

# O SINDICATO E SUA FORÇA NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

José Luciano de Castilho Pereira\*

SUMÁRIO: 1 Flexibilização do Direito do Trabalho e a Constituição de 1988; 2 A manutenção da unicidade sindical e a fragilização do sindicato; 3 Os sindicatos fortes; 4 A não recepção do art. 617/CLT pela nova Constituição e os Acordos celebrados diretamente com os empregados; 5 Acordo coletivos firmado por associação de empregados; 6 Dissídio coletivo pedindo que a Justiça do Trabalho supra a vontade do sindicato; 7 A fragilidade sindical e direitos mínimos fixados por lei.

Como é sabido, a Constituição Federal de 1988 introduziu uma poderosa flexibilização do Direito do Trabalho, com enorme prestígio aos sindicatos.

A mais emblemática expressão desta força sindical está no inciso VI do art. 7º da Carta, que assegura a irredutibilidade do salário do empregado, “salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”.

Percebe-se, portanto, que nem a lei nem o poder normativo da Justiça do Trabalho podem reduzir salário. Esta faculdade, como visto, está reservada à negociação coletiva, que, quanto aos empregados, conta sempre com obrigatória participação do seu sindicato, como decorre do previsto no inciso VI do art. 8º da mesma Carta.

O mesmo acontece quanto à jornada de seis horas a ser cumprida nos turnos ininterruptos de revezamento, que, como previsto no inciso XIV do mesmo art. 7º, somente pode ser alterada por intermédio de negociação coletiva.

Para afastar qualquer dúvida, ficou explicitado no inciso XXVI, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Nunca, como com a nova ordem constitucional, os sindicatos tiveram tanto poder.

Para prestigiar ainda mais o sindicato, ficou vedado ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical, como estatuído na norma cogente do inciso I do art. 8º da Constituição Federal, que também impede o Estado de criar obstáculos à livre criação dos sindicatos.

Mas a Carta que caminhava para introduzir a liberdade sindical, na forma da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, optou pela manutenção da unicidade sindical compulsória, e, pior do que tudo, manteve a malsinada contribuição sindical, que assegura a existência de sindicatos sem a menor representatividade (incisos II e IV do mencionado art. 8º).

---

\* *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho.*

## DOCTRINA

Esta imprecisão constitucional – agravada pelos condicionamentos econômicos e sociais com que temos vivido a partir do final dos anos 80 do século passado – tem gerado grande enfraquecimento da atividade sindical brasileira.

Daí do desalento do magistrado e professor MAURÍCIO GODINHO DELGADO, que, com a acuidade e precisão habituais, faz este registro:

“É verdade que, no caso brasileiro, mais de dez anos após a Carta de 1988 ainda não se completou a transição para um Direito Coletivo pleno, equânime e eficaz – assecuratório de real equivalência entre os contratantes coletivos trabalhistas. É que, embora tenha a Constituição afirmado, pela primeira vez desde a década de 1930, de modo transparente, alguns princípios fundamentais do Direito Coletivo no país, não foi seguida, ainda, de uma Carta de Direitos Sindicais, que adequasse a velha legislação heterônoma às necessidades da real democratização do sistema trabalhista e da negociação coletiva.”(1)

Esta contradição, como acima pontuado, tem fragilizado a vida sindical no Brasil, já que, na prática, o Sindicato não tem revelado, na maioria das vezes, a força que lhe foi reconhecida pela Constituição de 1988.

Isto, como se sabe, não é específico do Direito do Trabalho, uma vez que esta é tônica de nossa atividade legislativa e constituinte, que normalmente faz abstração da realidade sobre a qual deve atuar, fazendo com que sejam criadas normas para serem estudadas academicamente, nunca para serem cumpridas (v.g. o mandado de injunção – inciso LXXI do art. 5º; os juros de 12% ao ano, como imperativamente previsto no § 3º do art. 192 da Constituição Federal, dentre outros).

Como decorrência disto, temos visto, cada vez mais, o Ministério Público do Trabalho ocupando o espaço que o constituinte reservou ao sindicato no inciso III do art. 8º Constituição Federal.

Mais do que isto.

O Ministério Público do Trabalho é autor de crescente número de Ações Anulatórias de Convenções ou Acordos Coletivos, nos quais o sindicato dos empregados tem ajustado cláusulas danosas à saúde ou à segurança do trabalho, ou que reduzem mínimos direitos assegurados pela Constituição, como tem acontecido com a garantia de emprego da empregada gestante, por exemplo.

Pior ainda.

Têm surgido instrumentos coletivos prevendo, expressamente, que o sindicato dos empregados receberá contribuição financeira das empresas, com as quais negociou e continuará negociando, contra o que também tem havido a insurgência do Ministério Público do Trabalho. Esta prática, evidentemente, não criará o sindicato marrom, pois estará sendo instituído o sindicato arco-íris, que terá todas as cores, menos a que implique defesa dos trabalhadores.

Mais grave é que tal prática viola diretamente o art. 2 da Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, sendo que o Decreto de promulgação de nº 33.196 é de 29.6.53.

Não é preciso dizer que tais sindicatos perdem, desta forma, todo o poder de reivindicar melhoria das condições de trabalho de seus associados.

Tudo isto revela de um lado a voracidade quase escravocrata do capital e, de outro, a incapacidade sindical de exercer o papel que lhe foi reservado pela Constituição na defesa dos trabalhadores.

Mas todos os sindicatos sofrem do mesmo mal?

Evidentemente, a resposta há-de ser negativa.

No Brasil, em número não expressivo, também existem os sindicatos fortes, representativos e capazes de lutar pelos trabalhadores por ele representados.

Exemplo disto vem de acontecer em São Paulo, com o sindicato presidido pelo líder LUIZ MARINHO, em negociação coletiva com a VW.

Com este destaque, estou dizendo que, no Brasil, nem todos os sindicatos têm o mesmo poder de negociação, isto é, nem sempre, entre nós, as partes que negociam estão no mesmo nível de igualdade, condição fundamental à validade real da negociação.

Daí dizer LUIZ MARINHO que:

“A luta dos trabalhadores da Volks mostra que não é preciso mudança nenhuma na CLT para que trabalhadores e empresários possam negociar suas relações de trabalho. É preciso, sim, sindicatos fortes e enraizados no chão da fábrica. Sem eles, com ou sem apoio legal, os trabalhadores brasileiros continuarão perdendo direitos e vendo as relações de trabalho cada dia mais precarizadas.”(2)

Desta forma, não tem raízes na realidade brasileira a afirmação de que a classe trabalhadora brasileira – em qualquer parte destes muitos e desiguais brasis – está em condições de contratar com a classe empresarial todas as condições de trabalho sem qualquer fixação de mínimos legais inegociáveis.

Se com esta proteção mínima é crescente a precarização do trabalho, não é difícil imaginar o que acontecerá quando voltarmos ao século XIX, como subliminarmente passou a ser pretendido entre nós, nesta tupiniquim volta para o futuro.

Mas há mais.

Nem sempre o sindicato que pretende resistir, na luta por melhoria da condição de vida dos trabalhadores, encontra aliado entre os próprios trabalhadores.

Têm chegado ao Tribunal Superior do Trabalho Dissídios Coletivos revelando situações inusitadas.

Certo sindicato, devidamente autorizado pela assembléia de seus associados, ajuizou dissídio coletivo contra determinada empresa. Imediatamente, os empregados apresentaram abaixo-assinado à empresa, dizendo que aceitavam a proposta feita por ela, abandonando, assim, o que havia sido postulado pelo sindicato, em condições bem mais favoráveis.

## DOUTRINA

Após isto, foi celebrado acordo entre a empresa e seus empregados, sem qualquer participação sindical. O acordo foi depositado na Delegacia Regional do Trabalho e passou a ser cumprido.

Em face do acordo, a empresa pediu a extinção do dissídio, que não teria mais objeto, invocando em seu favor o art. 617 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Infelizmente, no caso concreto acima, não foi possível decidir sobre a recepção do mencionado art. 617 da CLT pela nova ordem constitucional, pois o processo foi extinto pelo acolhimento de preliminar de legitimidade do sindicato autor do dissídio.

Mas vale destacar o que tem dito a doutrina sobre o referido art. 617 da CLT.

A posição de JOÃO DE LIMA TEIXEIRA FILHO está assim colocada:

“O principal requisito de validade dos instrumentos normativos auto-compostos é que sejam subscritos por entidades sindicais, com existência legal, isto é, com atos constitutivos registrados em cartório. Só as entidades regularmente constituídas estão legitimadas a vocalizar os interesses da categoria, prerrogativa constitucionalmente conferida ao sindicato (art. 8º, VI, da CF). Precisamente porque a negociação coletiva é monopólio sindical, entendemos que a Carta de 88 não recepcionou a previsão de empregados interessados em entabularem negociação direta com o empregador ou sindicato patronal caso as entidades que os representem, nos diversos graus da estrutura, refuguem no cumprimento de sua missão precípua (parte final do art. 617, § 1º, da CLT)”. *“Instituições de Direito do Trabalho / Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira”*.

Do mesmo sentir é ESTEVÃO MALLETT. Ele examina a possibilidade de um conflito entre o sindicato e seus associados e entende que o art. 617 da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal, em face do contido no inciso VI do art. 8º da Constituição Federal, acrescentando que este é também o pensamento de MOZART VICTOR RUSSOMANO, concluindo que:

“E tanto a negociação....negociações coletivas.” (4)

Logo, no caso examinado, de nenhum valor é o impropriamente denominado acordo coletivo, que não passa, a toda evidência, de um ACORDO INDIVIDUAL PLÚRIMO, pela ausência da participação sindical, que é obrigatória, pela norma cogente do inciso VI da Constituição Federal.

Assim, entendo que o impróprio acordo coletivo obriga a empresa, naquilo que ela concedeu aos trabalhadores. Mas isto não inibe a ação sindical, no dissídio coletivo, buscando melhores condições de trabalho.

Como estou tratando do Direito de Trabalho, no que ele tem de essencial à sua existência, não entendo que seja possível sustentar-se que a manifestação posterior dos trabalhadores – cerca de 80% deles – poderia revogar o que antes havia sido deliberado pela assembléia, autorizando o ajuizamento do dissídio. A onda civilista do século XIX ainda (!) não chegou a tanto.

## DOCTRINA

MAURÍCIO GODINHO DELGADO apreendeu algo ainda mais importante, dizendo que acordo direto dos empregados com o empregador:

“Não constitui, para o direito, negociação coletiva trabalhista, (...) ainda que se trate de fórmula formalmente democrática (um plebiscito intra-empresarial, por exemplo). Os poderes da autonomia privada coletiva, no direito brasileiro, passam necessariamente pelas entidades sindicais obreiras.

Neste quadro, qualquer ajuste feito informalmente entre empregador e empregado terá caráter de mera cláusula contratual, sem o condão de instituir norma jurídica coletiva negociada. Na qualidade jurídica de mera cláusula contratual, este ajuste informal submete-se a todas as restrições postas pelo ramo justalinhista às alterações do contrato de trabalho, inclusive o rigoroso princípio da inalterabilidade contratual lesiva.” (5)

Logo, o que foi concedido no Acordo se incorpora ao contrato de trabalho, não estando sujeito a prazo de validade, compatível em negociação coletiva válida.

Resta dizer que este fato não tem ocorrido apenas no Brasil.

A mesma situação está acontecendo no Panamá, onde acordos coletivos passaram a ser celebrados sem participação sindical, sob protestos dos sindicatos, protestos não acolhidos pela Justiça daquele país.

Registro que, no Panamá, a intervenção sindical não decorre de obrigatória norma constitucional.

Nota-se, portanto, que, no Brasil – onde os novos liberais não conseguem entender por que o contrato de trabalho tem tratamento diferente daqueles que são regulados pelo Direito Civil – em breve se estará atacando os artigos 7º e 8º da Constituição, que nos estariam afastando da “modernidade do mundo globalizado”.

O prof. HUGO GUEIROS BERNARDES descobriu um outro ângulo da questão. O acordo coletivo firmado com associação de empregados de determinada empresa, dizendo:

“O privilégio sindical relativo à negociação coletiva diz respeito aos interesses da categoria profissional ou econômica por ele representada *ex vi legis*. Daí porque “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas”: para que os interesses gerais da categoria contem com o seu representante exclusivo. Mas a representação de trabalhadores, em parcela menor que a categoria (por ex., trabalhadores de uma empresa ou de um estabelecimento desta), pode pertencer a uma associação profissional (associação civil com pretensões sindicais), a qual, para negociar coletivamente (sempre em favor de seus associados somente), deve convocar o sindicato. (...) Se o sindicato rejeitar ou negligenciar a negociação, não vemos como impedir que a associação negocie coletivamente em nome de seus próprios associados, porque a negociação coletiva, repito, não é direito do sindicato mas de trabalhadores...” (6)

## DOCTRINA

Reconheço a importância da colocação sempre instigante do Prof. HUGO GUEIROS BERNARDES, mas não a vejo autorizada pelo inciso VI do art. 8º da Constituição Federal.

Também não creio que a negociação por empresa, como indicado, viesse a significar garantia de melhores condições de trabalho para o empregado, sempre ameaçado pela despedida imotivada. Empresas como a VW, já mencionada neste trabalho, com milhares de empregados, não retratam a realidade da esmagadora maioria das empresas brasileiras.

Mas o tema está colocado!

No Tribunal Superior do Trabalho, chegou recentemente outra questão da maior relevância, mas ainda não definitivamente julgado.

Uma empresa ajustou o banco de horas com seus empregados, através de uma comissão destes. Mas o sindicato estabeleceu algumas condições para firmar o ajustado. Pretendeu, por exemplo, uma melhor definição do trabalho em domingos e feriados, bem como garantia de emprego, etc.

Diante do impasse, foi ajuizado dissídio coletivo para que a Justiça do Trabalho suprisse a vontade do sindicato, como numa outorga uxória, no Direito Civil.

Isto é possível?

ESTEVÃO MALLET, no estudo já indicado, entende que, caracterizado o abuso de direito do sindicato, deve haver o suprimento de consentimento pela Justiça do Trabalho.

É assim que o impasse deve ser resolvido?

Numa vertente está o inciso XXXV do art. 5º Constituição Federal, que assegura que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito.

Noutro campo, o já referido inciso VI do art. 8º, que torna obrigatória a participação do sindicato na negociação coletiva de trabalho, reservando a ele também, no inciso III, a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, judicial e administrativamente.

Já foi pontuado que o art. 617 da Consolidação das Leis do Trabalho não foi recepcionado pela Carta vigente.

Assim, quando o sindicato não aceita a proposta empresarial, recusando, portanto, a negociação, sua vontade pode ser suprida pela Justiça, por pedido da maioria da base dos trabalhadores daquela categoria?

Nunca se pode perder de vista a circunstância de estarmos no campo do Direito do Trabalho, uma vez que o Direito Civil se mostrou sem resposta para as questões trabalhistas que surgiam e continuam a aparecer, de modo cada vez mais refinado e nas quais tem sido proposto ao empregado ou o desemprego ou a precarização da relação empregatícia.

Neste quadro, tenho como muito difícil cometer à Justiça do Trabalho substituir o sindicato profissional para dizer o que mais é conveniente para os trabalhadores.

## DOCTRINA

Como a matéria ainda está em julgamento no Tribunal Superior do Trabalho, prefiro aguardar o final do julgamento, mas, evidentemente, a matéria é da maior relevância para o futuro do Direito do Trabalho no Brasil.

Tudo isto demonstra a que força sindical, no sentido estrito, é muito discutível no Brasil, por todas as razões já apresentadas.

Mas nesta hora de tanta precarização, opta-se pela possibilidade da negociação das garantias mínimas dos direitos trabalhistas, que estão fixados por lei.

Tal pretensão tem como pressuposto o poder do sindicato profissional, que, como apontado, inexistente quanto à maioria deles.

De ser lembrada a informação do Prof. HÉLIO ZYLBERSTAJN de que dos 18.000 sindicatos do país, mil são fortes, bem organizados e honestos. Outros 17.000 são de fachada. (7)

Mais assustador é o argumento falacioso, sempre utilizado, de que a Consolidação das Leis do Trabalho é herança autoritária do tempo de Vargas, que a terça copiado da *Carta Del Lavoro* do fascismo italiano.

Ora, o que se pretende modificar é o Direito Individual do Trabalho, que jamais teve influência da *Carta Del Lavoro*, enquanto que tal mudança prestigiará a atual estrutura sindical, esta sim herança manifesta e espúria do sistema montado por Mussolini (8).

Será a lógica fundamentalista do mercado?

Tudo leva a crer que sim, pois nesta hora de fragilidade sindical, de trágica exclusão social, de empregos precarizados, é nesta hora que se vai dar continuidade à flexibilização do Direito do Trabalho, como se a CLT fosse a causa do desemprego e das dificuldades econômicas do Brasil.

Com estas afirmações não estou negando a radical transformação por que passa o Direito do Trabalho, que terá grande implicação na vida sindical brasileira. (9)

Reconheço que tudo está mudando.

Não tudo, quase tudo, pois continua crescente, no Brasil e no mundo, a miséria e a marginalização social. Nos últimos trinta anos o PIB do mundo cresceu 100%, enquanto que a pobreza foi multiplicada por mil. (10)

E, lamentavelmente, neste campo, o Brasil continua ocupando os primeiros postos.

Logo, não percebo como, neste quadro, se possa dispensar um mínimo legal inegociável, sob pena de se instalar uma verdadeira barbárie nas relações de trabalho.

Volto ao início deste trabalho para lembrar que a Constituição Federal já abriu grande campo à negociação coletiva, que, em certos casos, pode mais do que a lei.

Antes, contudo, de ampliarmos tal campo é fundamental uma reforma sindical profunda, se é que se quer efetivamente afastar a influência entre nós da *Carta del Lavoro*, assegurando a existência de sindicatos profissionais verdadeiramente

representativos, com poder de negociação diante de empresas, que, diante dos trabalhadores, devem-se mostrar mais transparentes e democráticas.

Antes disto, não vejo como negociar o mínimo legal, que é como colocar o fim do Direito do Trabalho, que perderia toda sua razão de ser.

Neste ponto, e para finalizar, vale lembrar esta lição de JUAN RASO DELGUE:

“Seguimos creyendo firmemente en el convenio colectivo como norma fundamental pra la regulación de las relaciones laborales. Los convenios permiten regular específicamente las diversas situaciones y poseen una natural adaptabilidad a los cambios. La doctrina ha señalado reiteradamente el carácter fragmentario del derecho del trabajo: ello no es fruto de um capricho o de una postura ideológica, sino una realidad que siempre ha sido muy variada, y en los últimos años especialmente diferenciada. Por lo tanto creemos que la doctrina deberá formar consciencia en los legisladores que el conflicto entre la ley y convenio coletivo, más que soluciones (las soluciones son de dudosa eficacia), exige prevención. Opinamos que una eficaz forma de prevención es la de aprobar leyes laborales que establezcan los derechos de los trabajadores (retribución, jornada, descansos, etc.), pero que facultem la fuente autónoma (v.g. el convenio colectivo) a ajustar esos derechos – *dentro de determinados límites, que la misma norma etática podrá imponer.* (11- sem grifos no original).

Eis o desafio que todos devemos enfrentar, nunca perdendo de vista que vivemos no Brasil. Logo, as soluções encontradas devem considerar nossa realidade, nossa formação cultural e nossa herança histórica.

## BIBLIOGRAFIA

- 1) *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. LTr, 2001, p. 104.
- 2) *Folha de São Paulo*. Caderno Dinheiro. B2. 30.11.01.
- 3) *Instituições de Direito do Trabalho*. Com outros autores. 18. ed., vol. II, LTr, 1999, p. 1191.
- 4) *Outorga Judicial do Consentimento Negado Pelo Sindicato*.
- 5) *Op. cit*, p. 102/103.
- 6) *Participação dos Sindicatos na Negociação Coletiva de Trabalho, com outros autores em Curso de Direito Constitucional do Trabalho – em homenagem ao Prof. Amaury Mascaro Nascimento*. Vol, II, LTr, 1991, p.76 e ss.
- 7) *Folha de São Paulo*. Caderno Dinheiro, 84. 02.12.01. B4.
- 8) sobre as origens do Direito Individual e do Direito Coletivo do Trabalho no Brasil, cf. SÜSSEKIND, Arnaldo, in *Instituições de Direito do Trabalho*, com outros autores, 18. ed., Vol. I, LTr, 1999, p. 68; BOSI, Alfredo. *A arqueologia do Estado providência, in a Dialética da colonização*. Ed. Cia. das Letras, 3ª impressão, 1993, p. 347; IGLÉSIAS, Francisco, in *Trajetória política do Brasil*. Ed. Cia. das Letras, 1993, p. 247; MORAES FILHO, Evaristo. *O problema do sindicato único no Brasil*. Ed. Alfa Ômega, 1978, p. 245/246.

## DOUTRINA

- 9) cf. POCHMANN, Márcio, “A mundialização das economias e os desafios dos sindicatos”, in *Globalização, neoliberalismo, privatizações*. Com outros autores. Ed. da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, p. 61/69.
- 10) Folha de São Paulo de 2.12.01, Caderno A, fl. 2, dados fornecidos por Antônio Ermírio de Moraes, embora não concorde com as conclusões por ele encontradas para a reforma trabalhista brasileira, que está em curso, neste dezembro de 2001.
- 11) “El conflicto entre la ley y el convenio colectivo”, in *Treinta y Seis Estudios Sobre las FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO* – Fundacion de Cultura Univesitária-Uruguai, 1999, p. 317. Conferir também GHERA, Edoardo, *Perspectivas do contrato individual do trabalho* e ROMAGNOLI, Umberto, “Estabilidade versus precariedade”, in *Anais do seminário internacional, Relações de Trabalho* – publicação do Ministério do Trabalho, 1998, p. 183 e ss. e 211 e ss., respectivamente.