

LEGITIMIDADE DAS CENTRAIS SINDICAIS CENTRAL UNION OF LEGITIMATE

Georgenor de Sousa Franco Filho

RESUMO: Este estudo faz o exame da importância das centrais sindicais de trabalhadores e do tratamento que lhe têm sido dado no direito brasileiro. Em seguida, tece considerações sobre a teoria da supralegalidade e os direitos humanos para, ao final, à luz da Convenção 98 da OIT, reconhecer a possibilidade de aquelas organizações sindicais serem legitimadas para estar em juízo na defesa de direitos e interesses dos trabalhadores.

PALAVRAS CHAVE: Central sindical. Legitimidade. Supralegalidade. Convenção n. 98 da OIT.

ABSTRACT: This study is an examination of the importance of trade union confederations of workers and the treatment you

have been given in Brazilian law. Then reflects on the theory above legality and human rights for at the end, in the light of Convenção 98 ILO recognize the possibility of those unions were legitimized to be in court in defense of rights and interests of workers .

KEYWORDS: Central union. Legitimacy. Supra legality. Conventio 98 ILO.

SUMÁRIO: 1. O alcance restritivo do art. 8º, III, da Constituição. 2. O crescimento das centrais sindicais no Brasil. 3. Mudanças introduzidas com a Lei n. 11.648/2008. 4. A teoria da supralegalidade e os direitos humanos. 5. A abrangência da Convenção n.98 e as Centrais Sindicais. 6. Algumas possíveis conclusões.



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 da Academia Paraense de Letras.

1. O ALCANCE RESTRITIVO DO ART. 8º, III, DA CONSTITUIÇÃO

Como de todos sabido, adotamos a unicidade sindical que só permite a existência de um sindicato, em uma dada base territorial (o município), reunindo integrantes de uma categoria específica que contribuem anualmente para essa entidade.

Também sabemos todos que a estrutura sindical brasileira é hierarquizada, em três níveis: sindicatos, na base, federações, acima, e confederações no ápice. Formalmente, as centrais sindicais não fazem parte dessa pirâmide, tampouco podem atuar para a defesa dos interesses e direitos dos integrantes de uma dada categoria, ao entendimento de que a elas (centrais sindicais) não se estende a regra constante do art. 8º, III, da Constituição de 1988.

Adoutrina e a jurisprudência brasileira são praticamente unânimes em reconhecer esse entendimento, inclusive porque há questões que são difíceis de transpor.

Afora a restrição formal da Constituição, cogita-se de *direito de associação* e de *categoria* para admitir seja a representação, seja a substituição processual.

Quanto ao direito de associação, existe a sua previsão de forma ampla, no art. 5º, inciso XVII. O direito do art. 8º é específico: associação sindical. Quais são essas associações? Para a tradição brasileira, são aquelas que constam da pirâmide sindical: sindicato, federação e confederação. Nada além.

Assim, as centrais sindicais estão, a primeira vista, excluídas de atuação efetiva perante o Judiciário. Estaria faltando legitimidade a elas, que são *organizações*

*intercategorias, numa linha horizontal, abrangentes de diversas categorias, às quais aderem sindicatos ou federações, sendo representantes dessas entidades mas reunindo categorias diferentes, com base territorial ampliada, geralmente abrangendo todo o país*¹, situação completamente diversa do sindicalismo tradicional do Brasil.

Esse parâmetro é preciso fixar ante as indicações que irei apontar adiante.

2. O CRESCIMENTO DAS CENTRAIS SINDICAIS NO BRASIL

Como sabido, adotamos, no Brasil, a condenável unicidade sindical, embora tenhamos muitos milhares de sindicatos pulverizados em todo o país. A unicidade, todavia, é apenas de base, como apontado por Amauri Mascaro Nascimento, lembrando que pode haver pluralidade de cúpula² (caso de centrais sindicais).

Na França, essas centrais sindicais são chamadas de *unions interprofessionnelles* com objetivo muito mais amplo que os sindicatos, como anotam Rivero & Savatier³.

Na opinião de Jose Carlos Arouca, que é reconhecidamente um dos grandes estudiosos da causa sindical dos trabalhadores no Brasil,

as centrais sindicais fincaram-se definitivas e não somente ocuparam o lugar das confederações como também tornaram-se os organismos

1 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2ª ed., São Paulo, LTr, 2000, p. 195

2 NASCIMENTO, A. M.. *Idem*, p. 206

3 RIVERO, Jean & SAVATIER, Jean. *Droit du travail*. 11ª ed., Paris, Presses Universitaires, 1989, pp. 153-4.

*decoordenação dos sindicatos. Sua marca fundamental acima da sigla e do logotipo tem sido a assumida ideologização que, por sua vez, determina o perfil dos filiados*⁴.

Das atuais centrais sindicais brasileiras a mais famosa de todas foi criada em 28 de agosto de 1983. Trata-se da Central Única dos Trabalhadores, a CUT, ainda a maior da América Latina, que, defendia, àquela época, a pluralidade sindical, as contribuições voluntárias e o fim do poder normativo da Justiça do Trabalho⁵. Em 1991, surgiu a Força Sindical, e, no ano seguinte, foi fundada a CGT-Confederação Geral dos Trabalhadores. Todas começaram no Estado de São Paulo, o mais populoso do Brasil e o que possui maior número de empresas do país.

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

A nosso ver, trata-se de um exagero. O excesso de sindicatos, aproximadamente vinte mil, tem enfraquecido o poder de barganha

dos trabalhadores nas negociações coletivas. O aumento de centrais sindicais acabará no mesmo destino. A Itália possui muitos sindicatos, mas apenas três grandes e poderosas centrais sindicais⁶. Isto seria um bom modelo para o Brasil.

3. MUDANÇAS INTRODUZIDAS COM A LEI N. 11.648/2008

A Lei n. 11.648, de 31.3.2008, que dispõe, dentre outras coisas, sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, as define no art. 1º, sem a participação dos trabalhadores, mas apenas de seus sindicatos.

Trata-se de uma *entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional (art. 1º)*, considerando-se assim *a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores* (parágrafo único). Com isso, a definição legal que Rodrigues Pinto entendia, com indubioso acerto, que faltava porque as centrais sindicais apenas formalmente não estavam reconhecidas pela legislação, restou preenchida com essa Lei⁷.

A partir dela, Flávio Túlio Barroso sugere duas gerações de negociação coletiva no Brasil. A primeira é a exercida pelos sindicatos, dentro da estrutura piramidal brasileira, fixando condições especiais de trabalho, através de convenções

6 V., a respeito, dentre outros, GALANTINO, Luisa. *Dirittosindacali*. 11ª ed., Turim, G. Giappicheli, 2001. e PERSIANI, Mattia. *Dirittosindacali*. 7ª ed., Pádua, Cedam, 2000.

7 RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. 2ª ed., São Paulo, LTr, 2002, p. 121

4 AROUCA, José Carlos. *O sindicato em um mundo globalizado*. São Paulo, LTr, 2003, p. 674.

5 AROUCA, J.C.. Idem, p.675.

coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho. A segunda é a desenvolvida pelas centrais sindicais, estipulando condições gerais de trabalho, nos órgãos públicos onde têm assento⁸.

Suas atribuições, a teor dessa lei (art. 1º), são apenas duas:

- 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).

De outro lado, no Brasil, a filiação sindical dá-se por categoria, e o art. 511da CLT define, legalmente, o que são categoria econômica e categoria profissional e categoria diferenciada, nos §§ 1º e 2º desse dispositivo consolidado:

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

Se ao sindicato o trabalhador deve se filiar conforme sua respectiva categoria, é diferente na centraisindical. Somente sindicatos a ela se filiam, conforme o comando legal

8 BARROSO, Flávio Túlio. *Manual de direito coletivo do trabalho*. São Paulo, LTr, 2010. p. 134

transcrito acima.

Quanto ao papel da centraisindical na vida do trabalhador, éextreme de dúvidas sua relevância. O próprio Estado reconhece essa condição.

Tão relevante é o papel institucional que as centrais sindicais vêm desempenhando no Brasil, 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.

Na prática, entretanto, ninguém desconhece que são elas, as centrais sindicais, que agem verdadeiramente nesse mister, especialmente aquando de dissídios coletivos ajuizados perante a Justiça do Trabalho.

A partir da Lei 11.648, de 31.3.2008, a sua importância aumentou significativamente. De acordo com o art. 3º, as centrais sindicais devem indicar representantes em *fóruns tripartites, conselhos e colegiados de órgãos públicos específicos*, da mesma forma como o art. 4º adotou requisitos para aferição de representatividade, que será realizada no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego.

A nova redação que essa lei deu aos arts. 589, 590, 581 e 593 da CLT demonstra claramente a importância das centrais sindicais para a sociedade e os trabalhadores brasileiros.

O art. 589 cuida do rateio da contribuição sindical que é anual e compulsória. A dos empregadores é destinada às entidades econômicas respectiva, dentro da tradicional pirâmide brasileira (inciso I).

Já a dos trabalhadores foi alterada e 10% dela vão para a central sindical (inciso II, c), que será indicada pelo sindicato de trabalhadores ao Ministério do Trabalho e Emprego, qual seja a que estiver filiado como beneficiária para fins de destinação dos créditos (§ 1º).

Caso não exista sindicato, federação, confederação ou central sindical, a contribuição será creditada na *Conta Especial Emprego e Salário* (§ 3º), o mesmo ocorrendo com os 10% destinados à central correspondente, à falta de indicação (§ 4º).

As novas redações dos arts. 591 e 593 da CLT referem-se às percentagens que tocarem a cada entidade sindical, observando o que dispuserem seus conselhos de representantes ou seus estatutos, sendo que os recursos destinados às centrais sindicais *deverão ser utilizados no custeio das atividades de representação geral dos trabalhadores decorrentes de suas atribuições legais* (parágrafo único do art. 593 da CLT).

4. A TEORIA DA SUPRALEGALIDADE E OS DIREITOS HUMANOS

Certamente essa deve ter sido uma das motivações para a edição da Lei n. 11.648, de 31.3.2008, reconhecendo formalmente essas centrais sindicais e modificando os arts. 589, 590, 591 e 593 da CLT.

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).

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 Sindicalização e de Negociação Coletiva*,⁹ 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 suprallegalidade que o STF tem adotado a partir do julgamento do RE 349.703-RS¹⁰, que teve como relator do acórdão o Min. Gilmar Mendes, conforme examinamos antes, resultado, 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, da Constituição.

Esse aresto lançou, em nosso país, as bases do princípio adotado na Europa da suprallegalidade dos tratados de direitos humanos.

Acentuou o relator;

essa tese pugna pelo argumento de que os tratados sobre direitos humanos seriam infraconstitucionais, porém, diante de

9 Foi aprovada na 32ª Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1949), e entrou em vigor no plano internacional em 18.7.1951. No Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 49, de 27.8.1952, e ratificada a 18.11.1952. Promulgada pelo Decreto n. 33.196, de 29.6.1953, passou a vigor entre nós a 18.11.1953.

10 RE 349.703-RS, de 3.12.2008. (Itaú Unibanco S/Avs. Armando Luiz Segabinazzi). Relator p/ Acórdão: Min. Gilmar Mendes. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=2035659>. Acesso em 7.9.2014.

seu caráter especial em relação aos demais atos normativos internacionais, também seriam dotados de um atributo de suprallegalidade.

Em outros termos, os tratados sobre direitos humanos não poderiam afrontar a supremacia da Constituição, mas teriam lugar especial reservado no ordenamento jurídico. Equipará-los à legislação ordinária seria subestimar o seu valor especial no contexto do sistema de proteção dos direitos da pessoa humana.

Dentro dessa linha, necessário situar que a liberdade sindical é um direito inerente à pessoa humana, ou seja, direito humano e direito fundamental, humano porque reconhecido internacionalmente, e inúmeros tratados que o Brasil ratificou contemplam esse aspecto. Fundamental porque consagrado na Constituição brasileira, dentre tantas outras.

Colocado esse aspecto, e tendo por humano e fundamental a liberdade sindical, que vai incluir suas instituições, constatamos que temos, no Brasil, duas situações constitucionais específicas quanto aos tratados internacionais sobre direitos humanos, valendo-me da lição de Valério Mazzuoli, que ensina:

Teoricamente, os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos ratificados pelo Brasil já tem status de norma constitucional, em virtude do § 2º do art. 5º da Constituição, segundo o qual os direitos e garantias expressos no texto constitucional 'não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte', pois na medida

em que a Constituição não exclui os direitos humanos provenientes de tratados é porque ela própria os inclui no seu catálogo de direitos protegidos, ampliando o bloco de constitucionalidade e atribuindo-lhes hierarquia de norma constitucional.... Portanto, já se exclui desde logo, o entendimento de que os tratados de direitos humanos não aprovados pela maioria qualificada do § 3º do art. 5º equivaleriam hierarquicamente à lei ordinária federal, pelo fato (aparente) de os mesmos terem sido aprovados apenas por maioria simples (nos termos do art. 49, inc. I, da Constituição) e não pelo 'quorum' que lhes impõe o referido parágrafo. À evidência, não se pode utilizar da tese da paridade hierárquico-normativa para tratados que tenham conteúdo materialmente constitucional, como é o caso de todos os tratados de direitos humanos. Aliás, o § 3º do art. 5º em nenhum momento atribui status de lei ordinária (ou, que seja, de 'norma supralegal', como pensa atual a maioria dos Ministros do STF) aos tratados não aprovados pela maioria qualificada por ele estabelecida. Dizer que os tratados aprovados por esse procedimento especial passam a ser 'equivalentes às emendas constitucionais' não significa obrigatoriamente dizer que os demais tratados terão valor de lei ordinária, ou de norma supralegal, ou do que quer que seja. O que se deve entender é que o 'quorum' que o § 3º do art. 5º estabelece serve tão somente para atribuir eficácia 'formal' a esses tratados no nosso ordenamento jurídico interno, e não para atribuir-lhes a índole e o nível materialmente constitucionais que eles já têm em virtude do § 2º do art. 5º da Constituição.

E continua, doutrinando:

O que é necessário atentaré que os dois referidos parágrafos do art. 5º da Constituição cuidam de coisas similares, mas diferentes. Quais coisas diferentes? Então para que serviria a regra insculpida no § 3º do art. 5º da Carta de 1988, senão atribuir 'status' de norma constitucional aos tratados de direitos humanos? Adiferença entre o § 2º, 'in fine', e o § 3º, ambos do art. 5º da Constituição, é bastante sutil: nos termos da parte final do § 2º do art. 5º, os 'tratados internacionais [de direitos humanos] em que a República Federativa do Brasil seja parte' são, 'a contrario sensu', incluídos pela Constituição, passando conseqüentemente a deter o 'status de norma constitucional' e a ampliar o rol dos direitos e garantias fundamentais ('bloco de constitucionalidade'); já nos termos do § 3º do mesmo art. 5º, uma vez aprovados tais tratados de direitos humanos pelo 'quorum' qualificado ali estabelecido, esses instrumentos internacionais, uma vez ratificados pelo Brasil, passam a ser 'equivalentes às emendas constitucionais'¹¹.

Então, dois pontos básicos devem ser firmados. O primeiro é o que, pelo art. 5, § 2º, da Lei Fundamental, os tratados internacionais (de direitos humanos em sentido estrito) compõem, na lição de Mazzuoli, o bloco de constitucionalidade material, isto é, detêm status de norma constitucional e ampliam os direitos fundamentais consagrados no Texto.

11 MAZZUOLI, Valério de Oliveira. *Curso de direito internacional público*. 6ª ed., São Paulo, RT, 2012. pp. 852-3.

O segundo permite admitir, pelo § 3º do mesmo art.5º, que os tratados aprovados com quórum especial sejam formalmente constitucionais porque equivalem às emendas.

Sustentamos, anteriormente, que praticamente todos os tratados internacionais cuidam, de uma ou de outra forma, de direitos humanos, e que essa distinção é extremamente difícil¹². No entanto, a doutrina, na sua mais expressiva maioria, admite a existência de tratados de direitos humanos em seu sentido mais estrito e a eles, que se referem os dois dispositivos constitucionais comentados acima.

5. A ABRANGÊNCIA DA CONVENÇÃO N.98 E AS CENTRAIS SINDICIAS

A convenção falar em adotar medidas adequadas às condições nacionais, quando seja necessário, para estimular e fomentar a negociação. Não há necessidade de medidas a serem adotadas porque o próprio estado já reconheceu a importância das centrais, que fazem parte de diversos colegiados.

Pode-se aplicar a teoria da supralegalidade e, pela via do § 2º do art.5º, admitir a possibilidade de central sindical participar de negociação e, daí, infrutífera essa, atuar em dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho.

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. 4 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.

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.

Aspecto importante retorna-se a comentar e é o referente à ilegitimidade das centrais sindicais reunindo sindicatos de trabalhadores para atuarem em sede de negociação coletiva ou de dissídio. Embora atuem, por via indireta, negociando coletivamente, e, por previsão legal, integrando diversos conselhos de entidades de direito público, as centrais sindicais brasileiras ainda não estão sendo admitidas como legitimadas para atuar pelos trabalhadores de forma ampla, inclusive na Justiça do Trabalho. É que o art. 8º, VI, da Constituição, teria limitado essa atividade negocial exclusivamente aos sindicatos. Significaria então que, até que se

12 FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Os tratados sobre direitos humanos e a regra do art. 5º, § 3º, da Constituição do Brasil*. in: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, v. 41, pp. 33-40, 2008; e in: CASELLA, Paulo Borba & RAMOS, André de Carvalho. (Org.). *Direito internacional: estudos em homenagem a Adherbal Meira Mattos*. São Paulo, QuartierLatin, 2009, v. 1, pp. 523-32..

altere a Constituição, seria defeso a qualquer central sindical atuar formalmente em sede de negociação coletiva, em nome dos trabalhadores. No entanto, como apontado antes, o Brasil ratificou a Convenção n. 98 da OIT, que, implicitamente, confere esses poderes às organizações sindicais, e dentre elas as Centrais Sindicais, como consta do art. 4, e, com fundamento na teoria da supralegalidade que o STF vem adotando, entendemos por superado esse impasse e as Centrais podem – e devem – negociar coletivamente e, infrutífera essa fase, ajuizar dissídio coletivo na Justiça do Trabalho.

O art. 4 referido tem a seguinte redação:

Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego (grifamos).

Assinalamos essas duas expressões que, a nosso ver, são bastante esclarecedoras: negociação voluntária e organizações de trabalho.

A primeira é a negociação coletiva tradicional, aquela que resulta, quando soluciona o conflito, em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho. Se fracassar, a matéria poderá ser submetida à Justiça do Trabalho, pela via do dissídio coletivo, dentro do exercício de seu poder normativo.

A segunda inclui também as centrais sindicais (organizações de trabalhadores necessariamente), que, pela norma internacional incorporada a nossa ordem jurídica, adquire legitimidade para negociar voluntária com *empregadores ou organizações de empregadores*. Corolário dessa assertiva, temos que se infrutífera a solução autônoma, buscada pela via negocial, resta a forma heterônoma jurisdicional, e, para essa modalidade, resulta que a legitimidade das centrais, existente para a anterior, prosseguirá da mesma forma.

6. ALGUMAS POSSÍVEIS CONCLUSÕES

Assim deve ser o entendimento o tema da legitimidade das centrais sindicais no direito coletivo do trabalho do Brasil.

Em síntese, podem ser propostos seis pontos conclusivos, como indicamos em seguida, e que refletem a adequação da norma internacional (Convenção n. 98, art. 4) com a realidade sindical brasileira.

Primeiro, é indubitoso que a liberdade sindical é um direito humano fundamental.

Segundo, o § 2º do art. 5º da Constituição atribui *status* de norma materialmente constitucional aos tratados de cuidem de tema dessa natureza.

Terceiro, o Brasil incorporou a sua ordem jurídica interna a Convenção n. 98 da OIT, e, portanto, considerando a teoria da supralegalidade, aceita modernamente pelo Excelso Pretório, trata-se de norma materialmente constitucional (*bloco de constitucionalidade*).

Quarto, a Convenção n. 98 contempla a possibilidade de organizações de trabalhadores

negociaram coletivamente (art. 4), não fazendo distinção entre nenhuma delas e, por conseguinte, igualando-as.

Quinto, a partir da Lei n. 11.648/08, foi reconhecida a possibilidade de participação ativa das centrais sindicais nas negociações de *segunda geração* (aquela com *órgãos públicos*)

Sexto, em decorrência da regra contida na Convenção n. 98, resta indubitado que também pode ser admitida legitimidade para atuação das centrais sindicais nas negociações de *primeira geração* (as que resultam em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho) e, se infrutíferas, nos dissídios coletivos perante a Justiça do Trabalho.

Pensamos que assim deve ser entendida a adequada aplicação da regra contida no art. 4 da Convenção n. 98 da OIT, atendendo-se, ao cabo, ao reclamo da mais expressiva maioria dos trabalhadores brasileiros e aproximando nosso país da realidade mundial.

30.8.2014

Suplemento LTr - obra coletiva em homenagem a Daniel Coelho de Souza