

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIAS E CONTABILIDADE

BSFEAC

ANÁLISE DO SINDICALISMO

DISCIPLINA: MONOGRAFIA EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

ALUNO: REGINALDO RAMOS VARANDAS DE CARVALHO NETO

DEZEMBRO - 1995

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

BSFEAC

ANÁLISE DO SINDICALISMO

Monografia submetida à banca
examinadora do Curso de Ciências
Contábeis, como requisito parcial para
obtenção do grau de bacharel.

Reginaldo Ramos Varandas de Carvalho Neto

Fortaleza-Ceará

BSFEAC

*A Deus e a Nosso Senhor Jesus
Cristo...*

*Aos meus pais, que confiaram em
mim...*

*Aos meus amigos e colegas, que
contribuíram para minha formação...*

*Aos meus mestres, em especial a
Profa. Maria das Dores Carneiro
Cavalcanti, que buscaram na
orientação a transformação do aluno
em homem...*

Esta monografia foi submetida como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, outorgado pela Universidade Federal do Ceará.

A citação de qualquer trecho desta monografia é permitida, desde que seja feita de conformidade com as norma da ética científica.

Reginaldo Ramos Varandas de Carvalho Neto

Monografia aprovada em: 06 / 12 / 95.

Prof(a). Maria das Dores Carneiro Cavalcanti
Orientadora da Monografia

Prof(a). Maria das Graças Arrais de Araújo
Coordenadora da Disciplina

Professor Convidado à Banca Examinadora

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	01
2. ABORDAGEM HISTÓRICA	03
2.1. A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL	04
2.2. O LIBERALISMO	04
2.3. O PENSAMENTO SOCIALISTA	05
2.4. A CONSCIÊNCIA DE CLASSE	05
2.5. O APARECIMENTO DOS SINDICATOS	06
3. O SINDICALISMO NO BRASIL A NÍVEL CONSTITUCIONAL	
3.1. CONSTITUIÇÃO DE 1891	07
3.2. CONSTITUIÇÃO DE 1934	07
3.3. CARTA CONSTITUCIONAL DE 1937	08
3.4. CONSTITUIÇÃO DE 1946	08
3.5. CONSTITUIÇÃO DE 1969	09
4. SITUAÇÃO ATUAL DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA FACE A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	09
5. QUESTÕES POLÊMICAS NO ÂMBITO DO DIREITO COLETIVO DE TRABALHO	
5.1. O PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL	13
5.2. A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	13
5.3. A SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL	15
5.4. REGISTRO SINDICAL	15
5.5. DISSÍDIO COLETIVO	17
5.6. AS CENTRAIS SINDICAIS	17
6. NEGOCIAÇÃO COLETIVA	
6.1. O ESTADO BRASILEIRO FRENTE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA	18
6.2. O PAPEL DO SINDICATO NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	23
6.3. A CONVENÇÃO E O ACORDO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA DIANTE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	25
6.4. MECANISMOS AUXILIARES PARA COMPOSIÇÃO DO CONFLITO COLETIVO	28
7. CONCLUSÃO	30
8. BIBLIOGRAFIA	32

1. INTRODUÇÃO

Esta monografia tenta mostrar a evolução da Organização Sindical, fazendo uma análise de como se comportava e como está atualmente este movimento.

A princípio, será feita uma abordagem histórica para se ter uma idéia do surgimento do Sindicalismo desde seus primeiros passos, verificando-se alguns fatos que contribuíram para seu aparecimento.

A segunda parte desta pesquisa traz toda a situação da Organização Sindical dentro das Constituições já existentes em nosso país. Este estudo busca demonstrar a legalização do Sindicalismo através de artigos, incisos, parágrafos etc. Com relação à legitimação, será preciso mencionar como está atualmente este movimento, mostrando ainda sua regulamentação constitucional, de acordo com a Carta Magna de 1988.

A terceira abordagem a ser realizada diz respeito a algumas questões pertinentes ao Direito Coletivo de Trabalho, onde aquelas são fundamentais para que se compreenda o desenvolvimento do movimento sindical. Entre os questionamentos a serem colocados, pode-se dizer que o princípio da unicidade sindical, as centrais sindicais e o dissídio coletivo merecem um aprofundamento maior.

Depois deste estudo não se pode deixar de lado um assunto que atualmente está sendo palco de vários comentários: a Negociação Coletiva de Trabalho. No âmbito deste tema, há de se ver como está se portando o Sindicato, se é preciso ou não rever o seu papel, como o Estado brasileiro encara a negociação e ainda há de se ressaltar a importância do Contrato Coletivo de Trabalho, pois sua ligação com a negociação coletiva está diretamente vinculada. A Convenção e o Acordo Coletivo de

Trabalho também serão vistos em face de ambos terem o mesmo objetivo, ou seja, solucionar os conflitos coletivos existentes entre trabalhadores e empregadores. Será feita uma abordagem sobre negociação coletiva mais abrangente visto que se trata de um tema que visa sempre um entendimento buscando a paz social, entre os fatores de produção.

2. Abordagem Histórica

Veremos no decorrer deste trabalho, que ao invés de se estudar a história do Sindicalismo, devemos dar maior ênfase a um estudo de sociologia, pois, para muitos, o sindicalismo nasceu na Idade Moderna e é consequência da Revolução Industrial com a máquina e a fábrica.

Tão somente pela semelhança com alguns órgãos similares como as corporações, podemos ir buscar na antiguidade as origens do Sindicalismo nas instituições romanas. Criados com o objetivo de dividir o povo, evitando o choque entre sabinos e romanos, os colégios (corporações e similares) tiveram, entretanto, como consequência, dar forma ao espírito de classe, à mentalidade grupal, que iria séculos mais tarde, irmanar os trabalhadores oprimidos e desprezados.

No tocante a luta dos trabalhadores contra os mestres, podemos dizer: ainda fracos diante do Estado e das corporações, sofrendo a violência que ia desde o espancamento à decapitação, impedidos de se locomover e até mesmo de abandonar as cidades sem uma ficha de identificação e de autorização, os trabalhadores começavam a compreender que teriam de lutar muito para conseguir o reconhecimento de seus direitos.

No que diz respeito ao fortalecimento do Sindicalismo podemos dizer que já começa uma outra fase de luta, não mais com as corporações, mas contra a empresa, que surgia com um poderio maior e com força da solidariedade que sempre existiu entre os detentores do capital, quando tiveram de enfrentar reivindicações de trabalhadores.

Após mostramos um pouco da história do sindicalismo, deveremos apresentar alguns fatos que são de extrema importância para o aparecimento da organização sindical. Dentre os vários tópicos podemos destacar:

2.1 Revolução Industrial

O sindicalismo nasceria, realmente com a Revolução Industrial, ou talvez um pouco antes esboça-se seu surgimento. Foi no século XVI que começou a se desenvolver o comércio internacional, com a criação de mercados, exigindo a produção em maiores quantidades.

A aplicação de muito dinheiro criaria um novo sentido e um novo objetivo para seus possuidores e, com isso, surgiria uma nova denominação para o dinheiro acumulado - capital - capaz de juntar homens para trabalhar em conjunto e visando à produção de artigos idênticos que, negociados, resultaram em lucro. O homem isolado era substituído pelo homem-massa, pelo proletariado.

Nesta fase surgiu o movimento sindical, então apenas com caráter nitidamente reivindicatório.

2.2. O Liberalismo

Pela inexistência de indústrias no Brasil, e, conseqüentemente, de massa operária e de luta de classes, o sindicalismo que surgiu depois da Revolução Liberal de 1930, deu-se sob o influxo e o patrocínio do Ministério do Trabalho e assim permaneceu durante todo o chamado "Estado Novo". Mesmo depois do retorno ao

regime constitucional os sindicatos continuaram sem expressão, salvo raríssimas exceções.

Combatidos, tanto pelos extremados liberais, como pelos não menos extremados conservadores, o Decreto No. 19.770 de 19 de março de 1931, apesar de lei de experiência, marcou o início de nossa verdadeira organização sindical. Ainda uma vez se verificava no Brasil, a “Ação descendente” para a solução do problema social.

2.3. O Pensamento Socialista

A sociologia dos partidos políticos na atualidade confirma as lições da história: ontem como hoje, só nos grupos sociais se poderão encontrar as fontes de uma autêntica representação política. Tudo isso comprova que o sindicato, graças ao forte vínculo de solidariedade profissional, transcende de um simples problema de trabalho para o campo sociológico, e, mais especialmente para o campo político.

2.4. A Consciência de Classe

Várias são as maneiras que o sindicato tem sido encarado. Uma destas maneiras seria a complexidade de suas atribuições na vida de um povo. Para alguns autores, já se admite que o sindicalismo já transpôs o âmbito do Direito do Trabalho, no quadro de relações coletivas onde o colocamos, para se apresentar como um ramo autônomo: O Direito Sindical.

Os autores encaram através das seguintes formas: uns vêem no sentido clássico de coalizão permanente para a luta de classe, outros já o entendem como órgão destinado a, de maneira ampla, solucionar o problema social, e ainda outros, como vimos, lhes dão uma posição de ação e influência em todo o complexo social.

O Decreto No. 19.770, afirma que o sindicato é um órgão para o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos interesses gerais e dos interesses profissionais de seus membros.

2.5. O Aparecimento dos Sindicatos

No Brasil o movimento sindical demorou a aparecer, pois em nosso país ainda não havia clima para os trabalhadores se unirem. Na Capital Federal, foram fundadas algumas sociedades como a Liga Operária (1870) e a União Operária (1880).

No início do século XX apareceram mais algumas associações de classe: Sociedade União dos Foguistas (1903), União do Operários Estivadores (1903), Associação de Resistência dos Cocheiros, Carroceiros e Classes Anexas (1906), União dos Operários em Fábricas de Tecidos (1917) e outras mais. Em 1920 fundava-se a Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil. Em 1931 expedia-se a primeira lei sindical (Decreto 19.770, de 19 de março de 1931) e em junho desse ano já haviam sido expedidas 446 cartas sindicais entre as quais 74 de empregadores.

Antes de se expedir a primeira lei sindical, promovia-se congressos operários sem maior expressão (1912, 1913 e 1919) em que eram postulados algumas reivindicações, mas faltando uma real organização sindical para defender direitos e interesses dos trabalhadores.

3. O Sindicalismo no Brasil a Nível Constitucional

3.1. Constituição de 1891

BSFEAC

Esta constituição não traz nada a respeito do Sindicalismo. Somente em 22 de novembro de 1920, baseado na Constituição dos Estados Unidos, o Supremo Tribunal Federal entendeu que o disposto no art. 72, § 8o., quando se referia a liberdade de associação, também garantia o direito da sindicalização.

Em 11 de julho de 1917, quando o Supremo Tribunal Federal julgou um pedido de "Habeas Corpus", afirmava: "O ideal socialista de se substituir o contrato individual do Trabalho pelo sindicalismo, tornando o operário um simples autômato, que obedece cegamente às ordens dos diretores dos sindicatos, é formalmente condenado pelos mais autorizados mestres da escola radical".

3.2. Constituição de 1934

A constituição de 16 de julho de 1934 mencionou o problema sindical de maneira expressa como veremos a seguir:

Art. 120 - Os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidas de conformidade com a lei.

Parágrafo Único - A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos.

No art. 23 previa-se a existência das organizações sindicais, ao tratar da representação profissional na câmara dos deputados.

No que se diz a respeito a pluralidade sindical, ficou claro o seguinte: procurava o constituinte de 1934, atender à necessidade política de criar sindicatos para atender à formação da representação profissional.

Na realidade, porém, o Decreto Legislativo No. 24.694, expedido por Getúlio Vargas às vésperas da proclamação da Constituição, frustrou a pluralidade sindical preconizada, ao exigir um terço do grupo de trabalhadores para a formação do sindicato.

3.3. Carta Constitucional de 1937

Predicava que “a associação profissional ou sindical é livre”, de acordo com o Estatuto político de 1937.

Neste período ficou reconhecido pelo Estado os seguintes aspectos:

- a) O privilégio de representar a todos os que integram a correspondente categoria,
- b) A prerrogativa de estimular contratos coletivos de trabalho;
- c) O poder de impor contribuições aos seus representados e de exercer funções delegadas do poder público (Art. 138).

3.4. Constituição de 1946.

A lei Magna promulgada em 1946 estabelece a liberdade sindical, mas não impediu o regime da unidade.

No Art. 159 se estabeleceu: “É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público”.

3.5. Constituição de 1969

Esta constituição foi outorgada pela Junta Militar que se encontrava no poder em 1969, mas não houve modificação de relevo no campo sindical. manteve a propósito as disposições da Constituição de 1946.

Tornou obrigatório o voto nas eleições sindicais e delegou aos sindicatos a função de “arrecadar, na forma da lei, contribuições, para o custeio da atividade dos órgãos sindicais e profissionais e para a execução de programas de interesse das categorias por eles representadas” (Art. 166, § 1o. e 2o.).

A emenda constitucional No. 1, de 17 de outubro de 1969, manteve os direitos sindicais que passaram, na Constituição emendada, a integrar o Art. 166 e seus parágrafos, mencionados acima.

4. Situação atual da Organização Sindical brasileira face a Constituição Federal de 1988.

A Constituição brasileira de 1988, apesar de ter sido cantado em prosa e verso que assegurava a liberdade sindical, na verdade a violou, seja ao impor o monopólio de representação sindical e impedir a estruturação do sindicato conforme a vontade do grupo de trabalhadores ou empresários, seja ao obrigar os não-associados a contribuir para a associação representativa de sua categoria.

A autonomia sindical, esta sim, foi assegurada no inciso I do Art. 8o..

Entende-se por Liberdade Sindical: o direito de um trabalhador ou empresário de filiar-se ao sindicato de sua preferência, representativo do grupo a que pertence, e deve desligar-se (individual), e, o direito de grupos de empresários e trabalhadores construir o sindicato de sua escolha, com a estruturação que lhes convier (coletiva).

Entende-se por Autonomia Sindical: liberdade de organização interna e de funcionamento da associação sindical e, bem assim, à faculdade de constituir federações e confederações ou de filiar-se as já existentes, visando sempre aos fins que fundamentam sua instituição.

A Constituição Federal de 1988 traz em seu art. 8o. e incisos toda a regulamentação sobre Sindicatos.

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.

Parágrafo único - As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Com relação a dirigentes e representantes sindicais, o art. 8o. das Disposições Transitórias em seu § 2o. assegura: “os benefícios estabelecidos aos trabalhadores do setor privado, dirigentes e representantes sindicais que, por motivos exclusivamente políticos, tenham sido punidos, demitidos ou compelidos ao afastamento das atividades remuneradas que exerciam, bem como aos que foram impedidos de exercer atividades profissionais em virtude de pressões ostensivas ou expedientes oficiais sigilosos”.

Complementando à parte relacionada aos sindicatos rurais, já frisada no parágrafo único do Art. 8o., o Art. 10 das Disposições Transitórias em seu § 2o. diz o seguinte: “Até ulterior disposição legal, a cobrança das contribuições para o custeio das atividades dos sindicatos rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador”.

De acordo com o Art. 5º, inciso XXVIII, letra b, são assegurados, nos termos da Lei: “o direito de fiscalização do aproveitamento econômico das obras que criarem ou de que participarem aos criadores, aos intérpretes e às respectivas representações sindicais e associativas”.

Ainda no Art 5º, inciso LXX, em sua letra b, diz que “a 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” tem direito de impetrar mandato de segurança coletivo.

“Sem prejuízo de outras garantias asseguradas ao contribuinte, é vedado à União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, instituir impostos sobre patrimônio, renda ou serviços dos partidos políticos, inclusive suas fundações, das entidades sindicais dos trabalhadores, das instituições de educação e de assistência social, sem fins lucrativos, atendidos os requisitos da lei”(Art. 150, inciso VI, letra C).

O que foi expresso acima, “compreende somente o patrimônio, a renda e os serviços, relacionados com as finalidades essenciais das entidades nelas mencionadas”. (Art. 150, § 4º).

5. Questões Polêmicas no âmbito do Direito Coletivo de Trabalho

5.1. O princípio da Unicidade Sindical

Apesar das críticas que, durante muitos anos, sofreu a legislação sindical brasileira, a Assembléia Nacional Constituinte manteve o monopólio de representação da categoria pelo sindicato registrado no órgão competente. Essa representação não se restringe aos associados do sindicato, abrangendo todos os que como trabalhadores ou empresários, integram a categoria, na correspondente base territorial.

“O preceito do inciso II do art. 8º, da Constituição Federal atribui a trabalhadores a definição não da categoria profissional ou econômica que é inerente à atividade, mas a base territorial do sindicato, o que pressupõe o respeito à intangibilidade daquela - da categoria - mormente quando fixada por estatuto normativo especial. Ainda que inexistisse tal legislação, o surgimento de sindicatos conforme a especificidade da função exercida acabará por fulminar o princípio da unicidade sindical”(Revista LTR, janeiro de 1992, páginas 13 e 14).

5.2. A Contribuição Sindical

A Constituição Federal de 1988 manteve a contribuição anual compulsória e ainda conferiu à assembleia geral dos sindicatos o poder de fixar uma outra contribuição “para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva”(Art 8º, inciso IV). Registre-se que o sindicato, como associação de pessoas,

tem o direito de impor contribuições a seus associados. De acordo com a Constituição “ficam ressalvadas as anuais contribuições compulsórias dos empregadores sobre a folha de salários, destinadas às entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical” (Art. 240).

Três são as fontes normais de custeio do sindicato:

- a) Contribuição sindical, devida anualmente por todos os que integram a correspondente categoria (Art. 149, Carta Magna);
- b) Contribuição Confederativa, igualmente devida por todos os membros da respectiva categoria (Art. 8º, inciso IV);
- c) Contribuição Associativa, devida somente pelos seus filiados (Art. 548, letra b da CLT).

A Carta Magna de 1988, previu duas contribuições que obrigam a todos os trabalhadores e empresários, sejam ou não associados dos correspondentes sindicatos:

- a) A contribuição social que só a União pode instituir no “interesse das categorias econômicas ou profissionais, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas (Art. 149);
- b) Contribuição que a Assembléia geral do sindicato pode fixar “para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva” devida, independentemente da primeira (Art. 8º, inciso IV).

Os valores da Contribuição estão especificados no Art. 579 da CLT (setor urbano) e Decreto Lei Nº 1166, de 1971 (atividades rurais)

A contribuição estipulada pela assembleia geral deve ser igual, ainda que em números relativos, para todos os componentes da categoria representada pelo sindicato, sendo devida por todos eles e não apenas pelos associados.

5.3. A Substituição Processual

BSFEAC

A nova Constituição apenas substitui a representação dos interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida pela representação dos interesses individuais da categoria.

A regra é que a pretensão ou a defesa de um direito ou interesse seja postulada pela pessoa física ou jurídica diretamente interessada, ainda que por intermédio do seu representante. Este age no processo judicial ou no procedimento administrativo em nome do representado. Essa representação pode ser voluntária ou determinada por lei.

Por constituir exceção, a substituição processual configura uma legitimação extraordinária ou anômala, sendo necessário, que exista um nexo entre o interesse do substituto e o do substituído.

5.4. Registro Sindical

Em face a legislação vigente, o órgão competente para o registro sindical é, indubitavelmente, o Ministério do Trabalho. É que a CLT impõe o registro das “Associações profissionais constituídas por atividades idênticas, similares ou conexas”(Art. 511).

O registro do Sindicato, na conformidade do prescrito em lei, constitui ato administrativo vinculado, em que a ação da autoridade pública fica adstrita aos pressupostos estabelecidos pela norma legal para a validade da atividade administrativa. Desatendido qualquer requisito, é possível a anulação pela própria administração ou pelo Poder Judiciário.

O registro referido na Constituição constitui, inquestionavelmente, a garantia da unicidade sindical, sem o que não haveria sentido. Garantia que supõe, logicamente, o preenchimento de condições pre-estabelecidas para a efetivação do próprio registro. Estas condições não poderiam ser registradas simplesmente em cartório. Tem que estar de acordo com as normas da CLT, em seus artigos 511, 534, 535, 570 e 571.

A recente instrução normativa Nº 3 de 10 de agosto de 1994, do Ministério do Trabalho, que dispõe sobre o Registro Sindical diz que em seu Art. 1º da parte dispositiva o seguinte: “compete ao Ministro do Trabalho o poder de decidir sobre registro de sindicatos e das correspondentes federações e confederações, na conformidade do que dispõe a Constituição Federal e as leis vigentes, vedada qualquer alteração dos respectivos estatutos”. Com isto, fica assegurado, o direito adquirido de todas as entidades sindicais pré-existentes, incluídas no AESB (Arquivo de Entidades Sindicais Brasileiras) não podendo esta instrução Normativa atingi-la (Ltr - Suplemento Trabalhista - 151/94).

5.5 Dissídio Coletivo

São aqueles que se ventilam, imediatamente, interesses abstratos de grupo ou de categoria. Existe indeterminação dos indivíduos quem possam interessar. Tal com se dá quando um sindicato, em nome da categoria que representa, suscita um dissídio para obter aumento de salário.

Os dissídios coletivos são de natureza econômica quando visam a criação de normas novas, de novas condições de trabalho, como na hipótese acima. Os dissídios coletivos são de natureza jurídica quando visam à aplicação ou interpretação de um norma pre-existente, legal, convencional, regulamentar ou costumeira.

Não pode haver dissídio coletivo sem que haja interesse específico de categoria ou grupo. A mera interpretação de norma legal, que interessa a todos os empregados indistintivamente, não pode ser obtida por via de sentença normativa em dissídio coletivo, por faltar interesse específico da categoria ou grupo interessado no dissídio. Tal entendimento está conforme à doutrina mais autorizada.

Ma logrando a negociação coletiva, os trabalhadores só podem ajuizar o dissídio coletivo na Justiça do Trabalho por intermédio do sindicato que os representa, caso o litígio não haja sido, por consenso, submetido a arbitragem (Art. 114, § 1º e 2º da Constituição Federal).

5.6. As Centrais Sindicais

Não possuem natureza sindical. A Constituição impõe o monismo sindical “em qualquer grau”(Art. 8º, inciso II). “Semelhante dispositivo constitucional

não deixa espaço para que as Centrais Sindicais se organizem legitimamente. Numa palavra, é inadmissível que haja pluralismo na cúpula sindical (CUT, CGT, etc.) e unitarismo nos planos inferiores” (Gabriel Saad).

Por existir quatro Centrais (CGT - Central Geral dos Trabalhadores; CUT - Central Única dos Trabalhadores; Força Sindical e USI - União Sindical Independente), a posição das mesmas no cenário brasileiro é, no mínimo, extravagante. Elas não integram o sistema confederativo previsto na Constituição e na CLT, o qual se esteia no princípio da unicidade de representação em todos os níveis. Entretanto, quase todas as entidades sindicais - a maioria dos sindicatos, muitas federações e algumas confederações - estão filiadas a uma das quatro centrais e seguem as suas diretrizes.

O trabalhador que não concordar com a orientação doutrinária ou pragmática de determinada central, a qual se vinculou o sindicato da sua categoria, somente nele poderá ingressar como associado, e ainda, que se não sindicalize, será por ele representado em todas as questões de interesse de sua categoria.

6. Negociação Coletiva

6.1. O Estado Brasileiro frente a Negociação Coletiva

Pode-se dizer que a negociação coletiva era tratada de forma tangencial pela doutrina brasileira. Não era raro constatar que considerações a seu respeito foram expedidas quando do exame do acordo e da convenção coletiva de trabalho. tratava-se de uma subversão, na medida em que estes instrumentos normativos eram, apenas, produto da negociação coletiva. Só podemos

atribuir esta atitude a uma deformação legislativa contida no Título VI da CLT, que só tratou diretamente da negociação coletiva em um único artigo: o 616 . Um exemplo reside na determinação do momento em que a negociação coletiva deve ocorrer. A CLT estabelece este marco temporal ao regular em que oportunidades o acordo e a convenção coletiva podem ser revistos (Arts. 614, § 3o., e 615).

A partir da Constituição Federal de 1988, a negociação coletiva de trabalho já não pode mais ser tratada de forma tangencial, como dissemos acima. Sua incontestável valorização constitucional como o processo mais eficaz e democrático de solução dos conflitos coletivos de trabalho lança sobre si um fecho de luz de tal intensidade que não se poderá discorrer sobre o produto da negociação desapercibindo-se de sua fonte.

O Projeto de Lei Nº-1.232, de 1991, elaborado por Comissão Interministerial, procurou definir, em largos traços, a negociação coletiva para, só após, tratar dos instrumentos normativos. Ficou estabelecido que: “A negociação coletiva é o processo de auto-composição de interesses entre trabalhadores e empregadores com o objetivo de fixar condições de trabalho, bem como o de regular as relações entre as partes estipulantes”. (A Comissão Interministerial foi constituída por Decreto S/N do Sr. Presidente da República, datado de 01 de fevereiro de 1991).

Além de estabelecer os contornos básicos desse processo de entendimento, o mesmo projeto elencou seus requisitos essenciais ao anunciar que: “A negociação coletiva de trabalho tem por pressuposto a representatividade dos interlocutores sociais e fundamenta-se no primado da autonomia privada coletiva e na prevalência do entendimento direto sobre qualquer outra forma de composição do

conflito de interesses”. Ficava claro que: para se iniciar a negociação, deveriam as partes se reconhecer mutuamente ou estar dispostas a alcançar algum acordo.

Em se tratando da sociedade contemporânea, que é uma sociedade mais consensual, afirma que através do contrato coletivo se acha a melhor forma para se ter um entendimento direto. O contrato supera a lei, pois, o resultado é mais agradável às partes, mais rápido e sempre aberto a revisão. Com o decorrer do tempo, o contrato coletivo deve ir mais longe e regular os próprios conflitos coletivos, os procedimentos adequados à sua composição e as regras éticas a serem obedecidas pelas partes no trato comum. Num avanço ainda maior, as partes do contrato coletivo poderiam andar unidas na proposta de medidas econômicas ao governo e na gestão de obras sociais, abandonando assim a “luta de classes”.

De acordo com o projeto Ltb (Lei do Trabalho), quanto ao contrato coletivo, pode o mesmo regular de modo diverso certas matérias constantes na lei; o que é imperioso se saber, é se a negociação coletiva pode ser suficiente para a proteção do trabalhador ou se, em tudo, ela precisa de uma lei que lhe fortaleça. Através deste pensamento, raramente se entende a negociação coletiva no Brasil, ficando assim, difícil de aperfeiçoá-la.

No que se refere a legislação material, procura-se permitir a simplificação e adequação da tutela legal através da negociação coletiva com efeito substitutivo das normas legais. O conjunto normativo resultante de negociação coletiva pode substituir o conjunto normativo resultante da tutela legal, com exceção das normas indicadas no projeto Ltb, que seriam inderrogáveis pela negociação.

Podemos afirmar, que o contrato coletivo poderá ser o instrumento da negociação coletiva, sem qualquer limitação quanto ao seu alcance (estabelecimento,

empresa, conjunto de empresas ou ramo de atividade), nível (municipal, intermunicipal, estadual, interestadual, regional ou nacional).

A Medida Provisória No. 1.053, criou uma série de inovações para o Direito brasileiro e em especial para o Direito do Trabalho. Uma destas inovações foi a criação do mediador, tendo a atribuição de intermediar o processo de negociação entre as partes. Vem expresso no Art. 11 deste instrumento normativo o seguinte: “Frustrada a negociação direta, as partes deverão, obrigatoriamente, antes do ajuizamento do dissídio coletivo (já citado no Art. 114, §§ 1o. e 2o. da Constituição Federal), solicitar ao Ministério do Trabalho que designe mediador para o prosseguimento do processo de negociação coletiva”.

O estado brasileiro deveria, de qualquer forma, fazer um grande esforço para tornar eficaz o dever de negociar coletivamente. Foi visto que uma das melhores formas de se obter a negociação coletiva é através do Contrato Coletivo de Trabalho. Dentro desta afirmação, devemos fazer uma comparação entre o contrato e a negociação no estado brasileiro. Esta comparação pode ser feita mediante vários assuntos:

a) Contratação coletiva: no Brasil é pouco comum; onde existe, por empresa ou por ramo de atividade em algumas unidades territoriais (principalmente São Paulo), existe agora um contrato nacional nos serviços bancários;

b) Vigência e “status” dos contratos coletivos: no Brasil, no máximo um ano; muitas vezes não se trata de um contrato coletivo no sentido europeu, mas de um acordo das entidades de classe com adesão voluntária das empresas;

c) Conteúdo dos contratos: é restrito, abrangendo basicamente salários e benefícios sociais, se existe, é contrato do direito trabalhista, muitas vezes estabelecido por julgamento de justiça do Trabalho;

d) Fiscalização dos Contratos: a Justiça do Trabalho tem direitos abrangentes de julgar o conteúdo das relações trabalhistas, inclusive decidir sobre nível de salário etc.; por isso, contrato coletivo como na Europa é quase inexistente;

e) Papel do Estado: regulador com interferência na negociação coletiva através - apenas - da Justiça Trabalhista, se convocada pelos interessados da determinação do salário mínimo e dos benefícios sociais; regula e reconhece as entidades de classe não só através de regras gerais, mas também do reconhecimento direto e de licenciamento;

f) Legislação relevante: CLT, legislação de previdência social, constituição;

g) Conflitos individuais de trabalho: resolvidos no local de trabalho e/ou na Justiça do Trabalho;

h) Conflitos coletivos: correlação de forças, arbitragem judicial com alta incidência;

i) Organização no local de Trabalho (OLT): não garantida por lei, as comissões de fábricas são reconhecidas em poucas empresas e geralmente não tem uma representação reconhecida para a empresa;

j) Estrutura Sindical: a unicidade sindical é preceito constitucional e de fato existem três centrais sindicais com bases diferenciadas, CGT nos setores tradicionais industriais, Força Sindical na Metalúrgica de São Paulo e a CUT, todas legitimadas;

k) Envolvimento na política industrial: corporativismo e clientelismo. Na ausência de hegemonia de classes ou de facções de classes, o estado é a arena política e tem certa autonomia estrutural, mas sem legitimidade e sem um processo de agregação de interesses fora do governo devido ao sistema presidencialista, partidário e eleitoral.

Vale ressaltar que em outros países os assuntos relacionados ao Contrato Coletivo de Trabalho são bem mais abrangentes.

6.2. O Papel do Sindicato na Negociação Coletiva

A negociação coletiva exigiria a participação do sindicato, nos termos do artigo 8o. da Constituição Federal; “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. Em termos de sindicato, podemos destacar duas regras que mostram a evolução da negociação coletiva de trabalho:

a) Quanto mais rígida é a organização sindical, mais tormentosa é a negociação coletiva. O modelo sindical brasileiro, é bastante inflexível, na medida em que secciona os sindicatos por base territorial e, dentro destas, por categorias. Estas, por sua vez fracionam-se em categorias preponderantes, diferenciadas e profissionais de nível superior. Toda esta representação, dificulta o desenvolvimento da negociação coletiva. Raramente os empregadores de uma empresa estão representados por um único sindicato, logo dificulta o afinamento de posições pelo lado dos trabalhadores, tão dispares quanto maior seja o número de sindicatos, e também pelo lado do empregador, que se defronta com interesses que não são uniformes.

Quão mais fortes e representativos são os sindicatos, menor é a necessidade de intervenção legislativa. À medida em que o sindicato robustece a sua representatividade, como decorrência de seu desempenho nas negociações coletivas, atendendo as reais necessidades dos trabalhadores que representa, progressivamente a lei passa a desempenhar um papel secundário na satisfação daqueles anseios. Vale dizer, o regramento legal só atua na ausência de regulamentação privada coletiva, consubstanciada em instrumento normativo.

De acordo com Hugo Gueiros Bernardes, o privilégio sindical, é um tema que deveria ser removido juntamente com outros assuntos. Ele diz que alguns sindicatos tendem a ver na negociação por empresa a presença de corporativismo, exatamente aquilo que eles praticam e defendem ardorosamente. Na verdade, temem a liberdade de associação, com o surgimento de novos representantes dos trabalhadores e o enfraquecimento do movimento sindical.

Neste ponto, devemos ressaltar que tratamos do fim do privilégio sindical e não do fim do sindicato. A presença do sindicato, onde seja exigida, como no Brasil, deveria limitar-se a garantir a independência da negociação e não à sua condução.

De acordo com o art. 8o., Inciso VI, da Constituição Federal, quando diz que é obrigatória a participação para velarem pela autonomia do representante dos empregados nessa negociação a nível de empresa, e não para substituí-lo.

Segundo Alice Kessler - Harris e Bertram Silverman, em seu estudo "Além do sindicato Industrial", nota-se que o sindicalismo está precisando rever o seu papel, para falar em nome da maioria dos trabalhadores e não somente dos

“empregados”, tratando de todos os problemas sociais e não apenas da “relação de Emprego”.

Em entrevista ao Jornal Correio Braziliense, no dia 06 de março de 1995, o governador do Distrito Federal, Cristovam Buarque, do PT (até mesmo neste partido já está se sentindo que o sindicalismo deve rever seu papel), reconhece que o movimento sindical tem ficado prisioneiro da lógica de seus próprios militantes, dos seus próprios sócios, e muitas vezes contra os outros, e aí se transforma num corporativismo antipopular, como, por exemplo, não querer negociar creche para todos. Os sindicatos de “empregados” pensam que só eles são “trabalhadores” e não se dão conta de que vão constituindo uma casta, não digo privilegiada, mas menos autorizada a falar em nome da “classe” trabalhadora, se é que existe tal classe única.

Estas últimas colocações do papel do sindicalismo no Brasil, está diretamente relacionada com a Nova Negociação Coletiva.

Podemos chegar a conclusão que é possível conjugar e sincronizar a intensidade estatal aos avanços sociais indicadores da suficiência da ação sindical, visando tentar, de alguma forma, corrigir o desnível existente entre trabalhadores e empregadores.

6.3. A Convenção e o Acordo na Legislação Brasileira diante da Negociação Coletiva.

Dentro da legislação brasileira, definimos convenção coletiva como um ato legislativo elaborado por entidades sindicais e por via convencional, visando a regular e estipular as condições para as relações individuais de trabalho.

Para alguns autores, convenção coletiva tem grande identificação com contrato coletivo, pois, em face dos termos legislativos são idênticos. Partindo desse princípio, podemos justificar: “A convenção, ou contrato coletivo, é uma disciplina recente, instável doutrinamente, portanto, não depende sobretudo de intervencionismo estatal, mas de acordo das coletividades, que nem sempre apresentam um aspecto homogêneo e consciência profissional homogênea: varia de acordo com as legislações, por força dos regimes políticos em que estas se fundam, dependendo, destarte, da importância que aí desfrutam os vários sistemas econômicos e jurídicos”. (A. Sussekind, D. Lacerda e Secadas Viana, *Direito Brasileiro do Trabalho*).

Tratando também do Acordo coletivo, conforme Decreto-Lei No. 229, de 28 de fevereiro de 1967, em seu Título VI, ficou estabelecida a distinção entre este e a Convenção coletiva. A convenção coletiva é um acordo de caráter normativo feito entre sindicatos e também pode ser feita pela Federação e pela Confederação, na hipóteses previstas no §2º. do Art. 611. Já os acordos coletivos não são pactos intersindicais, mas acordos em que há, de uma lado, um sindicato e, do outro, uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica e sua aplicação será no âmbito da empresa ou das empresas acordantes.

O conteúdo dos acordos, assim como as disposições relativas ao seu depósito nos órgãos competentes do Ministério do Trabalho, são regidos pelos mesmos dispositivos que a respeito dispõem sobre as convenções (Art. 613 e 614).

Cumprido esclarecer que mesmo na hipótese de partir a iniciativa da realização de um acordo coletivo dos empregados de uma ou mais empresas, eles terão de dar ciência escrita ao sindicato representativo da categoria para assumir a direção dos

entendimentos entre os interessados, e, por outro lado, as empresas interessadas terão de dar ciência ao sindicato da respectiva categoria econômica.

Um fato estranho é o que dispõe o § 2o. do art. 617 ao permitir que se reunam em assembléia os trabalhadores sindicalizados ou não, diretamente interessados. Os não sindicalizados poderão participar das assembléias independentemente de sua situação frente ao sindicato e, por isso, entendemos que não poderá o sindicato impedir que os sindicalizados participem, mesmo estando com seus direitos sindicais suspensos, porque se equipararão, nesse caso, aos não sindicalizados.

O fato é que, em face do Art. 8o., inciso VI, da Constituição Federal, é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, sejam simples acordos, convenções ou contratos coletivos.

A Convenção é intersindical; o acordo pode ser entre sindicatos profissionais e uma ou mais empresas (Art. 611, § 1o.). As Federações e, na falta destas, as Confederações podem celebrar convenções coletivas no âmbito de suas representações (Art. 611, § 2o.).

Nas convenções coletivas os sujeitos são sempre entidades sindicais (sindicatos, federações e Confederações), e no acordo coletivo podem ser sindicatos profissionais, empresa e, até, grupo de empresas. Nem se pode dizer que o sindicato é parte nos acordos pelo fato de seu papel se reduzir a simples convocação de “uma assembléia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não”.

As Convenções ou os acordos serão encaminhados, em uma via, ao órgão local do Ministério do Trabalho para registros e arquivamentos dentro de 8 dias de sua assinatura (Art. 614) e terão vigência 3 dias após essa entrega. Independem a convenção e o acordo da homologação por parte de autoridade governamental.

A convenção, tratando-se de um instituto de direito público, sem ser um ato do próprio estado, deve respeitar os princípios de ordem pública. São requisitos obrigatórios da convenção: requisitos de validade, nulidade e vigência.

O conteúdo da convenção coletiva de Trabalho é a série de cláusulas que contém o instrumento celebrado entre as entidades sindicais ou, “o grupo de normas que regulam a situação econômico-social objeto da instituição”(La Cueva). Condição imprescindível para a vigência dos acordos e convenções coletivas é que tenham a necessária publicidade para conhecimento dos interessados.

A relação do Acordo Coletivo, Convenção Coletiva, e, negociação Coletiva está diretamente voltada para integridade entre empregados e empregadores, contando assim com a paz social entre as partes.

6.4. Mecanismos Auxiliares para a Composição do Conflito Coletivo

Nem sempre o entendimento direto entre os interlocutores sociais resulta coroado de êxito, apesar dos esforços expendidos por ambas as partes. Nesse momento, podem os sindicatos e as empresas valer-se de mecanismos auxiliares objetivando a composição do conflito. Estes mecanismos, todos ligados de alguma forma no processo de negociação coletiva, podem ser eleitos de modo consensual, como é o caso da mediação e o da arbitragem.

a) Mediação - representa um instrumento de composição do conflito que mais efetivo de mostra à medida em que as partes concordam avançar etapas que compõem o seu todo. A primeira etapa consiste no consenso quanto à sua própria utilização, como forma alternativa de solução negociada. A segunda etapa configura-se

com a escolha da pessoa do mediador, no qual as partes confiem e reconheçam aptidão para desenvolver uma fórmula capaz de conciliar seus interesses. A última parte reside na disposição de abandonarem as posições que as levaram ao impasse na negociação e, através de sucessivas respostas de aproximação formuladas pelo mediador, atingirem um novo denominador comum.

A mediação pode ser utilizada tanto no curso da negociação, para superar dissenso em torno de determinada cláusula, quanto no momento em que são exauridas as possibilidades de continuação do diálogo direto.

b) Arbitragem - Também depende de um entendimento entre as partes, e, escolha de um árbitro. Este tipo de solução do conflito é decisória e não meramente sugestiva como a mediação. O laudo que vier a ser proferido pelo árbitro é de cumprimento forçoso pelas partes. A Constituição de 88, pela primeira vez, previu a composição do conflito coletivo de trabalho por intermédio da arbitragem como forma alternativa ao tradicional processo de dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho (Art. 114, § 1o.). Esta alternativa aponta, com inconfundível clareza, para a gerência das estipulações do aludo, assim como para a desnecessidade de sua homologação perante o Judiciário.

Não há nenhuma tradição de mediação ou arbitragem para a solução dos conflitos do trabalho em nosso país. Estes mecanismos de solução do litígio, encontram-se nos termos do Art. 4o. da Medida Provisória 860, de 28 de janeiro de 1995, editada em decorrência da omissão do Congresso Nacional em não aprovar a lei complementar regulamentando o dispositivo constitucional da Carta de 1988. Trata-se de uma regulamentação de aplicabilidade imediato.

7. Conclusão

Procura-se mostrar neste trabalho, um estudo bastante significativo de toda a história do Sindicalismo no Brasil. Tenta-se trazer, até os dias atuais, como estão se comportando estas organizações.

Várias pesquisas foram realizadas no sentido de deixar claro com surgiu este movimento. Começamos a enxergar este assunto, a partir das Instituições Romanas, na antigüidade, onde se pode dizer que o Sindicalismo teve sua origem. Foi preciso mencionar alguns aspectos para se saber como surgiu o sindicalismo a nível mundial, chegando-se à conclusão que seu aparecimento se deu na Revolução Industrial, permanecendo também no governo de Getúlio Vargas. Durante o Estado Novo, os sindicatos não tinham a expressão que têm hoje, principalmente porque o movimento sindical demorou muito a aparecer devido a luta entre os trabalhadores, e, somente em 1931 é que apareceu a primeira lei sindical através do Decreto 19.770, de 19 de março de 1931.

Realizou-se um estudo, bastante expressivo no que diz respeito a história sindical a nível constitucional. Relatou-se a trajetória dos sindicatos através das Constituições, partindo de 1891 a 1988. Vimos que a primeira colocação sobre sindicalismo no Estado ocorreu em decorrência da Constituição Norte-Americana. Toda a participação dos sindicatos conforme a Constituição atual foi descrita de uma maneira bastante clara, através de seu artigo 8o. e incisos, pois, regulamentação do sindicalismo está expresso no citado artigo.

Não se pôde deixar de mostrar algumas questões (até certo ponto, polêmicas), relacionadas ao movimento sindical, tais como: contribuição sindical,

substituição processual, e, um ponto que até hoje tenta se chegar a um bom senso, que são as Centrais sindicais. No que poderia ser apenas uma Central, existem várias.

Um tema que foi estudado de modo intenso nesta pesquisa, sendo inclusive um assunto difícil de se chegar a uma determinada conclusão: negociação coletiva de Trabalho, particularmente por ser atualíssimo. Esta pesquisa foi praticada face aos sindicatos terem uma participação obrigatória nas negociações coletivas. Verificou-se como está o papel dos sindicatos nas negociações, como o Estado brasileiro encara este tema e ainda nos referimos muito sobre o Contrato Coletivo de Trabalho, Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo de Trabalho, pois, ambos, assim como na negociação Coletiva procura sempre solucionar problemas entre empregados e empregadores. Além destes tópicos, relacionou-se outras formas de solução destes conflitos através de mecanismos auxiliares.

O que se espera, é que o Sindicalismo no estado brasileiro venha a se fortalecer cada vez mais, fazendo com que todos os problemas existentes entre trabalhadores e empregadores tenham soluções éticas através de sindicatos, posto que seu principal objetivo é manter sempre harmonia entre os fatores da produção.

8. BIBLIOGRAFIA

SUSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas. Instituições de Direito do Trabalho - Vol. II. Editora LTr - São Paulo - 13a. Edição - 1993.

GOMES, Orlando, GOTTSCHALK Elson, Curso de Direito do Trabalho - Vol. I e II Forense - Rio de Janeiro - 12a. Edição - 1991.

VIANA, Segadas, Direito Coletivo do Trabalho, Edições LTr - São Paulo - 1972.

Constituição da República Federativa do Brasil - de 05/10/88 - Editora Atlas S/A - São Paulo - 3a. Edição - 1993.

Revista LTr - 57 - 01/20 - Vol. No. 57 - No. 01

Revista LTr - 58 - 03/337 - Vol No. 58 - No. 03

Revista LTr - 59 - 07/875 - Vol. No. 59 - No. 07

LTr - Suplemento Trabalhista - 151/94

LTr - Suplemento Trabalhista - 028/95

LTr - Suplemento Trabalhista - 116/95