



VI. DIREITO SINDICAL COMO DIREITO FUNDAMENTAL DOS TRABALHADORES

VI. UNION LAW AS A FUNDAMENTAL LAW OF WORKERS

Taianara Santana Silva¹
Luciana Souza Fante²

Recebido em:	11.10.2020
Aprovado em:	15.11.2020

RESUMO: O objetivo do presente artigo é analisar o direito sindical como direito fundamental dos trabalhadores. Trata-se da importância das negociações lideradas pelos sindicatos para garantir os direitos dos trabalhadores de forma autônoma entre sindicatos dos trabalhadores e a empresa para que garanta interesses de seus representantes, criando normas legais dentro dos limites previstos em lei, sendo único meio para efetivar interesses dos trabalhadores pelo contrato de trabalho. O presente estudo trata-se de uma Pesquisa Bibliográfica, de natureza qualitativa, considerando ser importante referir que a análise diz respeito aos direitos fundamentais sociais trabalhistas, de modo com que os sindicatos atuam na defesa da saúde dos trabalhadores na relação de trabalho.

100

Palavras-chaves: Trabalhadores, Direito Fundamental, Direito Sindical.

ABSTRACT: The objective of this article is to analyze union law as a fundamental right of workers. It is the importance of negotiations led by the unions to guarantee workers 'rights autonomously between workers' unions and the company so that it guarantees the interests of their representatives, creating legal rules within the limits provided by law, being the only means to effect interests workers by the employment contract. The present study is a Bibliographic Research, of a qualitative nature, considering that it is important to mention that the analysis concerns the fundamental social rights of labor, so that the unions act in defense of the health of workers in the employment relationship.

Keywords: Workers, Fundamental Law, Trade Union Law.

¹ Estudante do Curso de Direito do Centro Universitário Cidade Verde; e-mail: taianarasantanasilva@hotmail.com.

² Graduada em Direito pela Universidade Estadual de Maringá (1995) e mestrado em CIENCIAS JURÍDICAS pelo Centro Universitário de Maringá (2018). Atualmente é professora do Centro Universitário UniFCV e do Centro Universitário Famma. Sócia do Escritório de Advocacia SATO & SOUZA FANTE ADVOGADOS ASSOCIADOS. Tem experiência em Direito Material e Processual do Trabalho, Direito Material e Processual Civil e Direito Ambiental.; e-mail: prof_luciana@unifcv.edu.br.



1. INTRODUÇÃO

Ao falar de “Direito Sindical Como Direito Fundamental Dos Trabalhadores” é importante entender que direito sindical são associações de pessoas físicas ou jurídicas, que tem o objetivo defender os interesses dos seus membros associados. Os primeiros sindicatos surgiram a partir da revolução industrial, naquela época os trabalhadores, incluídos mulheres e crianças sofreram duras condições de trabalho, chegando a trabalhar até 18 horas por dia. Além disso os salários eram irrelevantes, os trabalhadores não tinham nenhum poder, por esses motivos os trabalhadores visando lutar por condições mais justas de trabalho se juntavam e começaram a questionar os empregadores e a situação na época.

O primeiro indício de união dos trabalhadores foi quando houve uma rebelião e quebra de máquinas nas fábricas. Apesar desse começo ter acontecido na França em 1824, o parlamento inglês aprovou uma lei que permitia a livre associação aos operários. Com isso só a burguesia podia ser associada dessa forma. Depois disso passaram a negociar em nome dos trabalhadores buscando mais direitos e salários melhores. A idéia central era criar uma luta coletiva organizada, pois assim os empregadores não poderiam exercer uma pressão grande dos trabalhadores individualmente. No Brasil o surgimento dos sindicatos só aconteceu depois da Lei Áurea, no início da imigração européia, que chegava ao País em busca de oportunidade na nova economia, apesar da abolição da escravidão, a cultura brasileira previa poucos direitos para os trabalhadores, diferente da Europa onde os sindicatos já haviam ganhado força. A entrada dos europeus no mercado de trabalho acabou levando a revisão dessas condições.

Em 1930 Getúlio Vargas no poder os sindicatos foram submetidos ao controle do Estado, além de criar o Ministério do Trabalho, a CLT e a Previdência Social, nessa época foi estabelecido o Posto Sindical obrigatório, apesar de estar garantido na nossa Constituição Federal em seu artigo 8º o direito da livre associação de acordos coletivos, participação, intervenção a legislação trabalhista, intervenção legal em ações judiciais, além de preocupação com condições dos trabalhadores e denúncias em casos de abusos trabalhista. Com o passar dos anos muitos sindicatos passaram a não representar mais seus associados passando a figurar organizações e



redutos políticos, representado somente parte pequena desses trabalhadores que conseguiam uma posição de liderança dentro das estruturas sindicais, ou seja se criou no Brasil sindicatos dos trabalhadores que não trabalhavam financiados de forma obrigatória pelos trabalhadores que trabalhavam arrecadando rios de dinheiro utilizados para fazer politica partidária. Com isso o principal papel do sindicato foi descoberto e a real representação dos interesses dos trabalhadores passaram a não mais existir. Esse foi o grande benefício do fim do imposto sindical, em uma fonte de recurso indiscriminado, ou seja, mesmo sem ser representado o trabalhador tinha a obrigação de pagar com um dia de trabalho a contribuição. Com a mudança os sindicatos que não mostraram a realização do seu trabalho em prol dos associados não vão receber nenhum recurso. O resultado dessa falta de representação não possuía tanta representação para cobrar taxa de deus associados.

Os sindicatos são importantes para representar a garantia dos direitos dos seus associados, pois, assim como as associações e as entidades de classe, tem um papel fundamental na nossa sociedade e democracia. Portanto, cabe neste breve trabalho falar das importâncias dos mesmos, especialmente nos momentos críticos de pandemia em que passamos e o de coordenar as ações necessárias na defesa dos interesses coletivos dos membros das respectivas categorias. Pretende-se aqui, responder aos seguintes questionamentos: Qual a importância das negociações lideradas pelos sindicatos? Qual a forma de negociação entre empregado e empregador? Espera-se que com esse breve esclarecimento consiga esclarecer e facilitar o entendimento sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores.

O presente artigo é uma produção de revisão resultante de um trabalho exaustivo onde se analisam, sistematizam e integram resultados de pesquisas publicadas ou não publicadas em um campo da ciência ou tecnologia, ou uma questão particular, nesse caso os sindicatos, a fim de dar conta do progresso e das tendências de desenvolvimento. Portanto, neste estudo é feita uma compilação e análise da bibliografia sobre o tema escolhido, várias posições de diferentes autores são apresentadas e uma posição pessoal é feita a respeito. Partiu da busca por informações secundárias sobre o tema escolhido como fonte de informação para seu desenvolvimento. Para a



realização de artigos de periódicos e projetos de pesquisa, foram considerados os seguintes *critérios de seleção*:

- Revistas indexadas com artigos referentes ao tema escolhido sem limitação de idioma.
- Artigos científicos completos com tempo de publicação não superior a 10 anos.

Como *critérios de exclusão*:

- Artigos incompletos, com tempo de publicação superior a 10 anos.
- Artigos que se relacionam ao tema, mas não o definem em sua totalidade.

2. DIREITOS HUMANOS DO TRABALHO

Os direitos humanos são desafiados a encontrar formas de defender sua universalidade e gerar benefícios para todos os seres humanos; assim, as características destes são: universal, absoluto, inalienável, inviolável, imprescritível, indivisível, reversível e progressivo. Por isso, existe um conjunto desses direitos humanos vinculados ao trabalho e aos trabalhadores, comumente conhecidos como direitos humanos trabalhistas, estes, visam possibilitar condições mínimas de vida e trabalho para os todas as pessoas, bem como a organização dos trabalhadores para a sua defesa, reivindicação e participação sócio-política.

Este seletivo grupo de direitos trabalhistas são a liberdade de trabalhar, a proibição da escravidão e servidão, a proibição do trabalho forçado ou obrigatório, o direito ao trabalho, a proteção contra o desemprego, a proteção contra a demissão, a proibição de discriminação no emprego e na ocupação, remuneração igual para trabalho de igual valor, proibição de discriminação contra pessoas com responsabilidades familiares, segurança e higiene ocupacional, direito a condições de trabalho justas, equitativas e satisfatórias - diária máxima de trabalho, descanso semanal remunerado, descanso remunerado em feriados e férias remuneradas periódicas -, direito a um salário mínimo, direito a promoção no emprego, direito à formação profissional, direito a informação e consulta dentro da empresa, direito à informação e consulta em processos de despedimento coletivo, direito a direito à proteção dos sinistros em caso de insolvência dos seus empregadores, liberdade de associação, direito à proteção dos representantes dos



trabalhadores e facilidades para o exercício das suas funções, negociação coletiva, direito à greve, direito à seguridade social - assistência médica, benefícios monetários ou seguro-desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice e outros casos; benefícios por acidentes de trabalho e doenças profissionais; benefícios de maternidade, etc. - e proteção especial para menores, trabalhadoras, trabalhadoras migrantes e deficientes (AVELAR, 2011).

Conforme Strelhow (2014), com a Declaração Universal dos Direitos Humanos e os convênios internacionais de 1966, ocorre uma mudança qualitativa no direito internacional: um grupo de direitos trabalhistas está incluído na lista seleta de direitos humanos. Isso explica por que, desde o início, os direitos trabalhistas fizeram parte da configuração dos direitos humanos no direito internacional. A Constituição da Organização Internacional do Trabalho (1919), a redação das primeiras normas internacionais do trabalho - convenções e recomendações -, o estabelecimento de procedimentos de supervisão da OIT e a Declaração de Filadélfia (1944) tiveram grande influência sobre a redação da Declaração Universal.

104

De acordo com Robortella (2013) não é possível falar em direito ao trabalho, sem vinculá-lo ao exercício do direito à liberdade sindical, que faz parte desses direitos humanos que constam de diversos instrumentos internacionais e são expressamente regulados pelas convenções 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho. O primeiro é o que se refere à liberdade de associação e à proteção do direito de organização e o segundo, relativo à aplicação dos princípios do direito de organização e negociação coletiva.

Os direitos humanos trabalhistas estão atualmente sendo reconhecidos por organizações internacionais, mas às vezes devido à falta de vontade política por parte dos governos de alguns países, eles não são reconhecidos como tal e, portanto, tentam limitar a sindicalização e às vezes não ratificam algumas convenções da Organização Internacional do Trabalho, como no caso do Brasil. É conhecido o pensamento medieval que diz: nenhum homem é uma ilha (CÊGA; GUILHERME, 2012). A afirmação anterior estabelece que o homem tende por natureza a agrupar-se em virtude de várias motivações e propósitos e, por conseguinte, tem uma atitude associativa em atividades públicas, comunitárias ou privadas. Portanto, o fato de viver em



sociedade e a convivência permanente com outros sujeitos que podemos encontrar na família, na cidade, no campo gera relações diversas e por isso, é necessária a vida em sociedade.

É necessário permitir que as sociedades humanas estabeleçam normas por meio das quais uma obrigação executável seja cumprida para todos os deveres impositivos ou reconhecendo as liberdades com o objetivo de permitir a coexistência pacífica e ordenada; por isso podemos dizer que o vínculo entre liberdade e direito consiste no seguinte: a liberdade é um dos maiores privilégios da pessoa humana. É a faculdade pela qual um ser humano, dadas as condições necessárias para agir, pode ou não agir, agir de uma forma ou de outra.

Por meio da legislação, a sociedade reconhece a liberdade das pessoas a serem exercidas por elas nos diversos aspectos que lhes são inerentes, portanto encontramos diversas liberdades nas ordens constitucionais de diversos países, como a liberdade de crença religiosa, liberdade de movimento, liberdade de associação, liberdade de trabalho, entre outros; da mesma forma, os direitos que consagram a liberdade das pessoas em várias áreas estão contemplados nos ordenamentos jurídicos internacionais que têm sido aceites pelos países, como é o caso da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão; A declaração universal dos direitos humanos; a Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais; a Carta Social Europeia; Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos; Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, entre outros (ANTUNES, 2012).

A liberdade sindical é, portanto, uma manifestação da liberdade individual, ou seja, é um complemento da liberdade individual dos trabalhadores. Ao exercê-la, cria-se um grupo com personalidade diferente das pessoas que contribuíram para sua constituição. Este grupo em sua origem foi fruto de iniciativa individual, mas posteriormente seus criadores são amplamente substituídos (STRELHOW, 2014). Assim, a liberdade de associação já tem por objeto, não só o indivíduo, mas o sindicato. Podem surgir conflitos entre esses dois assuntos. Toda a história do sindicalismo está saturada de antagonismo entre o indivíduo e o grupo. Qual dos sujeitos vai triunfar no conflito? O indivíduo ou o grupo? Ao lado do indivíduo e de seu interesse individual está o grupo e o interesse geral da profissão.



2.1. QUESTÕES JURÍDICAS

No mundo jurídico, os direitos trabalhistas costumam ser identificados com os direitos sociais, e isso não deve ser interpretado como um questionamento de sua inclusão no rol dos direitos humanos. Para justificar essa afirmação, deve-se demonstrar que não há incompatibilidade entre as características dos direitos humanos e sociais, o que prejudica a opinião de que apenas os direitos civis e políticos se qualificam como direitos humanos.

Seguindo a compreensão de Cêga e Guilherme (2012), em primeiro lugar, a natureza do benefício (obrigação de dar ou fazer) atribuída aos direitos sociais também pode ser reconhecida na grande maioria dos direitos civis e políticos. Por exemplo, o direito ao devido processo ou participação política requer ação de benefício do Estado para seu exercício. Da mesma forma, o caráter de benefício não é uma característica presente em todos os direitos sociais: ocorre com a liberdade de associação ou greves, que requerem a não interferência do Estado para seu exercício.

Em segundo lugar, os direitos sociais não são direitos iguais, nem existe uma superioridade axiológica entre os direitos de liberdade e os direitos de igualdade. Na realidade, os direitos sociais são direitos de liberdade com raízes iguais. Seu propósito é satisfazer as condições anteriores à ação humana para que as pessoas possam ser verdadeiramente livres em suas ações. Esta leitura dos direitos sociais permite harmonizar igualdade e liberdade no mesmo plano jurídico, perante o qual se rejeita qualquer visão hierárquica entre eles.

Em terceiro lugar, a natureza absoluta dos direitos humanos é a exceção à regra, uma vez que muito poucos direitos humanos gozam de tal característica: por exemplo, a privação não arbitrária da vida, a proibição da tortura, a presunção de inocência. Em geral, os direitos humanos têm limitações e restrições que são estabelecidas pelo próprio sistema jurídico. Também é falso afirmar que os direitos civis são aqueles que limitam os direitos sociais. Por exemplo, os direitos trabalhistas são limites à liberdade de negócios ou de contrato; o direito à saúde pode ser uma restrição à liberdade de movimento das pessoas.

Em quarto lugar, a universalidade dos direitos é fixada para a assunção das pessoas que dela se beneficiam, sem que isso implique uma restrição de acesso à propriedade do direito.



Assim, todos os membros da sociedade são titulares de um direito social, embora o exercício do direito beneficie as pessoas que requerem a satisfação de uma necessidade básica. Mesmo os direitos civis e políticos são estruturados sob esta forma jurídica: o sistema jurídico exige que os titulares dos direitos gozem da capacidade de agir para exercê-los. Temos exemplos como o direito de casar, o direito de celebrar contratos, o direito de votar e assim por diante. Em contraste, conforme corrobora Avelar (2011), o direito à educação ou o direito à saúde são universais: todos os membros da sociedade gozam deles. No caso dos direitos trabalhistas, sua titularidade não está condicionada à capacidade de ação dos titulares ou à cidadania: todas as pessoas são titulares de direitos humanos trabalhistas. O caso dos trabalhadores migrantes é um bom exemplo, uma vez que são titulares destes direitos independentemente do seu estatuto jurídico de residência.

Em quinto lugar, os direitos sociais têm sérias dificuldades em serem julgados, mas não por falta de sanção - porque a indenização costuma ser ordenada se verificada sua violação -, mas por lacunas em suas garantias. A ausência de garantias adequadas faz com que sejam julgados. Os direitos sociais contidos nos textos constitucionais têm um nível de aplicação mesmo quando carecem de garantias: qualquer norma inferior que viole o seu conteúdo deve ser eliminada do ordenamento jurídico. Se o direito social não existisse ou fosse meramente programático, não teria esse atributo. Portanto, os direitos sociais são subjetivos. Com o direito ao trabalho, por exemplo, algo diferente acontece: apesar de seu caráter polêmico, os tribunais constitucionais têm indicado a inconstitucionalidade das leis por violação desse direito. No caso do direito internacional, os direitos sociais são considerados progressivos. Em outras palavras, cada direito tem um conteúdo essencial protegido por normas que impõem obrigações mínimas aos Estados, e é concedido um prazo para a aplicação plena e efetiva das demais obrigações. Por fim, no caso dos direitos trabalhistas, é difícil afirmar que não são julgáveis quando possuem um ramo processual próprio com princípios e instituições que garantam seu cumprimento.

Em sexto lugar, deve-se aceitar que a escassez é uma limitação para o cumprimento de direitos, tanto civis quanto sociais. No entanto, é errado apresentá-lo como um fenômeno natural das sociedades contemporâneas, cuja solução se resolve garantindo o aumento da riqueza. Esse



raciocínio leva à suspensão da aplicação dos direitos sociais enquanto não forem atingidos os níveis econômicos necessários ao seu cumprimento. Este princípio foi rejeitado por organismos internacionais de controle. Os direitos sociais são protegidos por obrigações mínimas não sujeitas à condição material dos recursos existentes, e os Estados estão subordinados a eles. O verdadeiro debate sobre a escassez consiste em estabelecer um critério que garanta a satisfação das necessidades mais básicas da população. Não se trata de questionar, de acordo com Antunes (2012), a existência de direitos sociais, mas de discutir efetivamente qual é o núcleo essencial dos direitos sociais e quais são os mecanismos que garantem seu gozo.

Sétimo, as Nações Unidas rejeitaram que os Pactos Internacionais de 1966 pretendam questionar a singularidade dos direitos humanos. Embora tenham sido desenvolvidos dois instrumentos internacionais distintos, ressaltou-se que os direitos humanos se constituem de forma inter-relacionada e interdependente. Sobre este postulado foi estabelecida a teoria da indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos. Essa teoria afirma que os direitos humanos são constituídos por um conjunto compacto de direitos intimamente relacionados, baseados na dignidade humana, e que a elaboração dos dois pactos internacionais tem por objetivo facilitar seu cumprimento. O suporte para a teoria vem dos pronunciamentos dos órgãos de supervisão das Nações Unidas. Na realidade, a teoria aceita as diferenças entre os direitos, mas enfatiza que a singularidade dos direitos humanos é colocada acima deles.

108

Essas conclusões refutam as questões que colocam em questão a inserção dos direitos sociais no rol dos direitos humanos.

3. AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

O Brasil vem enfrentando enormes desafios e desafios novos e difíceis diante de fenômenos mundiais que afetam principalmente nossa economia nacional, como a globalização que implica um mercado de livre comércio, em face de um sistema neoliberal que está causando graves problemas econômicos e sociais em nossa sociedade que afetam as fontes de emprego e, conseqüentemente, os trabalhadores (BARROSO, 2019); pois esses fenômenos político-



econômicos têm causado: inflação, desemprego, baixos salários, versatilidade, contratações atípicas e em geral novas formas de organização do trabalho diante de um sistema de desregulamentação, ou seja, há uma realidade laboral que flexibiliza as condições de trabalho. A anulação e deterioração dos princípios do Direito do Trabalho em prejuízo da vida e da dignidade da classe trabalhadora (FERRER; OLIVEIRA, 2019).

Conforme Cardoso e Lima (2020), contra o panorama de exploração que a classe trabalhadora viveu ao longo da história e a luta constante pelo reconhecimento de direitos fundamentais como: a limitação da jornada de trabalho, o pagamento de um salário justo e remunerado, o direito gozar de pausas, entre outras condições de trabalho e perante a fixação unilateral destas pelo empregador em prejuízo do trabalhador, isso teve a necessidade de se organizar para lutar pelo reconhecimento jurídico de seus direitos. E assim derivado de uma condição inata do homem de se associar, ele experimenta que o “sindicato é força” e se agrupa inicialmente formando coalizões, associações profissionais e posteriormente sindicatos para se contrapor a essa fixação unilateral e desvantajosa das condições de trabalho pelo empregador.

109

A reforma trabalhista está prevista na Lei 13.467/17, valorizou uma forma central entre acordo e convenções coletivas, de modo com que o acordo coletivo do trabalho prevalece sobre a convenção, com isso a importância da negociação, ou seja o acordo coletivo permite que os trabalhadores, empregadores e empregados ajustem as condições que eles precisam para aquela realidade.

A luta da classe trabalhadora pela defesa de seus interesses comuns e pela conquista de melhores condições de trabalho e a atitude patronal em preservar seus interesses econômicos têm gerado múltiplos conflitos, daí a importância da figura da "Negociação Coletiva" figura *sine qua non* para a resolução dos conflitos laborais vividos quotidianamente nas relações laborais. A negociação coletiva desempenha um papel relevante não só a nível individual, mas principalmente no Direito Coletivo onde as condições de trabalho são definidas, pactuadas ou ajustadas, resolvendo esses conflitos. Para Javillier (1988), a negociação coletiva é o meio pelo qual empregadores e empregados, esses representados por sindicatos, estabelecem normas sobre



as relações individuais de trabalho, sendo o único meio apto a efetivar a consideração dos interesses dos trabalhadores empregados nos seus contratos de trabalho.

O termo *Negociação Coletiva* indica um processo que permite que as condições de trabalho e emprego sejam estabelecidas de comum acordo entre empregadores e trabalhadores. No mundo do trabalho, ela é um meio para defender os interesses dos trabalhadores e melhorar as condições de vida do homem que trabalha (SANTOS; SALGADO, 2019). O espanhol Olea (2009) entende a negociação coletiva como composição de uma situação de conflito, pois, segundo ele, é através dela que se ajustam interesses tidos como antagônicos. O acordo, que surge de forma autônoma entre organizações de trabalhadores e empresas, pode ser facilmente alcançado pelos entes coletivos ou ser precedido de demonstrações de força, como a greve e o locaute. Para Martinez (2014, p. 801):

A palavra negócio provém de uma combinação de partículas egressas do latim, nec-, que revela uma negação +òtium, indicativo de ócio, folga, desocupação. Um negócio é, portanto e em rigor, uma negação à desocupação, uma atitude, um lazer. A negociação é, então uma ação, um procedimento por meio do qual dois ou mais sujeitos de interesses em conflito ou seus representantes, mediante uma série de temporizações, cedem naquilo que lhes seja possível ou conveniente para o alcance dos resultados pretendidos (ou para a consecução de parte desses resultados), substituindo a ação arbitral de terceiro ou a jurisdição estatal. Quando essa atividade é desenvolvida no plano das relações coletivas de trabalho, a negociação é adjetivada, recebendo a qualificação de negociação coletiva.

Desde os primórdios do Direito do Trabalho, os trabalhadores buscam instrumentos que possam neutralizar a força do empregador e é assim que se manifesta a necessidade de utilizar sua força organizada em conjunto, de se associar e dialogar para obter respeito e ampliar suas condições de trabalho. e o poder de ter uma vida decente. A Negociação Coletiva, também chamada de convenção coletiva de trabalho, que é uma das instituições mais complexas do Direito do Trabalho, que surgiu no início do século XX como o fenômeno que permitiu a constituição de sindicatos (associações de trabalhadores), conservação e revisão das condições de



trabalho. Recorde-se que antes da Negociação Coletiva era o empregador que fixava unilateralmente as condições de prestação dos serviços (MARTINEZ, 2014). Nasceu em um processo de composição de interesses que inclui todo tipo de discussão sobre políticas trabalhistas relacionadas a determinados setores dos trabalhadores.

É do reconhecimento do direito dos trabalhadores à sindicalização que nasce a figura da Negociação Coletiva, que se traduz nos acordos, pactos ou convênios que as organizações sindicais de trabalhadores e empregadores celebram para fixar as condições de trabalho em um ou mais diversas empresas ou estabelecimentos. É de salientar que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é o órgão que mais se tem empenhado em oferecer um conceito de negociação coletiva adequado à realidade jurídica vigente e por isso define-o como o conjunto de acordos que os empregadores individuais podem celebrar. Os representantes de organizações de empregadores com representantes sindicais, a fim de estabelecer um acordo escrito; é, em suma, a colaboração dos dois setores do fenômeno produtivo: capital e trabalho. De acordo com Garcia (2014, p. 06):

111

A conjuntura sindical brasileira vigente necessita ser revista sobre diversos aspectos, especialmente no que se refere aos elementos intervencionistas que tornam a liberdade sindical mitigada, como a unicidade sindical, a contribuição sindical compulsória e a ausência de um sistema preventivo e punitivo de condutas antissindicais; enfim, aspectos que denotam a incongruência da estrutura sindical brasileira com as relações trabalhistas.

O acordo coletivo do trabalho é um acordo entre os empregados e o empregador no âmbito da empresa, podendo os empregados serem assistidos pelos sindicatos dos empregados, a empresa também pode ser assistida pelos seus respectivos sindicatos patronais. O acordo coletivo não pode violar as normas de trabalho a CLT, Constituição Federal, nem mesmo as normas da organização internacional de trabalho (GARCIA, 2014). Ele regula a situação dentro da empresa de modo com que se torna importante, pois a legislação é feita para diversos tipos de atividades



econômicas e cada empresa tem realidades diferentes das outras empresas, e o acordo coletivo vem para poder refletir a realidade daquela empresa.

A finalidade desta instituição é chegar a um acordo sobre as condições de trabalho aplicáveis à generalidade dos trabalhadores da área a que se circunscreve a negociação (contrato ou convenção coletiva de trabalho); o que se busca é chegar a um acordo ou acordo de 'boa fé' entre as partes. Ressalte-se que na maioria das vezes como medida de pressão para negociar e fazer cumprir acordos quando considerarem que não foram respeitados, os trabalhadores podem exercer o direito à greve. Portanto, a Negociação Coletiva é um mecanismo para fortalecer e melhorar as condições em que os trabalhadores desempenham suas atividades, uma vez que é obrigação dos sindicatos celebrar acordos com os empregadores para melhorar o nível de desempenho dos trabalhadores e, conseqüentemente, melhorar, aumentar e otimizar a produção das empresas que os fazem ter um maior crescimento e assim proporcionar aos seus trabalhadores as melhorias de que necessitam. Nas palavras de Delgado (2016, p. 67):

112

A possibilidade jurídica, estipulada por uma norma estatal ou por uma norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do direito do trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas jurídicas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com a autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.

No âmbito internacional, a Negociação Coletiva é uma manifestação particular do diálogo social, que é considerado um direito fundamental que faz parte da liberdade de associação. Em todo o mundo, este direito é garantido nas Convenções 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Portanto, a negociação coletiva é a forma usual de regular as condições de trabalho nas empresas por meio de um típico acordo coletivo que é produto dessa negociação, de um procedimento, ou seja, do próprio pacto social. Na prática, tem sido norma das relações de trabalho que, antes de qualquer ação judicial perante os respectivos tribunais competentes, as



partes em conflito busquem o propósito de chegar a um acordo que ponha fim ao conflito e que corresponda aos interesses e reivindicações de cada um dos atores.

4. DEFESA DOS PRINCÍPIOS SINDICALISTAS

Do ponto de vista objetivo, pode-se dizer que desde a história do homem se reconhece a função de trabalho, seja com finalidade individual ou coletiva e também com função de sobrevivência ou de lucro, antes que se falasse de trabalho, mas esta era exercida pela sobrevivência em sua vida. Desde sempre houve a necessidade de os colaboradores se agruparem em busca de um bem comum voltado para a melhoria das condições de trabalho, devido em muitas ocasiões ao descumprimento de direitos trabalhistas, contratações indiretas e ignorância de solicitações dos trabalhadores a favor de si e da comunidade em geral, isso sem dúvida gera uma série de problemas entre os trabalhadores e a empresa, dando origem a sindicatos.

113

Porém, as empresas se empenham em neutralizar e acabar com esses movimentos sindicais por serem percebidos como ameaças, e a forma de fazê-lo é por meio da criação de acordos coletivos e planos de benefícios que violam o direito de associação e a liberdade de associação. Essas organizações empresariais estabelecem esses pactos e os diferentes usos que lhes dão para enfraquecer e neutralizar os sindicatos, violando os direitos dos trabalhadores, tomando ações como: as condições de seus associados, contratação indireta, pouco interesse ou possibilidade de negociação com seus trabalhadores.

Isso vai contra o propósito dos sindicatos, onde se pode apontar que o papel dos sindicatos está voltado para o desenvolvimento dos trabalhadores, o que implica na defesa de princípios como a igualdade social, o respeito à liberdade, busca por melhores padrões de vida e práticas democráticas efetivas. Como consequência de uma nova cultura do trabalho e da realidade socioeconômica do país, os sindicalistas canalizam suas ações para o progresso e a defesa dos interesses dos trabalhadores, num conjunto de ações que possibilitam um melhor nível de bem-estar social e mantêm sua condição estratégica vigente, tendo em vista salvaguardar os direitos dos trabalhadores. Os códigos trabalhistas substantivos, como os atuais regulamentos que regem



as relações empresa-trabalho, facilitam o cumprimento da legislação trabalhista e enquadram todos os aspectos que o trabalhador e a organização devem conhecer.

Cada país tem sua própria regulamentação e código de trabalho para regulamentar esse tipo de relação, porém, há casos em que é violado por empresas ou organizações, onde a origem e causa do conflito é a violação e não cumprimento de direitos emprego, a contratação indireta especificamente pela organização, desta forma, é omitida e totalmente negligente frente às suas necessidades e às da comunidade.

Inúmeros autores sugerem a importância de que o trabalhador do sindicato possa participar de suas relações de trabalho como uma oportunidade para o seu desenvolvimento e consolidação como ator social, como um processo de aprendizagem em que líderes e trabalhadores fortalecem sua identidade coletiva. Com base no exposto, pode-se inferir que os grupos sindicais podem ser considerados uma oportunidade para a organização, uma vez que por meio deles poderá ser facilitada a modernização das relações de trabalho, contribuindo para a satisfação pessoal e, conseqüentemente, para a melhoria da produtividade coletiva. Pois se o funcionário se sentir motivado e confortável com seu trabalho, isso ficará evidenciado no desempenho de suas funções profissionais.

114

Existe uma relação importante entre as propostas supracitadas e o código substantivo do trabalho, uma vez que no primeiro emana a importância das associações e das contribuições que podem ser feitas para a organização, da mesma forma que o código substantivo do trabalho formula a lei na sua consolidação. Sem dúvida, as Políticas de Emprego implementadas por qualquer Governo devem levar em conta o Sindicalismo. E por sua vez, o sucesso ou o fracasso destes, afeta notoriamente o desenvolvimento normal do Movimento Sindical.

O impacto que os sindicatos e as relações trabalhador-empregador têm nas organizações difere de acordo com o tipo de relação que existe entre os representantes sindicais e a gestão organizacional. Em organizações que empregam comerciantes e trabalhadores qualificados, a relação entre trabalho e administração costuma ser amigável, porque os empregadores foram condicionados a esperar a representação sindical dentro dos negócios. Os sindicatos tornaram-se verdadeiros defensores da condição de trabalho, contribuíram com ideias e soluções para aqueles



problemas em que faltou sensibilidade à empresa e garantiram tratamento sob a visão da igualdade de condições para todos os colaboradores, e fazia sentido, na altura do da sua aparência, os empregados não passavam de um “recurso” obrigatório para o desenvolvimento das tarefas próprias da empresa ou um número a mais no quadro de pessoal, uma vez que apenas o antigo conceito de escravatura tinha sido transferido para o ambiente de trabalho, sendo a única diferença notável é o pagamento de salários pelo trabalho executado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O resultado de pesquisas teóricas sobre o Direito Sindical como Direito Fundamental dos trabalhadores permitiu a compreensão e contextualização desse fenômeno, por vezes mal aceito. De acordo com os achados, os sindicatos têm finalidades definidas que buscam um bem comum, o que não implica necessariamente oposição às políticas organizacionais, mas sim um esforço conjunto para melhorar as condições de trabalho que irão afetar positivamente o desempenho e a satisfação no trabalho, pelo fato de a satisfação no trabalho ser um construto importante e vital para a sobrevivência e o crescimento de qualquer organização, além de ter funcionários satisfeitos e motivados em seus cargos, pois isso se reflete na percepção que os funcionários têm sobre seus chefes. Cada pessoa tem necessidades e incentivos diferentes para trabalhar e a única forma de compensá-los é a empresa se interessar pelo bem-estar de seus funcionários e assim saber quais são suas aspirações e motivações e uma forma de expô-los quando não houver outros espaços, através da formação e consolidação de sindicatos.

Os sindicatos no Brasil foram crescendo aos poucos, apesar de terem sofrido perseguições, sempre lutaram pela inclusão social e pela redução da pobreza. Os trabalhadores estão vinculados aos sindicatos para ter voz e exigir seus direitos e melhorar suas condições de trabalho e qualidade de vida. A criação dos sindicatos foi uma forma de reivindicar baixos salários, trabalho infantil e longas jornadas laborais, mas hoje o papel dos sindicatos continua sendo a erradicação da pobreza e a justiça social. Os sindicatos modernos cresceram a partir da luta dos trabalhadores, sobretudo dos trabalhadores da indústria, pela proteção de seus justos



direitos contra os patrões e os proprietários dos meios de produção. A partir disso, as organizações sindicais, buscando sua finalidade específica ao serviço do bem comum, são um fator construtivo da ordem social e da solidariedade e, portanto, um elemento indispensável da vida social. O reconhecimento dos direitos trabalhistas tem sido sempre um problema de difícil solução, porque se realiza no marco de complexos processos históricos e institucionais, e ainda hoje não se pode dizer que se tenha cumprido.

Portanto, fica claro que ao longo da história ouviu-se falar da formação dos sindicatos como mecanismo de conciliação e negociação dos aspectos trabalhistas da classe trabalhadora, surgindo enquanto meio de representação dos trabalhadores e no desenvolvimento das relações coletivas de trabalho, com base no fato de que um sistema de relações de trabalho ou industrial reflete a interação entre os principais atores que o compõem: o Estado, a empresa, essas abordagens sugerem a importância do trabalhador do sindicato, podendo participar das relações de trabalho como oportunidade de seu desenvolvimento e consolidação como ator social, como um processo de aprendizagem em que líderes e trabalhadores fortalecem sua identidade coletiva. No entanto, as constantes transformações econômicas, políticas, sociais e culturais, como produto do processo de globalização dos países, trouxeram uma mudança significativa na natureza das relações entre patrões e trabalhadores, refletiram também uma mudança na estrutura e a organização dos sindicatos como agentes políticos e sociais representativos dos interesses coletivos. Esses novos modelos de negócios têm limitado a atuação desses grupos, causando divisões e diversificação de interesses e objetivos.

116

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. A nova morfologia do trabalho no Brasil: reestruturação e precarização. **Nueva Sociedad**, versão especial em português, p. 44-59, junho de 2012. Disponível em: <https://www.nuso.org/upload/articulos/3859_1.pdf>. Acessado em: 27 de agosto de 2020.

AVELAR, Idelber. Desconstruindo o ‘humano’ em ‘direitos humanos’: vida nua na era da guerra sem fim. **Revista Estudos Políticos**, n. 2, 2011. Disponível em: <<http://revistaestudiospoliticos.com/desconstruindo-o-%E2%80%98humano%E2%80%99-em->



%E2%80%98direitos-humanos%E2%80%99-vida-nua-na-era-da-guerra-sem-fim/>. Acessado em: 27 de agosto de 2020.

BARROSO, Fábio Túlio. Os sindicatos podem negociar direitos tradicionalmente indisponíveis dos seus representados? **Revista Jurídica Unicritiba**. Curitiba.V.04, n.57, p.520-537, Out-Dez. 2019. Disponível em: <<http://revista.unicritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/download/3787/371372143>>. Acessado em: 02 de setembro de 2020.

BRASIL. **Lei 13.467/17, 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acessada em: 04 de setembro de 2020.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; LIMA, Claudia Rejane de. A negociação coletiva e as possibilidades de intervenção nas situações de risco à saúde no trabalho. **Rev. bras. saúde ocup.** vol.45, São Paulo, 2020, Epub 09-Mar-2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572020000100400&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt>. Acessado em: 03 de setembro de 2020.

117

CÊGA, Anderson; GUILHERME, Tavares. História do Direito do Trabalho. **Revista Científica Eletrônica do Curso de Direito**, Ano I – Número 1 – janeiro de 2012. Disponível em: http://faef.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/hXZHI0loh2PrnN_2013-4-24-11-40-50.pdf. Acessado em: 02 de setembro de 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª edição. São Paulo: LTr, p. 67, 2016.

FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José de. Reforma trabalhista e a mudança de paradigma do negociado sobre o legislado. **Revista Jurídica Cesumar**, janeiro/abril 2019, v. 19, n. 1, p. 119-145. Disponível em: <<https://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/download/6829/3398/>>. Acessado em: 02 de setembro de 2020.

GARCIA, Welington Castilho. **Análise crítica da organização sindical brasileira à luz dos princípios de liberdade sindical da OIT**. Dissertação de mestrado. Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, p. 67. São Paulo, 2014.

JAVILLIER, Jean-Claude. **Manual de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1988.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 2020.



OLEA, Manuel Alonso. **Derecho del Trabajo**. Atualiz. Maria Emilia Casas Baamonde. Madrid: Civitas, 2019.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Novo Conceito de Proteção - Direitos Humanos no Trabalho. **ANIMA**: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET. Curitiba PR - Brasil. Ano IV, nº 9, jan/jun 2013. ISSN 2175-7119.

SANTOS, Marina Bezerra dos; SALGADO, Antônio Luiz Nunes. Valorização das negociações coletivas. **Revista Desenvolvimento Social**, vol. 25, n. 2, jul/dez, 2019. Disponível em: <<https://testeprod.unimontes.br/rds/article/download/1706/1226>>. Acessado em: 04 de setembro de 2020.

STRELHOW, Thyelles Moratti Precilio Borcarte. O Direito ao Trabalho no Mundo Globalizado. **Revista Cesumar**—Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, Maringá, v. 20, n. 1, p. 225-239, 2015.