizar e, além disso, estavam economicamente subjugados aos senhores da terra, que não hesitava em mandar liquidar os que tivessem coragem de reclamar qualquer medida em seu benefício, já que direitos não existiam consagrados em textos de lei (1981, p. 958).

O que se extrai deste entendimento é que não era possível que esses trabalhadores rurais se organizassem para combater os excessos e mazelas trabalhistas, já que não possuíam a percepção para compreender o momento vivenciado, seja pela falta de instrução ou pela dependência financeira ao patrão.

Entretanto, o movimento pacífico sindical perdurou de 1891 até 1907. A partir deste período, começa a se destacar o movimento anarcossindicalismo que visava combater o capitalismo, a anulação do Estado por meio da extinção das leis jurídicas, aniquilação do governo e o fim das autoridades (MARAM, 1979).

Este movimento surge para revolucionar o sindicato brasileiro com início em 1890 até 1920 e trabalhou como uma crítica aos modelos de sindicato que já existiu, era uma reação antagônica ao meio jurídico, social e político, com o objetivo de atender as necessidades do trabalhador. A sabotagem e as greves em geral passaram a ser os meios utilizados por estes trabalhadores para alcançar a melhoria das condições de trabalho (NASCIMENTO, 2009).

Os imigrantes italianos publicavam e divulgavam as ideias do anarquismo sindical para que pudessem angariar apoiadores. Em pouco tempo, a União Geral da Construção Civil e o Centro Cosmopolita, passaram a ser movidos pelo anarquismo, como também o 1º Congresso Operário (1906), que por influência do momento resultou na criação da Confederação Operária Brasileira (NASCIMENTO, 2009).

Entretanto, a COB chegou a funcionar por um período curto, de um mês, isto porque a reação contrária a este movimento cresceu e culminou no declínio da Confederação que resultou na expulsão dos estrangeiros por conta de conflitos étnicos (NASCIMENTO, 2009).

Nascimento (2009) explica que a razão desta influencia era resultado de pessoas que encontraram nos trabalhadores europeus meios de garantir o sustento. A mão de obra dos italianos sobrepunha aos nacionais pela condição técnica. Esclarece o autor que não se tratou de um movimento estritamente brasileiro, por terem como protagonista os italianos. Mas ressalta que o movimento favoreceu o aumento de greves em 1919, não unificou o movimento operário e provocou uma campanha antissindicalista.

A greve instituída no Brasil por meio do movimento do anarquismo sindical adquiriu uma acentuada dimensão na fase liberal. A ausência de lei que

regulamentasse a atuação favoreceu o exercício da greve pelos trabalhadores. Entretanto, esta dimensão incidia na aprovação de propostas de resistência ao patronato e nas ideias reivindicativa, enquanto na prática, nos primeiros anos da República, as greves eram esporádicas, sem muita adesão pelos trabalhadores brasileiros (NASCIMENTO, 2009).

No plano normativo, a greve foi recepcionada pela Constituição de 1946 e assegurada pela Constituição de 1988, que passou a equilibrar a liberdade sindical e o direito dos empregadores em punir abusos cometidos pelos empregados (NASCIMENTO, 2009).

1.2 Do direito brasileiro e corporativismo de Vargas

Os sindicatos de acordo com o Decreto nº 19.443 de 1930 recebeu funções delegadas pelo poder público através da criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Diante disso, percebe-se que o Estado se modificou, tornando-se, um Estado intervencionista (MARTINS, 2007).

Alguns fatores históricos contribuíram para essa transformação, como a conquista do poder por Getúlio Vargas que resolveu diminuir as influências estrangeiras no movimento trabalhista brasileiro bem como o socialismo, comunismo e o anarcossindicalismo (NASCIMENTO, 2009).

A atuação destes movimentos era intensa, o suficiente para transpor do plano trabalhista para o plano político e culminar em uma greve geral que poderia atingir proporções alarmantes. Com Getúlio Vargas no poder, houve um longo período trabalhista interveniente, reação política às provocações dos trabalhadores ao incontável número de greves, bem como a perda de horas de produção e a crise econômica de 1929 (NASCIMENTO, 2009).

Em contestação, despontam filosofias políticas conservadoras de direita, entre os quais o fascismo, que tem como berço a Itália, e o integralismo, além de outros movimentos, que se alinhava a um governo forte o suficiente para combater o crescimento, no meio operário, de ideologias revolucionárias (NASCIMENTO, 2009).

No Brasil, o Estado integra as classes trabalhistas e empresárias com o fito de atribuir aos sindicatos funções de colaboração com o Poder Público. Essa nova roupagem, com caráter político, visava manter sob o controle estatal os sindicatos, para que estes não se atirassem em lutas de classe (NASCIMENTO, 2009).

Por isso, em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio que colocava em prática as políticas trabalhistas e administrava a organização dos sindicatos, que em conjunto elaboravam direitos específicos de algumas profissões, que eram sancionadas por meio de decreto (MARTINS, 2009).

Conseqüentemente, há o nascimento do sistema corporativista, uma organização de forças econômicas centralizadas no Estado, tendo como propósito os interesses nacionais e com a possibilidade da exigência de regras a quem fosse membro das agremiações, inclusive de cobrança de contribuições (MARTINS, 2007).

Sucessivamente, o Estado promulgou a Lei dos Sindicatos, o Decreto nº 19.770 de 1931, no qual estava arraigado o princípio intervencionista, não podendo exercer qualquer atividade política, e voltado para a integração das classes produtoras (NASCIMENTO, 2009).

Ainda, estabelecia que os sindicatos poderiam realizar convenções ou contratos coletivos de trabalho. Havendo, também, a possibilidade de criação de federações ou confederações, as quais estavam sujeitas à fiscalização do Ministério do Trabalho. Além disso, oficializou a união de profissões idênticas, semelhantes ou conexas em bases municipais. Desta forma, passaram os sindicatos a exercer funções assistenciais (MARTINS, 2007).

Notavelmente, Sergio Pinto Martins evidencia:

Verifica-se que na Inglaterra, França e Alemanha, os sindicatos surgiram de baixo para cima. No Brasil, ocorreu o contrário: foi de cima para baixo, com imposição do Estado. Nos outros países, os sindicatos foram sendo criados em razão de reivindicações. Em nosso país, decorreu de imposição (2007, p. 702).

Desta feita, observa-se que o sindicato surge preso ao Estado brasileiro, sem a possibilidade de ser gerado de maneira totalmente autônoma e emancipado daquele (MARTINS, 2007).

O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, era instituição de colaboração com o Governo, que passaram a ter estatutos padronizados, eram dependentes de reconhecimento do Estado que exigia dos sindicatos relatórios de sua atividade (NASCIMENTO, 2009).

O Estado instituiu uma estrutura de representação dos trabalhadores e sindicato único em cada estado da federação, de modo que era impedido a criação de novas bases territoriais e isso comprometia a liberdade sindical. O critério utilizado foi o de profissões idênticas, similares e conexas em bases territoriais e municipais (NASCIMENTO, 2009).

1.3 Rompimento da estrutura legal nos governos militares

Após instauração do governo militar, o principal projeto instituído e que reflete atualmente no direito trabalhista é Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, consolidado pela lei nº 5.107/1966. O FGTS era aberto pelos empregadores em favor dos trabalhadores e recolhia mensalmente 8% da remuneração (MIRANDA, s/d, *online*).

A estabilidade decenal coexistia junto com o FGTS e o primeiro garantia uma estabilidade decenal que garantia ao trabalhador, após 10 anos de serviço, os demitidos sem justa causa teriam direito a uma indenização que correspondia a um mês de serviço prestado e a uma multa no valor de 10% (MIRANDA, s/d, *online*).

Com o fim do período ditatorial, surge um movimento político e sindical, contra as intervenções e restrições à liberdade sindical impostas pelo sistema político anterior. De forma espontânea entre os trabalhadores, surge um sistema confederativo na cúpula do movimento sindical, conhecido como Centrais. As centrais promoviam uma articulação entre entidades do quadro oficial, os sindicatos, as federações e as confederações (NASCIMENTO, 2009).

As regiões centralizadas de São Paulo como a ABC paulista, era uma localidade industrializada que foi palco de um movimento sindical reivindicatório e contestatório. Ao mesmo tempo cresce o Partido dos Trabalhadores, uma nova

forma de se relacionar com os empresários é instaurada com um movimento que une ação política e sindical (NASCIMENTO, 2009).

As modificações no plano legal entre o fim da ditadura até a edição da Constituição Federal foram poucas, resume-se a Portaria nº 3.100/85 que revogou a Portaria nº 3.337/78, que proibia centrais sindicais. A resolução de 1985, que promoveu a reabilitação dos sindicalistas punidos e a Portaria nº 3.117/85, sobre eleições sindicais (NASCIMENTO, 2009).

Em 1988 com o fim do regime militar, após a aprovação da Assembleia Constituinte da nova Constituição houve a criação de novos sindicatos e de dissociações de categoria que se desdobraram em novos sindicatos. O sistema sofreu modificações legislativas porque a Constituição assegurou maior liberdade sindical, manteve o sistema confederativo, criou novas contribuições e deu continuidade à proibição de mais de um sindicato da categoria na mesma base territorial (MARTINS, 2007).

1.4 Da constituição de 1988

Promulgada a Constituição de 1988, entabulou-se o princípio de auto-organização limitada pela unicidade sindical, o qual predica a livre fundação dos sindicatos independentemente de anterior autorização do governo. No entanto não sendo possível a criação de mais de um sindicato da mesma categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial (NASCIMENTO, 2009).

Destacou-se também, o não intervencionismo do Poder Público na sistematização sindical. As intervenções, no que diz respeito à organização do sindicato, envolvendo sua estrutura e administração, tutela, escolha dos seus dirigentes por meio de delegados e entre outras, foram revogados pela Constituição de 88 (MARTINS, 2007).

Para Nascimento (2009), o princípio de não interferência e não intervenção na organização sindical, é a principal conquista ensejada pela

Constituição de 1988. Diante disso, permitiu a ampliação do número de entidades sindicais.

Inovou-se, ainda, o princípio da liberdade sindical individual, na qual o trabalhador pode filiar-se ou se desligar do sindicato, dependendo exclusivamente de seu anseio, como prevê o artigo 8º, V, da CF. Diante disso, tal inovação aproximou o sistema sindical, neste contexto, há a Convenção nº 87 da OIT, a trata da liberdade positiva e negativa de se filiar ao sindicato (MARTINS, 2007).

Igualmente, o princípio das imunidades sindicais, as quais são conferidas pela legislação, sendo elas, a estabilidade, inamovibilidade e o direito de exercício das funções na empresa. Designadas para evitar conduta antissindical nas empresas. A estabilidade é garantida aos cargos eletivos de direção ou representação sindical, como prevê o artigo 8º, VIII. Ao passo que, a inamovibilidade e o direito de exercício das funções na empresa estão elencados no artigo 543 da Consolidação das Leis Trabalhistas (NASCIMENTO, 2009).

Do mesmo modo, pauta sobre o direito de greve no artigo 9º da Carta Magna, sem qualquer limitação, deixando a cargo dos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que serão defendidos. Restringindo, apenas, os serviços essenciais, os quais a lei irá decidir, bem como disporá sobre as necessidades impreteríveis da comunidade. (MARTINS, 2007).

Da mesma maneira, articula o princípio da negociação coletiva para a composição de conflitos, no artigo 7º da Norma Ápice, sem excluir outros meios pelos quais são ajustadas condições laborais que normativamente refletirá sobre toda categoria, sobre sócio e não sócios do sindicato (NASCIMENTO, 2009).

Assim sendo, a Carta Magna, começou uma transição dos sindicatos para a democratização, mas, não finalizou o processo, construindo um sincretismo de regras, recuando alguns traços do autoritarismo militar, mas com resquícios de sua antiga matriz, tais como a unicidade sindical prevista no artigo 8º, IV, da CF e a continuidade ao poder normativo concorrenciais da Justiça do Trabalho elencado no artigo 114, § 2º da CF (DELGADO, 2015).

Entretanto, os traços originadores continuam dando ensejo as transformações, exemplo disso, seria o financiamento compulsório de suas entidades integrantes, previsto no artigo 8º, IV, da CF, que até a Lei 13.467/17 era obrigatório o seu repasse para as entidades sindicais. Entretanto, apesar de continuar previsto e regulamentado, o seu desconto e repasses, depende de prévia e expressa autorização individual do empregado (CALCINI, s/d, *online*).

CAPÍTULO II – DA ORGANIZAÇÃO E ESTRUTURAÇÃO SINDICAL

2.1 Da estrutura sindical: externa e funcionamentos internos

Assim como enumerado por Delgado (2019) o presente tema envolve o estudo da estrutura externa do sistema sindical, bem como sua composição e funcionamentos internos.

No tocante a estrutura externa, a organização sindical brasileira é dividida em três, sendo em sindicatos e entidades de grau superior, as quais são as federações e as confederações, sendo essa divisão denominada sistema confederativo (CORREIA, 2018)

Neste aspecto, na base desse sistema há um único sindicato, organizado por categoria profissional, de acordo com o artigo 511, § 2º, da CLT ou categoria diferenciada, correspondendo a trabalhadores, de acordo com o artigo 511, § 3º, da CLT ou por categoria econômica, correspondente a empregadores, de acordo com artigo 511, § 1º, da CLT (DELGADO, 2019).

Ainda, de acordo com o artigo 8º, II, da CF/88, e o Princípio da Unicidade Sindical, a base territorial mínima dos sindicatos brasileiros é o município, não recepcionando, então, a regra da CLT, a qual permitia base mais estreita, o distrito municipal, como elencado no artigo 517 da CLT. Entretanto, permite uma base territorial mais expandida, equivalendo o próprio território nacional, conhecidos como sindicatos nacionais (CORREIA, 2018).

Em contrapartida, as federações são resultado da união de, no mínimo, cinco sindicatos da mesma categoria profissional, diferenciada ou econômica, assim como elencado no artigo 534, da CLT. Ao passo que, as confederações são frutos da junção de, no mínimo, três federações, respeitadas as respectivas categorias, tendo sede em Brasília-DF, assim como disposto no artigo 535, da CLT (DELGADO, 2019).

Todavia, é mister elucidar sobre as Centrais Sindicais, as quais não integram o sistema corporativista, mas coordenam a representação dos trabalhadores, bem como participam de negociação em que haja interesse dos mesmos. Neste aspecto, atuam e influenciam em todo o sistema sindical (CORREIA, 2018).

Neste aspecto, Nascimento (2009) pondera que:

São organizações intercategoriais, numa linha horizontal, abrangentes de diversas categorias. Delas são aderentes não os trabalhadores diretamente, mas as entidades de primeiro grau que os representam ou as de segundo grau que integram os sindicatos. Portanto, representam sindicatos, federações e confederações de mais de uma categoria. Atuam numa base territorial ampla, quase sempre em todo país (2009, p. 257).

Entretanto, a jurisprudência não lhes tem dado destaque nem relevância, pois são adeptas aos princípios de liberdade de associação e de autonomia sindical, assim, não sendo acolhidas pelo texto sindical restritivo da CLT. As Centrais Sindicais, uniformizam a grosso modo, a atuação das entidades sindicais, enquanto não há superação do modelo corporativista. Contudo, de acordo com a jurisprudência, ela não tem poderes de representação, e neste aspecto, falta legitimidade para celebrar acordos e convenções coletivas (DELGADO, 2019).

Assim sendo, percebe-se que as Centrais Sindicais atuam como um componente decisivo para a Democracia contemporânea, pois no plano interno de suas atividades, não apenas atuam para o sindicalismo em contextos geográficos e sociais mais amplos, como podem construir instrumentos culturais e logísticos de grande valia para as bases envolvidas. Bem como, em seu plano externo, participam

da fundamental dinâmica ao dialogarem com as grandes forças institucionais do País, sendo de naturezas pública ou privada (DELGADO, 2019).

No que concerne a estruturação dos órgãos internos sindicais, elencou-se no artigo 522, CAPUT, da CLT, que a administração será exercida por uma diretoria, a qual será composta por no mínimo três integrantes e no máximo sete. Além, de um conselho fiscal, composto por três membros. Diante disso, percebe-se conflitos acerca do princípio da autonomia sindical, tornando-se relativo, razão pela qual não foi ratificada a Convenção nº 87 da OIT, que prevê a plena liberdade sindical (CORREIA, 2018).

2.2 Das funções do sindicato

Concernente as funções sindicais passam estas a serem analisadas no presente tópico. Apresentando as funções de representação, negocial, assistencial, social, econômica e política (MARTINS, 2015).

Foi salientado por Delgado (2019) que a principal função sindical é a de representação, vez que os sindicatos se desdobram e se organizam para realizar feitos e operar em prol de sua categoria, para preservar seus interesses na relação laboral e participar no aspecto social mais extenso. Assim como apresentado no artigo 8º, III da Carta Magna, elencando a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, até mesmo em questões judiciais e administrativas.

Neste aspecto, Martins (2015) expõe em sua notável obra que

Uma das funções precípua do sindicato é de representar a categoria e não apenas os associados. Assim, elevou-se o dispositivo constitucional a regra retro mencionada, que está no inciso III do artigo 8º da Constituição (2015, p. 834).

Diante disso, é notável a disposição dos sindicatos para o diálogo e defrontação para com os empregadores, visando os interesses de suas respectivas categorias, sendo esta conhecida por Delgado (2019) como uma perspectiva privada. Conjuntamente com a perspectiva administrativa, na qual os sindicatos

buscam estabelecer pontes com o Estado, a fim de dirimir problemas trabalhistas em suas áreas atuantes. Concomitantemente com a perspectiva pública, servindo de suporte para a sociedade, em suas ações e teses laborativas. E por fim, evidencia a perspectiva judicial, na qual os sindicatos atuam na defesa das inclinações da categoria e de seus aliados.

Outra função dos sindicatos é a negocial, na qual por intermédio dela estabelece conexão com os empregadores ou sindicatos empresariais para a ocorrência dos acordos coletivos, nos quais serão fixadas regras para serem aplicadas nos contratos de trabalho do respectivo sindicato pactuante (NASCIMENTO, 2014).

Evidencia-se, ainda nesta perspectiva, a função assistencial, na qual se trata da prestação de serviços aos seus associados ou, de modo abrangente, em alguns casos, a todos integrantes da categoria. Englobando, serviços educacionais, médico, jurídicos, dentre outros (DELGADO, 2019).

Neste sentido, o artigo 514 da CLT, coloca alguns desses serviços como deveres dos sindicatos, como por exemplo, serviços de assistência judiciária, promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito, fundar e manter escolas de alfabetização e pré-vocacionais, dentre outros. Contudo, nessa dimensão de dever e não função potencial, não houve recepção por parte Constituição Federal de 88, vez que não se tratam evidentemente de deveres, mas sim, funções e prerrogativas que são, naturalmente, assumidas pelas entidades sindicais (MARTINS, 2015).

Além disso, ainda na perspectiva assistencial, no que concerne à homologação sindical nas rescisões contratuais trabalhistas, observou-se o fim da sua obrigatoriedade, de acordo com a Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), nos contratos de trabalho com prazo superior a um ano. Entretanto, referente a negociação coletiva, pode manter tal obrigatoriedade, dependendo da categoria (DELGADO, 2019).

Os sindicatos igualmente possuem função social, a qual se relaciona com a integração e reinserção social do trabalhador na sociedade. Senhoreando programas de recolocação do trabalhador demitido (MARTINS, 2015).

Além dessas quatro funções desempenhadas pelos sindicatos, há as funções econômica e política, as quais possuem pontos controvertidos. Vez que, ambas estariam vedadas expressamente no texto legal, coibindo a atividade econômica no artigo 564 da CLT, e a atividade política no artigo 511 e 521, *d* da CLT (DELGADO, 2019).

A proibição de atividades econômicas de acordo com Delgado (2019) serve como eficaz controle sobre a organização e vida do sindicalismo, o que é tratado como uma situação contraditória considerando-se os princípios de liberdade e autonomia sindical. Paralelamente, é aplicado a mesma reflexão quanto à função política, vez que não é permitido a vinculação dos sindicatos a partidos políticos, bem como ser subordinado a linhas político-partidárias, justificando-se trazer desgaste para a própria instituição sindical.

2.3 Das fontes de custeio do sindicato

As fontes de custeio têm o desígnio de proporcionar condições financeiras viáveis para que os sindicatos exerçam suas funções e prerrogativas a favor dos seus. Bem como, manter a estrutura sindical, e as respectivas remunerações para seus empregados. Neste aspecto, a legislação menciona quatro fontes de custeio sindical sendo estas a contribuição sindical, a contribuição confederativa, a contribuição assistencial e a mensalidade sindical (CORREIA, 2018).

No concernente a contribuição sindical, antes era obrigatória, torna-se facultativa com o advento da Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a qual consistia na arrecadação anual de receitas de empregados, profissionais liberais ou empregador. Sendo derivada da legislação, as receitas arrecadadas têm nuances dissimuladamente parafiscais, estando no alvo de várias críticas, as quais abordavam o afronte aos princípios da liberdade associativa e autonomia dos sindicatos (DELGADO, 2019).

Salientado por Correia (2018) como algo significativo, a Lei 13.467/2017 não revogou a contribuição sindical, vez que os artigos concernentes à sua cobrança e destinação ainda estão vigentes, ocorre que serão aplicados caso haja prévia e expressa autorização dos integrantes das categorias profissionais, econômicas e profissionais liberais.

Ainda neste âmbito, há a contribuição confederativa, a qual está elencada no artigo 8º, IV da Carta Magna:

A assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para o custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei (BRASIL, 1988)

Nesta perspectiva, observa-se discrepância no texto da Constitucional/88, sob a ótica democrática, vez que manteve a contribuição sindical de origem celetista, somada com a permissão de uma nova fixação voltada ao financiamento da cúpula do sistema. Ressaltando-se, ainda, que de acordo com a Súmula Vinculante Nº 40 (conversão da Súmula 666 do STF) e do Precedente Normativo Nº 119 SDC/TST, a contribuição confederativa é devida pelos trabalhadores sindicalizados, não sendo válida a cobrança aos demais (DELGADO, 2019).

Ressalta-se que parte da doutrina, embora minoritária entende que é necessário a expressa autorização do empregado sindicalizado para o desconto em folha. Assim, não bastando apenas a filiação ao sindicato, mas também seu consentimento para ocorrer o desconto (CORREIA, 2018).

Nesta mesma diretriz, há a contribuição assistencial, conhecida também como contribuição de fortalecimento sindical ou cota de solidariedade, a qual concerne ao recolhimento aprovado por convenção ou acordo coletivo, na maioria das vezes com desconto na folha de pagamento em parcela única ou mais (DELGADO, 2019).

Segundo Martins (2015) trata-se de um pagamento feito pela pessoa relativa a categoria profissional ou econômica ao sindicato da respectiva categoria,

por ter participado de negociações coletivas, podendo ter ocorrido custos para esse fim, ou para efetuar pagamentos de determinadas despesas assistenciais realizadas pela agremiação.

Por esse ângulo, a jurisprudência do TST, considera essa contribuição inválida em relação aos trabalhadores não sindicalizados, assim como acontece na contribuição confederativa. Tal entendimento tem fundamento na ofensa ao princípio da liberdade sindical (DELGADO, 2019).

Desta forma, a contribuição não pode ser cobrada ou descontada dos empregados que não são associados, vez que havendo descumprimento do posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho, em conjunto com a Súmula Vinculante N° 40 do STF, serão ressarcidos os valores descontados que não seja a própria contribuição sindical (CORREIA, 2018).

Por fim, resta salientar a mensalidade sindical que são parcelas mensais pagas exclusivamente pelos trabalhadores sindicalizados. Tratando-se de uma contribuição voluntária, não constituída apenas aos sindicatos, mas comum a qualquer associação e de qualquer natureza (DELGADO, 2019).

Neste sentido Correia (2018), conceitua mensalidade sindical em sua obra de maneira clara:

Mensalidade sindical ou estatutária está prevista no artigo 548, b da CLT. É contribuição prevista no estatuto do sindicato e cobrada apenas ao trabalhador filiado. É voltada para a manutenção de atividades recreativas e assistenciais do sindicato. Ex.: manutenção de clubes, dentista etc. (2018, p. 1857).

2.4 Do desmembramento e da dissolução dos sindicatos

Tratando-se de desmembramento, os trabalhadores interessados podem criar outro sindicato ao desmembrar-se sendo meticolosos ao princípio da unicidade sindical. Além disso, o desmembramento anteriormente era decidido pela Comissão de Enquadramento Sindical, mas atualmente foi eliminado, sob o argumento do princípio da intervenção do Estado nos sindicatos (CORREIA, 2018).

De acordo com Delgado (2008), o processo de pulverização dos sindicatos tem trazido grandes problemas ao sindicalismo brasileiro, já que a intensa desagregação das entidades debilita a capacidade dos sindicatos de servir como instrumento de consecução dos objetivos do Direito Coletivo. Sendo que essa pulverização ocorre devido a interpretação restritiva da categoria profissional, assim surgem sindicatos com categorias tão específicas o que prejudica a efetividade da eventual negociação.

Assim, o desmembramento e a criação do novo sindicato, sejam por dissociação de categoria ou redução da base territorial, ocorrerá por iniciativa dos próprios empregados, observando o princípio da não intervenção estatal (CORREIA, 2018)

Nesse aspecto, Delgado (2008) entende que a categoria profissional deve ser interpretada de forma mais abrangente, reforçando assim a atuação sindical vez que quando os trabalhadores se unem (agregação) permite a equalização e o diálogo diante do poder empresarial. Entretanto, essa teoria não é pacífica no TST, em uma decisão (Informativo N° 100) afirmou que o critério definidor do enquadramento sindical deverá ser o da especificidade, assim como previsto no artigo 570 da CLT.

Em relação a dissolução dos sindicatos, compre destacar que a dissolução não pode ser feita por via administrativa, perante o princípio da vedação de interferência ou intervenção estatal. Neste aspecto, no artigo 4° da Convenção N° 87 da OIT estabelece que “As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa” (CORREIA, 2018).

Entretanto, no ordenamento jurídico brasileiro estão presentes duas formas de dissolução dos sindicatos, sendo a primeira a voluntária e a segunda a forçada. Tratando-se da voluntária, ela ocorre pela iniciativa dos próprios interessados na dissolução, segundo regras previstas no estatuto e deliberadas na assembleia geral. Ao passo que a segunda é imposta pelo Estado, sempre por via

judicial, estando presente esse teor no artigo 5º, XIX da Carta Magna (DELGADO 2008).

Ainda, cumpre destacar acerca dos sindicatos fantasmas, os quais são dissolutos pela atuação do MPT, os quais são fundados única e exclusivamente para a arrecadação da contribuição sindical obrigatória. Sendo que, diversas vezes essas entidades não possuem sede ou confundem-se com a própria residência do presidente, não apresentando histórico de atividades sindicais, tais como reuniões de diretoria, convocação da Assembleia Geral ou tentativa de negociação com os empregadores ou sindicatos patronais (CORREIA, 2018).

CAPÍTULO III – ATUAÇÃO SINDICAL NOS CONTRATOS DE TRABALHO

O presente capítulo visa apresentar a atuação dos sindicatos na órbita jurídica e social brasileira, discorrendo sobre as convenções e acordos coletivos de trabalho, suas respectivas abrangências, distinções e interessados.

Bem como, as negociações coletivas possíveis na Administração Pública, evidenciando, sua possibilidade ou não, concluindo com a flexibilização das negociações coletivas de trabalho.

3.1 Convenções Coletivas de Trabalho

Reconhecidas no artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal, as convenções coletivas são de direito social fundamental dos trabalhadores. Contendo sua definição e os protagonistas para realizá-las no artigo 611 da Consolidação das Leis Trabalhistas (LEITE, 2019):

Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho (BRASIL, 1943)

Isto é, as convenções coletivas de trabalho possuem em seus extremos, obrigatoriamente entidades sindicais, as quais representam os empregados e os empregadores, respectivamente (DELGADO 2019).

Leite (2019) evidencia que de acordo com a Orientação Jurisprudencial nº 34 do TST as convenções coletivas de trabalho não dispõem de necessidade de

homologação pelos órgãos da Justiça do Trabalho. Restando suficiente, a formalização do registro e depósito do instrumento negociado normativo perante o Ministério do Trabalho.

Embasando na Lei Complementar Nº 75 de 1.993, em seu artigo 83, inciso IV, posteriormente, o Ministério do Trabalho e Emprego verificará indícios de irregularidade no que corresponde à legalidade e à representatividade dos interessados, ou quanto ao conteúdo das cláusulas. Diante disso, havendo irregularidades, o Ministério Público do Trabalho promoverá ação anulatória de cláusulas que violem liberdades individuais ou coletivas, ou ainda acerca dos direitos indisponíveis dos trabalhadores (LEITE, 2019).

Diante disso, Carrion (1996) argumenta que a distinção mais marcante entre contrato individual de trabalho e convenção coletiva de trabalho, é que, a primeira gera obrigação de trabalhar e remunerar, ao passo que a segunda cria direitos e obrigações para os contratos individuais, os quais já vigoram ou os que serão firmados. Ainda, evidencia que as convenções coletivas se caracterizam mais como lei do que como contrato, já que possuem a particularidade de se adaptar as circunstâncias exclusivamente das partes, do momento e do lugar.

Ainda nesse sentido, Leite (2019) traz a afirmação de Carnelutti *“uri ibrido che a la forma del contratto e l’anima della legge”*, realizando a tradução livre “a convenção coletiva é híbrida, porque tem a forma de contrato, mas a alma de lei”. Argumentando, nesta perspectiva que a convenção coletiva produz efeitos tanto para as partes que a anuiu, quanto para terceiros.

Para Delgado (2019), as convenções coletivas possuem uma estrutura dúbia instigante, classificando-as como contratos sociais privados, mas produtora de regra jurídica, não apenas cláusulas obrigatórias. Vez que, as convenções coletivas possuem sentido amplo, respeitam as fronteiras máximas da base territorial, mas abrangem todas as empresas e seus respectivos empregados embarcados nas respectivas categorias econômicas e profissionais.

Para Leite (2019), a dimensão da atuação da convenção coletiva de trabalho, limitando aos empregados e as empresas da categoria econômica e profissional, são devido ao princípio da unicidade sindical.

Diante disso, as convenções coletivas de trabalho possuem aspectos jurídicos e sociais importantes, permitindo o empregado intervir em suas condições de trabalho, sendo assim, bilateral, bem como se caracterizar como uma fonte do direito do trabalho, não se prendendo a morosidade legislativa, tornando célere as novas regras entre os sujeitos participantes (LEITE, 2019).

Paralelamente, Garcia (2018) também apresenta as convenções coletivas como fontes formais do direito do trabalho, já que produzem normas genéricas e abstratas. As quais serão aplicadas nos contratos individuais de trabalho, vinculados aos integrantes das categorias representadas pelos entes sindicais que a firmaram.

Exemplo disso, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 374, na qual dispõe que o empregado que integra categoria profissional diferenciada não tem direito de reivindicar do patrão direitos provenientes em instrumento coletivo firmado, quando a empresa não foi representada pelo sindicato de sua categoria (LEITE, 2019).

Carrion (1996) aduz que, as convenções coletivas são uma tentativa bondosa de regenerar a dignidade humana, degredada pelo individualismo jurídico. E Leite (2019), menciona que elas atenuam o choque social, reforçando a solidariedade do operariado.

3.2 Acordos Coletivos de Trabalho

Tal como apresentou Leite (2019), os acordos coletivos estão previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas em seu artigo 611, parágrafo 1º:

É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho (BRASIL, 1943).

Desta forma, os acordos coletivos de trabalho se tratam de um instrumento normativo que advém de uma negociação coletiva, a qual normalmente é firmada entre o sindicato da categoria profissional com uma ou mais empresas (GARCIA, 2018).

Delgado (2019), também dispõe acerca do assunto que no polo subjetivo dos empregadores não precisa ser representado necessariamente pelo sindicato, sendo que as empresas podem individualmente ou em grupo, realizar o acordo coletivo. Restando obrigatória a presença do sindicato que representa os trabalhadores.

Para Leite (2019) as convenções coletivas, tratadas no tópico anterior, e os acordos coletivos de trabalho, tratados no presente tópico, possuem o mesmo conteúdo, se distinguindo nos sujeitos e em suas abrangências. Vez que, enquanto as convenções coletivas possuem dois sindicatos como interessados, isto é, um representando os trabalhadores e o outro representando os empregadores, os acordos coletivos de trabalho, possuem de um lado sindicatos representantes dos trabalhadores, e do outro uma ou mais empresas, não restando presente algum sindicato patronal, e sim, a própria empresa.

Neste sentido, as convenções coletivas de trabalho possuem maior abrangência que os acordos coletivos, uma vez que os acordos coletivos ficam restritos aos contratos de trabalho dos empregados da empresa signatária do acordo, ao passo que as convenções são estendidas aos empregados de todas as empresas pertencentes à categoria econômica representada pelo sindicato patronal signatário (DELGADO, 2019).

Entretanto, os acordos coletivos por estabelecerem normas genéricas e abstratas, as quais são usadas em relações individuais de trabalho mantidas com empresas signatárias do acordo, também são considerados como fontes formais do direito do trabalho (GARCIA, 2018).

Martins (2007), em relação ao tema discutido dispõe reafirmando a possibilidade das empresas negociarem com os empregados, sem a presença de um sindicato patronal:

Interessando o dissídio coletivo apenas aos empregados de uma empresa, ou a um número limitado de empresas, ou não havendo sindicato da categoria econômica, serão as próprias empresas individualmente suscitadas (2004, p. 609).

Ainda, acerca deste tema, o artigo 617 da Consolidação das Leis Trabalhistas, recepcionado pelo artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal, aduz que, quando restando comprovada a recusa do sindicato em representar a categoria profissional, em situação excepcional, o acordo coletivo pode ser firmado entre os empregados e uma ou mais empresas (MARTINS, 2002).

Neste mesmo sentido, Nascimento (2009), entende que não havendo sindicato para representar os trabalhadores, pode utilizar-se analogicamente o artigo 611, parágrafo 2º para realizar acordos coletivos entre empregados e empregadores.

Ademais, o artigo 11 da Constituição Federal dispõe da possibilidade de eleição de um representante dos empregados, se a empresa possuir mais que duzentos trabalhadores, com o intuito de ter um diálogo célere e direto com a empresa. Na Carta Magna, não impõe a participação obrigatória do sindicato nos acordos coletivos, ao contrário do que ocorre com as convenções, nas quais é procedimento prévio. É mister salientar, ainda, que os sindicatos não são obrigados a assinar os acordos coletivos de trabalho, tendo o TST considerado válidos os acordos sem a presença dos sindicatos, desde que obedecendo o que se dispõe no artigo 617 da Consolidação das Leis Trabalhistas (LEITE, 2019).

3.3 Negociação coletiva e Administração Pública

Em relação a negociações coletivas na Administração Pública, há várias controvérsias em relação a sua possibilidade, vez que a Constituição Federal em seu artigo 37, inciso VI, propicia ao servidor público o direito à livre associação sindical. Entretanto, o militar é proibido assim como disposto no artigo 42, parágrafo 1º e 142, parágrafo 3º, inciso, IV, da Carta Magna (GARCIA, 2018).

Para Leite (2019), as negociações coletivas dispõem de instrumento natural, e por vezes, imprescindível, que é a atuação dos sindicatos. Assegurando, desta forma, Garcia (2018) que a princípio, a possibilidade de convenções coletivas de trabalho é exclusiva, considerando-se a inexistência de sindicato patronal, em relação à administração pública. Contudo, pelo mesmo motivo, existe discussão acerca dos acordos coletivos, os quais não possuem a necessidade de um sindicato dos empregadores.

Em relação as empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias as quais exerçam atividade econômica, que se sujeitam ao regime jurídico de direito privado, incluindo as obrigações trabalhistas, de acordo com o artigo 173, parágrafo 1º, inciso II, da Constituição Federal. Possibilitando, assim a negociação coletiva, isto é, os acordos coletivos de trabalho, além disso, foi disposto sobre o assunto o Decreto N° 908, de 31 de agosto de 1993, o qual instituiu orientações para as negociações (GARCIA, 2018).

Além disso, há corrente de entendimento em relação a negociação coletiva na qual a oportuniza, mas deve haver adaptações quanto às exigências. Vez que a negociação coletiva, compactua com os preceitos da Administração Pública, mas sendo encaminhada como proposta legislativa, para aprovação dos Poderes Legislativos e Executivos, atenderiam os princípios da legalidade (GARCIA, 2018).

Leite (2019), afirma que seria nulo, de pleno direito, os acordos coletivos realizados entre servidores públicos celetistas e estatutários, e pessoa jurídica integrante da administração pública direta. Evidencia, ainda, que o STF, decidiu que o servidor público não pode realizar negociações coletivas, ou mesmo ajuizar dissídio coletivo na Justiça do Trabalho.

Já para Garcia (2018), a jurisprudência do TST, compreende a impossibilidade de dissídio coletivo envolvendo a pessoa jurídica de direito público ao que se compreende às cláusulas de natureza econômica, as quais estão considerando as reivindicações de vantagens ou aumento de remuneração. Destacando-se, ainda, a Súmula 679 do Supremo Tribunal Federal que dispõe: “A

fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva”.

Entretanto, Leite (2019) credencia que o servidor público pode através do seu sindicato realizar um diálogo de negociação, não um que será imediatamente concretizado como acordo coletivo, mas que poderá ser encaminhado para o Poder Executivo, dando iniciativa a um processo legislativo, o qual futuramente seria fruto de negociação coletiva em projeto de lei.

3.4 Negociações coletivas e flexibilizações

A flexibilização pode ser compreendida como uma forma de atenuar a austeridade das normas jurídicas do Direito do Trabalho. Assim, otimização das condições de trabalho, adaptam-se a realidade da classe, grupo ou setor, por meios das negociações coletivas (GARCIA, 2018).

Para Delgado (2019), trata-se do princípio da adequação setorial negociada, no qual há coadunação entre as regras jurídicas provenientes da negociação coletiva e as regras jurídicas advindas da legislação estatal. Tal princípio pode afrontar o princípio da indisponibilidade, mas alcança apenas uma indisponibilidade relativa, não restando plenas e incoercíveis essa indisponibilidade, possuindo limites objetivos.

Exemplo disso, são as hipóteses excepcionais de redução salarial, compensação de salário, redução da jornada de trabalho e de turno ininterrupto, as quais visando à proteção do emprego da coletividade, evitando dispensas, reduz os direitos dos trabalhadores por negociações coletivas. Não tratando apenas de renúncia unilateral, mas há concessões recíprocas, com medidas de natureza transacional (GARCIA, 2018).

Considerando a Reforma Trabalhista de 2017, incrementa no artigo 611-B, parágrafo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, caso pactuada cláusula de redução salarial ou jornada de trabalho, a convenção ou acordo coletivo de trabalho

devem dispor de proteção dos empregados contra dispensa imotivada, enquanto durar o instrumento coletivo (GARCIA, 2018).

Desta forma, a negociação coletiva não prevalecerá se for concretizada através de renúncia estrita e sim, por transferência, visto que a negociação não possui poderes de renúncia acerca de direito de terceiros. Permitindo promover transação bilateral ou multilateral, obtendo reciprocidade entre os envolvidos (DELGADO, 2019).

Considerando-se que a negociação coletiva é resultado da busca pela melhoria de condições sociais para os trabalhadores, não há afronta quanto ao princípio da legalidade, nem violação à legislação, restando executado o artigo 7º, *caput*, da Carta Magna (GARCIA, 2018).

Acerca da Reforma Trabalhista de 2017, Delgado (2019) evidenciou que de acordo com o artigo 611-A e 611-B em seu parágrafo único da CLT, houve o aumento do rol das permissões contidas anteriormente, as quais relativizam a indisponibilidade passíveis de negociação coletiva. Entretanto, os temas abordados no artigo 611-B em seus trinta incisos, continuam a ser de absoluta indisponibilidade para negociações coletivas.

Além disso, na Constituição Federal da República de 88, em seu artigo 7º, incisos, VI, XIII e XVI permite a flexibilização *in pejus*, na qual há a possibilidade de aplicar normas menos benéficas ao trabalhador, contrariando o princípio da proteção, *in dubio pro operário*, exigindo-se demonstrar sua adequação em relação à proteção do trabalho, priorizando o emprego (GARCIA, 2018).

Contudo, no artigo 611-B da CLT, dispõe que constitui objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo de trabalho que única e exclusivamente, supre ou reduz os direitos pactuados. Podendo, portanto, a Justiça do Trabalho através do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, invalidar o acordo ou convenção coletiva, vez que barganha os requisitos e materiais de validade (GARCIA, 2018).

Por fim, o então artigo 611-A, inciso I, da CLT, prevê que a convenção coletiva e o acordo coletivo possuem prevalência em relação à lei quando pactuarem acerca da jornada de trabalho, respeitando as fronteiras constitucionais, prezando pela razoabilidade, priorizando a saúde, segurança e integridade física e mental do trabalhador (LEITE, 2019).

CONCLUSÃO

Este trabalho possibilitou o estudo sobre o aspecto histórico envolvendo a evolução sindical brasileira, que perpassa desde as origens no Sistema Legal até mudança que ocorreu no período ditatorial, analisando neste meio o desenvolvimento histórico da legislação brasileira, bem como a análise do princípio da não intervenção estatal e por fim, é analisado a atuação sindical nos contratos de trabalho.

Dentro do processo de evolução dos sindicatos como um ente representativo foi identificado que antes dos sindicatos existiram as corporações de ofício, elas regulavam as mais diversas atividades, possuíam um caráter meramente administrativo e religioso. Devido as mudanças sociais ocorridas no exterior, a imigração aumentou de forma significativa no país.

Diante disso os trabalhadores estrangeiros em conjunto com os trabalhadores natos começaram a se reunir em prol de benefícios para os trabalhadores. Vez que, as condições laborais eram deploráveis e sobre-humanas, assim os sindicatos passaram a se desenvolver contrária as mazelas vividas pelo trabalhador.

Os sindicatos no ano de 1930 com o governo de Vargas receberam funções delegadas pelo poder público através da criação de ministérios, entretanto por trás dessa delegação havia um Estado intervencionista com receio das influências estrangeiras que pairavam no país.

O socialismo, comunismo e anarcossindicalismo influenciaram diversos trabalhadores culminando em várias greves que buscavam reivindicações, e em resposta a isso houve um governo extremamente intervencionista. Somado ao período ditatorial os sindicatos cada vez eram intervindos e restritos à liberdade.

Com o fim do período ditatorial surgiram diversos movimentos políticos e sindicais que lutavam contra restrições e intervenções, resultado disso a Constituição vigente trouxe o princípio da não intervenção do Estado. Entretanto o governo varguista e militar ainda influenciou demasiadamente a efetiva atuação dos sindicatos.

Posto isto, por mais que exista o princípio da não intervenção estatal nos sindicatos existe uma linha muito tênue na qual os sindicatos ficam adstritos ao que está na legislação. Exemplo disso são os acordos coletivos de trabalho, nos quais era percebida a efetiva atuação sindical, mas a própria Constituição Federal já permite acordos coletivos sem a presença dos sindicatos, tendo o TST validado diversos acordos nesse sentido.

Entretanto, nesse mesmo aspecto a legislação torna obrigatória a presença dos sindicatos dos trabalhadores e patronais nas convenções coletivas de trabalho, sendo que para doutrina essas convenções coletivas se caracterizam até como fontes do direito do trabalho.

Desta feita, conclui-se que a efetiva atuação dos sindicatos está atrelada ao poderio que o Estado permite que os sindicatos tenham, sendo que essa efetividade vai até o ponto que o estado consente. Isto é, se o Estado assentir que os sindicatos tenham atuação em determinado âmbito, eles gozarão de tal efetividade, caso o contrário, não fruirão.

REFERÊNCIA

BRASIL. CLT (1943). **Decreto-lei nº 5.452, 1º maio 1943**. Aprova a Consolidação das

Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 13 ago. 2019

BRASIL. **Lei nº 13.467, 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acesso em: 05 jun. 2019

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

CALCINI, Ricardo Souza. Contribuição Sindical: as dúvidas dos leitores neste mês de março. In: **Empório do Direito**, Florianópolis-SC, 06 mar. 2018. Disponível em: <<https://emporiiododireito.com.br/leitura/contribuicao-sindical-as-duvidas-dos-leitores-neste-mes-de-marco>>. Acesso em: 08 jun. 2019.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 5 ed. JusPodivm, Bahia: 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. LTr, São Paulo: 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. LTr, São Paulo: 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3 ed. LTr, São Paulo: 2008.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso do Direito do Trabalho**. 13 ed. Forense, Rio de Janeiro: 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. SaraivaJur, São Paulo: 2019.

MARAM, Sheldon Leslie. **Anarquistas, imigrantes e o movimento operário brasileiro**. Paz e Terra, São Paulo: 1979.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 23 ed. Atlas, São Paulo: 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 31 ed. Atlas, São Paulo: 2015.

MIRANDA, Agenor Gabriel Chaves. O direito do trabalho na Ditadura Civil-Militar. In: **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF, 13 set. 2016. Disponível em:

<<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.56747&seo=1>>. Acesso em: 01 jun. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 6 ed. LTr, São Paulo: 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. LTr, São Paulo: 2014.

VIANNA, J. S.; SÜSSEKIND A.; MARANHÃO, D. **Instituições de direito do trabalho**. 8 ed. Freitas Bastos, Rio de Janeiro: 1981.