
NEGOCIADO OU LEGISLADO: POSSÍVEIS PROJEÇÕES PARA O FUTURO

Georgenor de Sousa Franco Filho

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. 1ª Fase = Abstenção do Estado. 3. 2ª Fase = Passado = Tutela do Estado. 4. 3ª Fase = Presente = Autonomia privada coletiva. 5. 4ª Fase = Futuro = Autonomia privada individual. 6. Conclusão. Referências.

RESUMO

Este artigo destina-se, no ano em que CLT comemora 80 anos de vigência, a examinar as diversas fases da negociação coletiva no Brasil ao longo da história. São realizadas diversas considerações sobre os vários momentos que foram atravessados, desde a escravidão até os instantes em que se discute negociado e legislado, e o papel das entidades sindicais, inclusive sua receita e as centrais sindicais.

PALAVRAS CHAVES: Negociado e legislado. Entidades sindicais. Receita sindical. Centrais sindicais.

ABSTRACT

This article aims, in the year in which the CLT celebrates its 80th anniversary, to examine the different phases of collective bargaining in Brazil throughout history. Several considerations are made about the various moments that were crossed, from slavery to the moments in which negotiated and legislated are discussed, and the role of union entities, including their revenue and the union centrals.

KEY WORDS: Negotiated and legislated. Union entities. Union income. Union centers.

Georgenor de Sousa Franco Filho

Desembargador do Trabalho de carreira do TRT da 8ª Região, Doutor em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Doutor Honoris Causa e Professor Titular de Direito Internacional e do Trabalho da Universidade da Amazônia, Presidente Honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, Membro de Número da Academia Ibero-Americana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social e Membro da Academia Paraense de Letras, da Academia Brasileira de Seguridade Social, da Asociacion Ibero-Americana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social e da Academia Paraense de Letras Jurídicas.

1. **INTRODUÇÃO**

O código do trabalho do Brasil chama-se, como sabido, de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). É um documento legislativo de grande valor para o Direito do Trabalho brasileiro e mundial, cuja denominação, na mensagem do Ministro Marcondes Filho ao Presidente da República, era de Consolidação das Leis de Proteção do Trabalho. O texto original é um excelente retrato da primeira metade do século XX. O atualmente em vigor é uma colcha de muitos recortes de um conjunto legislativo com vistas a atualizar o primitivo, afora uma fartíssima legislação extravagante cuidando de muitos pormenores das relações de trabalho.

Está na hora de termos uma nova CLT, aquela que Getúlio Vargas aprovou pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, está completando oitenta anos e precisa, apesar de tantas mudanças ao longo dessas décadas, sofrer ajustes e indispensáveis aprimoramentos e alinhamentos com o mundo digital que vivemos.

Neste breve texto, buscaremos demonstrar as cinco fases da atividade coletiva no Brasil, desde nossos tempos de colônia até o atual momento republicano. Da abstenção protetora do Estado, passando pela tutela do trabalho, pelas autonomias privadas coletiva e individual e algumas indicações para o futuro das relações coletivas de trabalho em nosso país.

2. **1ª FASE – ABSTENÇÃO DO ESTADO**

Inicialmente, no Brasil, não havia intervenção estatal. A escravidão era liberada e consentida. Os trabalhadores eram, no geral, os escravos vindos da África, estado de coisas que, com alguns abrandamentos, perdurou até o advento da Lei n. 3.383, de 13-5-1888¹.

Mas, em meados do século XIX, em São Paulo, os colonos da cafeicultura deram origem ao seu primeiro conflito coletivo de trabalho no Brasil ².

1 Ver a evolução legislativa no sentido de eliminar a escravidão negra no Brasil, in: As leis sobre abolição dos escravos no Brasil. In: Transformações e desafios à efetividade dos direitos e garantias fundamentais (estudos em homenagem a Vicente José Malheiros da Fonseca)(Coordenador: Océlio de Jesus Carneiro de Moraes). São Paulo, LTr, 2021, pp. 87-92.

2 SIMAO, Aziz. Sindicato e Estado. São Paulo, Ática, 1981, p. 95.

Ainda no Império, em 1830, tivemos uma lei sobre contrato de trabalho agrícola; em 1850, o Código Comercial contemplou regras trabalhistas incluindo aviso prévio, locação de serviços, extinção do contrato de trabalho, dentre outros. Em 1880, tivemos greve de engenheiros ferroviários em São Paulo ³, numero que aumentou para 119 no período de 1901 a 1914 ⁴.

Na República embrionária, surgiram, entre 1903 e 1907, leis sobre sindicatos, sem maior expressão. Em 1916, o Código Civil (Lei n. 3.071 de 1º de janeiro de 1916), elaborado por Clóvis Bevilacqua, trouxe disposições sobre Direito do Trabalho, inclusive sobre sindicatos profissionais e agrícolas que, como as cooperativas, estavam dispensados de autorização prévia ⁵. Basicamente desejava reduzir as desigualdades jurídicas ante o desequilíbrio econômico, enquanto o direito civil pretende garantir a ordem existente. O atual Código Civil Brasileiro, Lei n. 10.406, de 2002, constitui-se uma legislação de caráter eminentemente social, diversamente do revogado Código Civil de 1916, que seguia uma trilha patrimonialista de inspiração napoleônica. Observe-se que o 1º congresso operário brasileiro, de 1906, ainda contemplava a noção de corporação; criada a confederação operaria brasileira.⁶

3. 2ª FASE: PASSADO - TUTELA DO ESTADO

Após revolução de 30, a lei dos sindicatos de Collor formalizou a interferência do Estado na vida sindical. Foi o Decreto n. 19.770, de 19 de março de 1931, altamente corporativo, marcando, como recordado por Segadas Vianna, *o início de nossa verdadeira organização sindical* ⁷. De 1934 e 1937, adotamos a pluralidade sindical, mas representou grande fracasso porque os sindicatos patronais tinham estrutura e os de trabalhadores praticamente nenhuma.

O advento da CLT, em 1943, consagrou a tutela do Estado com mais rigor, e as

3 SIMAO, A.. Idem, p. 96

4 SIMÃO. A.. Ibidem, p. 99

5 FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A importância da primeira "Lei dos Sindicatos". In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, LTr, 1990, p. 97 (pp. 96-1020

6 SIMÃO, A.. Ob. cit., p. 158

7 SEGADAS VIANNA, José de et alii. **Instituições de direito do trabalho (II)**. 10ª ed., Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1987, p. 965

Constituições de toda a fase republicana após 1937, mantiveram a unicidade sindical, com o Estado cuidando da legislação social.

Embora a mais democrática de todas as nossas constituições, a de 1946 consagrou a autonomia coletiva com menor interferência do Estado, mas foi mantida a unicidade sindical.

Digno de encômios, embora muita gente esqueça, é o art. 548 consolidado, que dispõe sobre contribuições sindicais de diversas ordens, como destacamos nas suas alíneas *a* e *b*:

Art. 548 - Constituem o patrimônio das associações sindicais:
a) as contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, sob a denominação de imposto sindical, pagas e arrecadadas na forma do Capítulo III deste Título;
b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas Assembléias Gerais;
.....”

4. **3ª FASE – PRESENTE – AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA**

A Constituição de 1988 reconheceu a autonomia coletiva ampla, conservando, contudo, a unicidade sindical. Seu art. 8ª acabou a autorização do Estado, mas manteve a base territorial mínima e limitou a um sindicato para cada uma delas (o município, no mínimo).

Está na Lei Fundamental desde 1988 a prevalência constitucional do negociado sobre o legislado, em seu art. 7º, n. XXVI, conquanto a grande maioria da doutrina não identifique assim, porque existem pressupostos de garantias mínimas.

Depois, a Lei n. 13.467/2017 modificou grandemente a CLT e parte da legislação extravagante e acabou consagrando, em parte, a autonomia privada individual. Quando criou o acordo direto para rescisão contratual, estipulou que o negociado tem prevalência sobre a lei em determinados casos expressos, como quando as partes, facultativamente, podem estabelecer jornada 12x36 (observados ou indenizados os intervalos destinados a repouso e alimentação, conforme o art. 59-A da CLT).

Temos então a negociação coletiva, que pode resultar em convenção ou

acordo coletivo de trabalho (CCT e ACT) e a negociação individual que resulta em acordo individual escrito, sendo altamente precarizador esse dispositivo ao deixar a critério do próprio trabalhador, reconhecidamente o lado fraco da relação.

Prevalecem, hoje, as contribuições sindicais referidas acima, no art. 548 consolidado,

Ademais, reiteramos a necessidade de distinguir o comando do art. 8º, n. III, da Constituição, quando refere a *direitos e interesses* da categoria, que são temas existentes em diplomas legais que podem ser alterados ou aperfeiçoados. São destinados a toda a categoria, conforme mandamento constitucional.

As *conquistas* são pretensões inexistentes; fruto de negociação coletiva, podendo ser exclusivas aos filiados da entidade, vitórias negociadas pelo sindicato a favor de seus associados.

Consideraremos, especialmente, a imperiosa necessidade de distinguir coisas que não devem ser consideradas semelhantes. De um lado, *conquistas*. Do outro, *direitos e interesses*. Incontáveis vezes, em julgamento de processos de dissídios coletivos, era comum declarar a manutenção de tal ou qual cláusula porque *conquista da categoria*, equívoco que acabou por fazer acreditar que seriam coisas idênticas.

Estabelecer a diferença entre *conquistas* e *direitos e interesses* é, a nosso ver, importantíssimo para a existência dos sindicatos no Brasil, a fim de se admitir sua atuação de maneira mais ampla.

Isto está bem demonstrado no aresto do TRT da 8ª Região, de Belém do Pará. Trata-se do acórdão proferido no Proc. TRT8-SE1-AACC 0000863-50.2017.5.08.0000, de 07.12.2017, Relator: Des. Gabriel Napoleão Velloso Filho. A ementa do julgado assinala:

Ação anulatória de norma coletiva. Gratuidade escolar restrita a professor sindicalizado. Legalidade. A concessão de gratuidade nas mensalidades escolares, restrita aos empregados sindicalizados, não ofende a liberdade sindical, pois se trata de vantagem que não se incorpora nem insere no contrato de trabalho, decorrendo da atuação assistencial do ente sindical.

Relevante destacar que o espírito de associativismo deve ser realçado na vida sindical. É preciso criar formas de atrair os não-associados para que se filiem e usufruam das benesses de ser sindicalizado. Assim, independentemente de eventual contribuição

negocial, a receita da entidade aumentará com as mensalidades de mais associados, voluntariamente respondendo aos benefícios que lhes são proporcionados, pontos que destacamos em nosso *Curso* ⁸.

Ressalte-se a importância da lei *Taft-Hartley*, do Direito americano, que proíbe as cláusulas violadoras da liberdade sindical, mas admite a *agency shop*. Esta, como ensina Benjamin N. Shieber,

*é, a nosso ver, a melhor acomodação entre o princípio da liberdade sindical de não filiação sindical e a necessidade social do sindicato de arrecadar verbas para atuar em prol dos empregados que representa e que se beneficiam de seus esforços*⁹.

É oportuno lembrar que a *agency shop* parece ter sido um mecanismo para flexibilizar a dureza da *closed shop*, como observa Luciano Martinez, que destaca

*alguns instrumentos contratuais coletivos passaram a permitir a contratação de não associados desde que estes se comprometessem a pagar uma taxa intitulada *agency shop* ou contribuição sindical obrigatória para cobrir os custos de negociação coletiva, inclusive em benefício dos não associados* ¹⁰.

É um instrumento que deve ser usado tanto no sentido de aumentar o número de filiados à entidade sindical como no alusivo a sua receita, dada a inexistência, agora, da contribuição anual compulsória.

Bom exemplo é o entendimento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho, como o caso de decisão da Seção de Dissídios Coletivos da Alta Corte, em aresto da lavra do Min. Mauricio Godinho Delgado, cuja ementa assinala:

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. GRATUIDADE DE ANUIDADE ESCOLAR. EMPREGADOS SINDICALIZADOS. Não fere os princípios constitucionais da livre associação sindical, da igualdade e da universalidade

8 FRANCO FILHO, G. DE S. **Curso de direito do trabalho**. 6ª ed., São Paulo, LTr, 523

9 SHIEBER, Benjamin M. **Iniciação ao direito trabalhista norte-americano**. São Paulo: LTr, 1988. p. 67.

10 MARTINEZ CARRERA, Luciano. A Convenção n. 98 da OIT e os direitos de sindicalização e de negociação coletiva. In: **Direito Internacional do Trabalho** (estudos em homenagem ao centenário da OIT) (Coordenação: Ney Maranhão e Pedro Tourinho Tupinambá). São Paulo: LTr, 2019, p. 143.

da educação, tampouco se configura em discriminação cláusula que prevê gratuidade de anuidade escolar apenas aos professores sindicalizados. Diferentemente das cláusulas negociais coletivas de sindicalização forçada – tais como as closed shop, union shop, preferencial shop e maintenance of membership, que condicionam o direito fundamental ao emprego à filiação ao sindicato –, a cláusula que prevê gratuidade de anuidade escolar apenas aos professores sindicalizados oferece uma benesse, uma vantagem, assim como os demais benefícios concedidos pelos sindicatos aos seus associados, no estrito exercício de sua função assistencial. Cláusula dessa natureza não possui, ainda, conteúdo discriminatório, uma vez que discriminação se define como a conduta pela qual se nega a alguém, em função de fator injustamente desqualificante, tratamento com o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada. O princípio da não-discriminação é princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se considera gravemente censurável e que, portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas, de tal sorte que não é possível considerar a não filiação ao sindicato obreiro como fator injustamente desqualificante – mesmo porque a livre associação sindical é um direito constitucionalmente garantido –, tampouco a conduta do sindicato como gravemente censurável. Recurso ordinário conhecido e desprovido.¹¹

Pensamos que a aplicação dessa cláusula no direito brasileiro deve ser feita observando a indispensável autorização expressa do não associado, a fim de que possa se beneficiar das conquistas sindicais.

5. 4ª FASE – FUTURO – AUTONOMIA PRIVADA INDIVIDUAL

A autonomia privada individual vem sendo gradual e lentamente incentivada, nomeadamente a partir da Lei n. 13.467/2017 com as mudanças que introduziu na CLT e legislação extravagante.

É certo que agora é admitido, além de negociação coletiva, o acordo individual para uma série de medidas. Nota-se que continua a ser prestigiada a autonomia

11 Trata-se do Proc. SDC-ROAA 68200-37.2008.5.08.000. Rel. Mauricio Godinho Delgado, de 14.03.2011. Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#9db806e8f9f2404b1c500c9cea42b240>>. Acesso em: 7 jun. 2019. No mesmo sentido: AG-ES – 1726636-13.2006.5.00.0000, Rel. Min: Rider de Brito, SDC, DJ 21.09.2007; RODC – 32800-73.2003.5.03.0000, Rel. Min: José Luciano de Castilho Pereira, SDC, DJ 01.07.2005; RODC – 3737500-50.2002.5.03.0900, Rel. Min: Gelson de Azevedo, SDC, DJ 24.10.2003.

coletiva e persiste alguma interferência do Estado, numa espécie de sistema misto, que abrange igualmente a autonomia individual.

São diversos exemplos legislativos. O art. 59, *caput*, da CLT admite a celebração de acordo individual para a celebração de horas extras, além de permitir banco de horas (§ 5º) e sistema de compensação de jornada (§ 6º).

Igualmente, é permitida a fixação por meio individual de jornada 12x36 (art. 59 do texto consolidado) e o registro de ponto por exceção (art. 74, § 4º, da CLT).

Ao cuidar de teletrabalho, novidade inserta na CLT pela Lei n. 13.467/2017, tanto o tempo à disposição do empregador, como o horário do teletrabalho podem ser estipulados por acordo individual (art. 75B, §§ 5º e 9º).

Como se constata objetivam a igualdade das partes, mas a qualidade, certamente, é duvidosa.

Nesse rol de tantas modificações, a ultratividade acabou e com isso enfraqueceram-se os direitos dos trabalhadores conquistados em negociações anteriores. Interessante assinalar que a antiga Súmula 177, do TST, na redação de 2012, previa *As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho*, todavia, sua aplicação está suspensa nos termos da medida cautelar deferida nos autos do processo STF-ADPF n. 323/DF, Rel. Min. Gilmar Mendes.

Ademais, aflora o papel das centrais sindicais e, pela Constituição vigente, as centrais sindicais não possuem nenhuma legitimidade para defender direitos e interesses de qualquer trabalhador, porquanto essa prerrogativa é atribuída apenas aos sindicatos (art. 8º, n. III, da Constituição), que, obrigatoriamente, estão legitimados para participar das negociações coletivas de trabalho (inciso VI do mesmo artigo). Na síntese de José Claudio de Brito Filho, *as centrais sindicais... não integram o sistema confederativo, não possuindo as prerrogativas das entidades sindicais*¹². Ademais, não se cogita de central sindical patronal, existindo apenas centrais sindicais de trabalhadores.

Na prática, entretanto, *ninguém desconhece que são elas, as centrais sindicais, que*

12 BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do Direito Comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa. São Paulo: LTr, 2000, p. 135.

agem verdadeiramente nesse mister, especialmente quando de dissídios coletivos ajuizados perante a Justiça do Trabalho.¹³

Certamente essa deve ter sido uma das motivações para a edição a Lei n. 11.648, de 31.03.2008, que reconheceu formalmente essas centrais sindicais e modificou os arts. 589, 590, 591 e 593 da CLT.

De acordo com o art. 1º dessa Lei, incumbe à central sindical, que é uma entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores (parágrafo único):

- I – coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e
- II – participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Para se constituírem, as centrais devem cumprir o comando do art. 2º, que fixa os requisitos para tal:

- I – filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País;
- II – filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma;
- III – filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e
- IV – filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

Esses requisitos são cumulativos e a eles se acrescenta a exigência de 5% do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional, 24 meses antes da publicação da mencionada lei (parágrafo único).

Ocorre, no entanto, um aspecto que está a merecer profunda reflexão e que, parece, tem passado despercebido. A Convenção n. 98 da OIT, que cuida de Direito de

13 FRANCO FILHO, G. de S.. Legitimidade das centrais sindicais no Brasil e de conformidade com as normas da OIT. In: **Rivista della Cooperazione Giuridica Internazionale**, Canterano, 33(65) :33, mai./ago.2020 (30-40)

Sindicalização e de Negociação Coletiva¹⁴, promove incentivo à negociação coletiva, e, segundo seu art. 4, pode ser manifestada por qualquer organização de trabalhadores, donde permite sejam legitimadas também as Centrais Sindicais, avançando em relação ao Texto Constitucional. Em outros termos, considerando que se trata de um direito humano fundamental a sindicalização, e a moderna teoria da supralegalidade que o STF adotou a partir do julgamento do HC 94.013-SP, , resulta, por força do disposto no § 2º do art. 5º da Constituição, que as centrais sindicais, que são organizações de trabalhadores, passaram a ser legitimadas para participar efetivamente de qualquer negociação coletiva e de ajuizar dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho, a teor do art. 8º, III, constitucional.

Com efeito, deve ser entendida por central sindical a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores, destinada à representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, com atribuições de coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e de participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores, e, a teor do art. 4º da Convenção n. 98 da OIT, incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, é legitimada para o fim de que trata o art. 8º, III, da Constituição.

De acordo com essa Lei, devem ser observados requisitos para a criação de uma central sindical (art. 2º), e a contribuição sindical passou a ser dividida também com elas (art. 589, II, b, da CLT), e esse rateio permanece mesmo após a reforma de 2017.

Relevante o papel institucional que as centrais sindicais vêm desempenhando no Brasil, além das atividades mencionadas acima. É que diversos Conselhos do Estado são integrados por representantes dessas entidades: Conselho do Fundo de Desenvolvimento Social, Conselho Curador do FGTS, Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo do Trabalhador, Conselho Nacional de Previdência Social, Conselho Nacional de Seguridade Social e Conselho Gestor do Cadastro Nacional de Trabalhadores.

Atualmente, existem oito centrais sindicais legalizadas no Brasil: União Sindical

14 Foi aprovada na 32ª Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1949), e entrou em vigor no plano internacional em 18.07.1951. No Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 49, de 27.08.1952, e ratificada a 18.11.1952. Promulgada pelo Decreto n. 33.196, de 29.06.1953, passou a vigor entre nós a 18.11.1953.

dos Trabalhadores (UST), Central do Brasil Democrática de Trabalhadores (CBDT), Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical (FS), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), União Geral de Trabalhadores (UGT), Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST) e Central Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB). Igualmente, existem duas não legalizadas: Central Sindical e Popular Conlutas (CSP-Conlutas e Inter-sindical).

Um problema que começa a surgir: o excesso de centrais sindicais e a consequente pulverização de sua força reivindicatória. Em países com mais experiência com entidades dessa natureza, a tendência é a existência de um número reduzido, e forte, de centrais, como a Itália, que possui apenas três, e um nível elevado de poder negociador ¹⁵.

6. CONCLUSÃO

Do que foi tentado demonstrar neste breve estudo, as questões que envolvem os dois assuntos principais (negociado e legislado) cuidam, por igual, da atuação as entidades sindicais e do futuro do trabalhador individualmente considerado.

É certo que precisa o Brasil adotar a pluralidade sindical, retirando as restrições (ou limitações) à criação de sindicatos, e, com isso, ocorrerá a redução gradual do excessivo número de entidades do gênero. Ademais, não deve ser cogitado o retorno de qualquer contribuição sindical compulsória, que, indubiosamente, contraria o princípio da liberdade sindical tal como pregado pela OIT. Deve ser fortalecida a autonomia privada individual, com garantias mínimas ao trabalhador que, por essa via, jamais poderá ser prejudicado ou lesado em seus direitos. E, o que é relevantíssimo, precisa ser reconhecido o papel formal das centrais sindicais nas negociações coletivas e na sua atuação perante a Justiça do Trabalho.

Conseguidos esses passos, acreditamos que o futuro será exitoso e devem ser expressivos os resultados para as relações de trabalho no Brasil.

Não esqueçamos as lições de Santo Agostinho, nas suas *Confissões*:

Digo com segurança que sei que, se nada passasse, não existiria o tempo passado, e, se nada adviesse, não existiria o tempo futuro, e, se nada existisse, não

15 FRANCO FILHO, G. DE S. Curso.....cit, p, 513

existiria o tempo presente. De que modo existem, pois, esses dois tempos, o passado e o futuro, uma vez que, por um lado, o passado já não existe, por outro, o futuro ainda não existe? Quanto ao presente, se fosse sempre presente, e não passasse a passado, já não seria tempo, mas eternidade.

REFERÊNCIAS

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do Direito Comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa.** São Paulo: LTr, 2000.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. A importância da primeira “Lei dos Sindicatos”. *In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, LTr, 1990, pp. 96-1020

_____. Legitimidade das Centrais Sindicais no Brasil e de conformidade com as normas da OIT. *In: Rivista della Cooperazione Giuridica Internazionale, Canterano*, **33**(65) :33, mai./ago.2020 (30-40)

_____. *As leis sobre abolição dos escravos no Brasil. In: Transformações e desafios à efetividade dos direitos e garantias fundamentais (estudos em homenagem a Vicente José Malheiros da Fonseca)* (Coordenador: Océlio de Jesus Carneiro de Moraes). São Paulo, LTr, 2021, pp. 87-92

_____. **Curso de direito do trabalho.** 6ª ed., São Paulo, LTr, 2023

MARTINEZ CARRERA, Luciano. **A Convenção n. 98 da OIT e os direitos de sindicalização e de negociação coletiva.** *In: Direito Internacional do Trabalho (estudos em homenagem ao centenário da OIT)* (Coordenação: Ney Maranhão e Pedro Tourinho Tupinambá). São Paulo: LTr, 2019,

SEGADAS VIANNA, José de *et alii*. **Instituições de direito do trabalho (II).** 10ª ed., Rio de Janeiro, Freitas Bastos, 1987

SHIEBER, Benjamin M. **Iniciação ao direito trabalhista norte-americano**. São Paulo: LTr, 1988.

SIMAO, Aziz. **Sindicato e Estado**. São Paulo, Ática, 1981.

Belém, 10.4.2023