

A AUSÊNCIA DE GARANTIA DE EMPREGO PARA O EMPREGADO E O MODELO SINDICAL BRASILEIRO COMO FATOR DE ENFRAQUECIMENTO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NO BRASIL

THE LACK OF JOB SECURITY FOR THE EMPLOYEE AND BRAZILIAN UNION MODEL AS A WEAKENING FACTOR OF COLLECTIVE BARGAINING IN BRAZIL

Matheus Ribeiro de Oliveira Wolowski

Leda Maria Messias da Silva

Resumo: O presente artigo apresenta uma abordagem sobre o atual Modelo Sindical Brasileiro, observando conceitos de liberdade, legitimidade e representatividade efetiva a fim de proporcionar condições ao empregado, para buscar melhorias efetivas no meio ambiente de trabalho fortalecendo os Sindicatos e, em consequência, os resultados nas negociações coletivas. Pretende-se, ainda, trazer reflexões sobre o intuito das associações, por intermédio de uma breve análise histórica. A pesquisa é teórica, e o método utilizado é o indutivo, uma vez que se analisa determinados conceitos sobre a temática abordada e, ao final extraem-se conclusões gerais acerca do assunto, com a sugestão de algumas propostas para o

fortalecimento das negociações coletivas e, conseqüente, representatividade no modelo sindical brasileiro.

Palavras-chaves: Garantia de emprego. Negociações coletivas. Modelo Sindical Brasileiro. Dignidade.

Abstract: This article presents an approach to the current Brazilian Trade Union Model, noting concepts of freedom, legitimacy and effective representation in order to provide conditions for the employee to seek effective improvements in the working environment by strengthening unions and, consequently , results in collective bargaining. It is also



.....
Matheus Ribeiro de Oliveira Wolowski

Mestrando em Ciências Jurídicas, pelo Centro Universitário Cesumar; Graduado em Direito e Teologia pelo Centro Universitário Cesumar. Advogado

Leda Maria Messias da Silva



Pós-doutora em Direito do Trabalho, pela Universidade de Lisboa-Portugal; Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e Graduada em Direito pela Fundação Universidade Estadual de Maringá (1986).

intended to bring reflections on the order of associations, through a brief historical analysis. The research is theoretical, and the method used is the inductive, since it analyzes certain concepts on the theme discussed and ultimately draw up general conclusions on the subject, with the suggestion of some proposals for the strengthening of collective bargaining and the consequent representation in the Brazilian union model.

Keywords: Job Security. Collective Bargaining. Model Brazilian Union. Dignity.

INTRODUÇÃO

Não obstante diversos avanços no modelo sindical brasileiro após a promulgação da Constituição Federal de 1988 observa-se ainda a existência de um modelo intervencionista. Ademais, depara-se com diversos acontecimentos que demonstram a não representação do empregado e a ausência de liberdade para se manifestar, dada a inércia de grande parte dos sindicatos, somada a ausência de garantia no emprego.

Assim sendo, grande parte dos sindicatos, embora possuam legitimidade para representar os trabalhadores, não demonstram uma representatividade de fato, no que tange aos interesses da classe trabalhadora que custeia todo o sistema sindical. Ademais, mesmo com diversas limitações legais, vislumbra-se o crescimento contínuo de novas entidades no país, haja vista que o recebimento da contribuição sindical obrigatória é receita garantida para despesas, em muitas vezes, de caráter duvidoso.

Nesta senda, utiliza-se o método

indutivo, a fim de se traçar conceitos e extrair conclusões com base na legislação vigente e no entendimento da doutrina brasileira e estrangeira, perfazendo-se uma abordagem de breves aspectos históricos acerca do movimento sindical vigente, seguindo pela observação de determinados conceitos e sua aplicação no modelo sindical, até se chegar a possíveis propostas de melhoria no sistema atual.

Portanto, o presente trabalho pretende traçar um estudo sobre os conceitos de liberdade, legitimidade e representatividade, averiguando a sua real aplicação no modelo sindical brasileiro e o seu fortalecimento. Ao final busca trazer algumas possíveis propostas de fortalecimento sindical para que se garantam as mínimas garantias ao empregado a fim de que este obtenha melhores condições de trabalho e renda, com a efetiva contribuição de sua entidade patronal, através das negociações coletivas, que nos dias atuais não podem fazer frente à proposição do negociado se sobrepor ao legislado.

A ideia se justifica, pelo princípio norteador da Constituição Federal, que tem como fim, a garantia e promoção da dignidade da pessoa humana. Assim, o fortalecimento dos sindicatos, com adoção de medidas que assegurem a ampla liberdade sindical e a garantia de emprego, possibilitará o fortalecimento das negociações coletivas, efetivando direitos ligados à dignidade do trabalhador, uma vez que o trabalho possui seu valor social em nossa sociedade.

Muito provavelmente, alguns dirigentes sindicais não se quedarão contentes com as problemáticas e propostas abordadas neste trabalho. Contudo, frisa-se que, não se pretende extinguir o modelo sindical, mas fortalecê-lo

para que o trabalhador seja beneficiado com melhores ferramentas de luta para o alcance de uma vida digna em seu labor, mediante negociações coletivas mais fortalecidas.

Trata-se de pesquisa teórica, cujo método é o indutivo, uma vez que parte-se do particular para as conclusões gerais.

2 ESCORÇO HISTÓRICO ACERCA DO MOVIMENTO SINDICAL: A LUTA PELO BEM COMUM

Desde os tempos da antiguidade grega, já se entendia “que o homem por natureza é um animal político [isto é, destinado a viver em sociedade], e que o homem que, por sua natureza e não por mero acidente, não tivesse sua existência na cidade, seria um ser vil” (ARISTÓTELES, 2009, p. 56). Logo, vislumbra-se que o ser humano carece da vivência em sociedade sendo, portanto, necessário, o estabelecimento de normas que regulem as relações privadas e públicas, a fim de se tornar nítido os direitos e deveres de cada integrante da coletividade.

Assim, observa-se que o direito surge na sociedade, para regulamentar as mudanças que nela ocorrem, a fim de garantir a liberdade do homem e a busca pela vida digna. Todavia, além da “grande associação” que consiste na sociedade (formada por município, Estados e país), surgem outras formas de associação, cujos integrantes se unem por objetivos em comum. Tais associações são extremamente necessárias, uma vez que um cidadão solitário, dificilmente conseguirá seus objetivos de busca pela vida digna. É o que reflete os ensinamentos de Rosseau:

Eu imagino os homens chegados ao ponto em que os obstáculos, prejudiciais à sua conservação no estado natural, os arrastam, por sua resistência, sobre as forças que podem ser empregadas por cada indivíduo a fim de se manter em tal estado. Então este estado primitivo não mais tem condições de subsistir, e o gênero humano pereceria se não mudasse sua maneira de ser. Ora, como é impossível aos homens engendrar novas forças, mas apenas unir e dirigir as existentes, não lhes resta outro meio, para se conservarem, senão formando, por agregação, uma soma de forças que possa arrastá-los sobre a resistência, pô-los em movimento por um único móbil e fazê-los agir de comum acordo. (ROSSEAU, 1987, p. 31-32)

Neste contexto, não obstante a existência de outras associações de trabalhadores que existiram anteriormente ressalta-se o surgimento da união de operários no formato distinto do que se examinou até meados do século XVIII, durante a Revolução Industrial, com o surgimento das corporações de ofício. As corporações de ofício consistiam em associações que regulamentavam o processo de produção artesanal e não havia até então, uma estrutura sindical nestas unidades até que foram proibidas de funcionar, pela Grã-Bretanha em meados do ano de 1800.

Todavia, mesmo com a proibição, os trabalhadores se reuniam para pleitear melhores condições de trabalho e assim, criaram sob a influência de Robert Owen, as chamadas *trade-unions* que pressionavam os empregadores e o parlamento inglês para tomarem medidas de melhoria da condição de trabalho para a classe na época, até que em 1824, o governo da Inglaterra

reconheceu as reivindicações e revogou os atos que prejudicaram os trabalhadores. Acerca deste período, Arnaldo Süsskind assevera que:

O exemplo inglês foi logo seguido pelos trabalhadores da França, Alemanha, Itália, Estados Unidos e outros países industrializados, tornando-se os sindicatos o mais poderoso instrumento de conquista dos direitos sociais trabalhistas. E as leis que consideravam delito a sindicalização de trabalhadores foram seguidamente revogadas: em 1864, na França; em 1866, na Bélgica; em 1869, na Alemanha etc. (SÜSSEKIND, 2004, p. 536)

Seguindo estes acontecimentos, o movimento sindical surge no Brasil, no final do século XIX, dada a ocorrência de fatos como a abolição da escravatura, a promulgação da Constituição de 1891, que garantiu o direito de associação em seu Art. 72, §8º e a imigração dos europeus e a partir daí, surgiram diversas associações de trabalhadores, sem caráter sindical como a União dos Operários Estivadores (1903), a Associação de Resistência dos Cocheiros, Carroceiros e Classes Anexas (1906) e a Confederação Geral dos Trabalhadores (1920), que foi dissolvida pelo governo em poucos meses após o seu surgimento. (RUSSOMANO, 1997, p. 30-31)

Nesta toada, avançando para a década de 1929, onde a crise econômica do referido ano, somada a grande influência dos trabalhadores imigrantes nas manifestações por melhores condições de trabalho, bem como o crescimento de organizações trabalhistas mantidas por mensalidades voluntárias, forçou o governo da época a tomar medidas intervencionistas, uma

vez que muitos estrangeiros se aproveitavam da greve para disseminar, muitas vezes a filosofia anarco-sindicalista, socialista, comunista ou trotskista (NASCIMENTO, 2008, p. 121)

Assim, percebe-se até nos dias atuais os traços remanescentes e intervencionistas do Governo de Vargas, haja vista que as organizações operárias surgiam da classe trabalhadora, que a conduzia de forma, relativamente livre e hoje, apesar da Constituição Federal propalar a não intervenção governamental, possuem diversas restrições como o princípio da unidade sindical, a base territorial, no mínimo do tamanho de um município e a contribuição sindical obrigatória.

Contudo, na atual Constituição Federal de 1988, encontramos avanços importantes no modelo sindical brasileiro e conseqüentemente nas negociações coletivas, visto que há a autonomia dos sindicatos para dispor de assuntos internos e impede, em tese, a interferência estatal nos movimentos sindicais. Ademais, o texto constitucional de 1988 admite a sindicalização dos servidores públicos, que também é um mérito importante a ser destacado.

Em que pese tais avanços, muita coisa ainda pode ser aquilatada para o fortalecimento das negociações coletivas, de modo que se restaure a origem e o intuito associativo de total liberdade, com a mínima intervenção estatal, haja vista que permanece ainda, uma espécie de hibridéz no modelo sindical brasileiro, já que o Art. 8º da Constituição Federal anuncia a não intervenção estatal e concomitantemente conserva a unidade sindical, assim como a contribuição sindical obrigatória e a base territorial mínima, como já foi destacado.

Nesta senda, tramita no Congresso Nacional a PEC nº 36 de 2013, cujo teor consiste

na retirada do inciso IV do Art. 8º da Constituição Federal¹ (Contribuição Sindical Obrigatória), todavia em audiência pública realizada na Comissão de Direitos Humanos da Câmara no dia 19 de Outubro de 2015, os dirigentes sindicais manifestaram repúdio ao projeto de Emenda Constitucional que ainda continua em discussão no Congresso Nacional. Talvez o repúdio se dê, em função da quebra da inércia dos dirigentes, para o mantimento do sindicato, uma vez que a manutenção dos sindicatos passaria a ser por taxas associativas e não mais contribuições compulsórias. Assim, o trabalhador optaria pelo sindicato que mais lutasse por seus ideais, através de negociações coletivas mais densas, e realizaria o pagamento às entidades sindicais se, efetivamente, as mesmas, cumprissem com seu papel de representação ante as entidades patronais e governamentais.

2 DA LIBERDADE NO MODELO SINDICAL BRASILEIRO

Antes de adentrar no âmbito da liberdade sindical, é imperioso resgatar alguns aspectos sobre o conceito de liberdade que permeia a vida do homem, uma vez que a presença de tal instituto é notada na tríade iluminista e reconhecida como direito fundamental do homem em diversos ordenamentos jurídicos, como o brasileiro, por exemplo.

Norberto Bobbio define liberdade como “valor supremo do indivíduo em face do

todo” (BOBBIO, 1996, p.16). Já no dicionário da língua portuguesa, a palavra liberdade traduz-se em “grau de independência legítimo que um cidadão, um povo ou uma nação elege como valor supremo, como ideal; possibilidade que o indivíduo tem o indivíduo de exprimir-se de acordo com sua vontade, sua consciência, sua natureza.” (HOUAISS, 2001, p. 1752).

Nesta mesma perspectiva, Gilmar Mendes destaca que a liberdade é um direito fundamental de primeira geração que objetiva garantir a não intervenção estatal em aspectos da vida de cada indivíduo. Ademais, acrescenta que os direitos fundamentais de liberdades,

Referem-se a liberdades individuais, como a de consciência, de culto (sic), à inviolabilidade de domicílio, à liberdade de culto e de reunião. São direitos em que não desponta a preocupação com desigualdades sociais. O paradigma de titular desses direitos é o homem individualmente considerado (sic). Por isso, a liberdade sindical e o direito de greve — considerados, então, fatores desarticuladores do livre encontro de indivíduos autônomos — não eram tolerados no Estado de Direito liberal. (MENDES, 2009, p. 267)

Por conseguinte, assim como todo direito fundamental conquistado pelo ser humano ao longo da história, a liberdade sindical é fruto de uma intensa luta dos trabalhadores. Assim, por ter sido arduamente conquistado, “o direito do indivíduo a não ser oprimido, ou seja, a gozar de algumas liberdades fundamentais” (BOBBIO, 2004, p. 4)

Sendo assim, compreendendo perfunctoriamente, o conceito de liberdade e de sua importância para o desenvolvimento

1 Art. 8º, inciso IV CF/88 - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.

da dignidade do trabalhador, tangencia-se, por conseguinte a liberdade sindical, como espécime do direito fundamental de liberdade, tendo em mente que a liberdade sindical compõe o rol de princípios do Direito Sindical. Nesta vertente, José Claudio Monteiro de Brito Filho afirma que o direito sindical,

consiste no direito de trabalhadores (em sentido genérico) e empregadores de construir as organizações sindicais que reputarem convenientes, na forma que desejarem, ditando suas regras de funcionamento e ações que devam ser empreendidas, podendo nelas ingressar ou não, permanecendo enquanto for sua vontade. (BRITO FILHO, 2009, p. 71)

Amauri Mascaro Nascimento, afirma que a liberdade sindical engloba 5 (cinco) espécies de liberdades, quais sejam: liberdade de associação, liberdade de administração, liberdade de exercício das funções e liberdade de filiação sindical. (NASCIMENTO, 2008, p. 40)

Neste mesmo entendimento se posiciona Eduardo Antonio Temponi Lebre, conceituando a liberdade sindical como “direito assegurado aos trabalhadores e empregadores de associarem-se livremente, constituindo sindicatos, os quais não poderão sofrer intervenções estatais ou privadas, com a finalidade de realizar interesse próprios.” (LEBRE, 1997, p. 36)

Por derradeiro, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, leciona acerca do tema que,

a liberdade sindical tem sua história ligada ao surgimento e à expansão do movimento operário contra a exploração de seu trabalho. Originada no continente europeu, a luta pela

liberdade sindical se universaliza com a atuação dos sindicatos de trabalhadores e a disseminação propiciada pelo seu reconhecimento como direito humano fundamental nas declarações de direito. A liberdade sindical foi o primeiro direito fundamental consagrado formalmente em um tratado internacional. (SILVA, 2008, p. 85)

Tecidas tais considerações, reporta-se a Constituição Federal de 1988, onde se observa no Art.8º², o princípio da liberdade sindical que é pujante no inciso I, com a expressa vedação da intervenção estatal, tanto nas negociações coletivas como no modelo sindical. Todavia, o dispositivo legal se contradiz na sequência,

2 Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

quando veda a criação de mais de uma organização sindical por base territorial não inferior a um município (inciso II). Outrossim, percebe-se outra contradição ao princípio da liberdade sindical, quando o constituinte autoriza o desconto de contribuições sindicais obrigatórias em folha de pagamento (inciso IV).

Neste íterim, cabalmente verifica-se um descompasso do modelo sindical brasileiro atual, ante o ideal de liberdade sindical, haja vista que pelo princípio da unicidade sindical, onde só se é permitido um sindicato por base territorial de tamanho não inferior a de um município, há a nítida intervenção do Estado na liberdade do trabalhador, uma vez que o ideal de direito sindical prescinde que o sindicato se forme livremente, pela associação de trabalhadores que possuem ideais comuns para negociar coletivamente em favor da categoria, e não pelo Estado impondo uma única opção de sindicato para o trabalhador.

No atual modelo, com a vigência do princípio da unicidade sindical, o trabalhador continua ligado ao sindicato mesmo sem concordar com os ideais por ele propugnados e ainda acaba contribuindo com o valor de um dia de seu trabalho, através da contribuição sindical compulsória. Certamente tais fatos, violam o princípio da liberdade e da não intervenção estatal, pois a sindicalização em determinada entidade e a contribuição sindical obrigatória, independem da vontade do trabalhador, o que afronta enfaticamente o princípio da liberdade sindical e enfraquece as negociações coletivas, já que além de liberdade o trabalhador pode ser privado de representatividade de fato, descaracterizando assim, o intuito associativo.

Em que pese tais limitações para o estabelecimento de sindicatos no país,

divulga-se que há mais de 18 mil sindicatos e que ainda surgem em média, 1,6 sindicatos diariamente (WALTRICK, 2011). Tal fato aponta outra contradição, uma vez que no sistema de unicidade sindical, não deveria existir tantos sindicatos. Assim, subentende-se que o motivo pelo qual germinem tantos sindicatos, está ligado a garantia de arrecadação de valores, uma vez que havendo ou não representatividade de fato, o sindicato recebe os valores oriundos da contribuição sindical obrigatória.

A vigência da unicidade sindical se dá por que o Brasil não ratificou a convenção nº 87 da OIT que amplia a liberdade sindical. Tal convenção, segundo leciona Sayonara Silva, “assegura não só o direito das pessoas, como também o das organizações e coletividades à formação e escolha das entidades e como pretendem representá-las”. (SILVA, 2008, p. 91) Ademais, “além da administração sindical, o princípio do livre funcionamento impede a interferência das autoridades sindicais e na formulação de programas de ação sindical que envolvam o direito de greve e de manifestação política” (SILVA, 2008, p.92).

No que tange a contribuição sindical, Sérgio Pinto Martins, a define como “prestação pecuniária, compulsória, tendo por finalidade o custeio de atividades essenciais do sindicato e outras previstas em lei” (MARTINS, 1998, p.57). Logo, como se pode falar na existência de liberdade sindical, se há uma prestação pecuniária obrigatória, por parte do trabalhador?

Sobre este contexto, Amauri Mascaro Nascimento aduz que o movimento sindical brasileiro é “neocorporativista na medida em que mescla elementos que identificam

um sindicalismo de liberdade sindical com mecanismos residuais do corporativismo” (NASCIMENTO, 2008, p. 186)

Destarte, pode-se concluir que não há uma efetiva liberdade no modelo sindical brasileiro, sobretudo a de expressão, uma que a atual legislação que assegura a liberdade, ao mesmo tempo a restringe, resultando em diversos desagradados ao trabalhador, que se cala ante as injustiças, por não haver de fato, uma associação que una forças para representá-lo perante as entidades patronais. Logo, as negociações coletivas se enfraquecem com o atual modelo, já que não há uma efetiva liberdade e, muito menos estabilidade e representatividade durante a realização de acordos e/ou convenções coletivas.

2.1 DA GARANTIA DE EMPREGO NO MODELO SINDICAL BRASILEIRO PARA O EFETIVO GOZO DA LIBERDADE SINDICAL

Diante das considerações já realizadas, verifica-se que o modelo sindical brasileiro não assegura amplamente, a garantia de emprego ao trabalhador o que limita o direito sindical no país e enfraquece as negociações coletivas, já que muitos trabalhadores, principalmente do setor privado, não reivindicam propostas de mudanças para seus descontentamentos, por temerem represálias do empregador que acarretem na dispensa imotivada, mas que indiretamente, percebe-se que poderá haver motivação em virtude da ação sindical realizada pelo empregado.

O poder diretor é conferido ao empregador, e como destaca Rosseau, é

impossível o homem se opor solitariamente, fazendo-se necessária a soma de forças para se alcançar o fim de justiça. É neste sentido que a legislação possibilitou a realização de negociações coletivas e, em caso de impossibilidade de um acordo entre a entidade patronal e proletária, existe a possibilidade de uma deflagração de greve, como instrumento de autodefesa. Todavia, como pode o empregado unir forças para deflagrar uma greve, se necessita do emprego para subsistência própria e de sua família?

Eganam-se aqueles que ante o descontentamento do empregado, afirmam: “Se não está satisfeito, mude de emprego!”, pois o trabalho possui função social preconizada no Art. 6º da Constituição Federal. Logo, muito mais que viver para trabalhar, o ser humano trabalha para gozar de dignidade, tanto que o princípio norteador da Constituição Federal é exatamente o princípio da dignidade da pessoa humana, esculpido no Art. 1º, III da Lei Maior. Tais afirmações encontram arcabouço nas lições de Elimar Szaniawski:

O princípio da dignidade, sendo princípio fundamental diretor, segundo o qual deve ser lido e interpretado todo o ordenamento jurídico brasileiro, constitui-se na cláusula geral de proteção da personalidade, uma vez ser a pessoa natural o primeiro e último destinatário da ordem jurídica. O constituinte brasileiro optou por construir um sistema de tutela da personalidade humana, alicerçando o direito geral de personalidade pátrio a partir do princípio da dignidade da pessoa humana e de alguns outros princípios constitucionais fundamentais, espalhados em diversos Títulos, que garantem o

exercício do livre desenvolvimento da personalidade da pessoa humana. (SZANIAWSKI, 2005, p. 137)

Igualmente, a finalidade da ordem econômica coaduna com tal entendimento, uma vez que se define como princípio da ordem econômica no Brasil, a garantia da dignidade da pessoa humana, até mesmo, acima do ideal de lucro. É o que interpreta Eros Roberto Grau, na exegese do Art. 170, *caput* da Constituição Federal

O que define como fim da ordem econômica (mundo ser) *assegurar a todos existência digna* – resulta que *valorizar o trabalho humano* e tomar como fundamental o *valor social do trabalho* importa em conferir ao trabalho e seus agentes (os trabalhadores) tratamento peculiar. Esse tratamento, em uma sociedade capitalista moderna, peculiariza-se na medida em que o trabalho passa a receber proteção não meramente filantrópica, porém politicamente racional. (GRAU, 2014, p. 196)

Desta feita, entende-se que o Brasil deve proporcionar meios para assegurar a garantia de emprego, uma vez que não resolve o problema ter uma ampla liberdade sindical, sem a garantia de emprego, pois sem garantias, o trabalhador se sentirá temeroso ante qualquer manifestação de insatisfação com as condições de trabalho proporcionadas pelo empregador, enfraquecendo sobremaneira, as negociações coletivas no país que funcionariam como um instrumento de mudança, a favor da classe proletária.

Logo, como forma de uma possível solução e efetivação desta garantia, para o pleno

gozo da liberdade sindical, compreende-se que o Brasil deveria ratificar a Convenção n. 158 da OIT que versa sobre a garantia de emprego. É fato que o Brasil havia ratificado nos albores da Convenção em comento, porém denunciou a ratificação, no ano de 1996 através do Decreto 2.100/96, sob o argumento encetado pelo programa presidencial de “reforma econômica e social e de modernização”. Porém é necessário que o país reflita sobre a possibilidade de voltar a ratificar o documento, se quiser fortalecer o movimento sindical pátrio.

Neste diapasão, José Alberto Couto Maciel, entende que o teor da Convenção n. 158 da OIT é uma tendência mundial, pois garante a estabilidade no emprego,

no sentido de que não se deve proceder ao término da relação de trabalho senão tendo em conta a incapacidade para o ofício, a conduta do trabalhador ou as necessidades de funcionamento da empresa, do estabelecimento ou do serviço. (MACIEL, 1996, p. 14)

De uma maneira sucinta, a garantia de emprego estaria assegurada com a ratificação da Convenção n. 158 da OIT, uma vez que o empregador sempre deverá justificar o motivo da dispensa, e não sendo esta um motivo justo, poderá caracterizar a dispensa arbitrária que viola o valor social do trabalho e a dignidade do trabalhador, sendo possível, portanto, ao empregado, pleitear a reintegração no emprego ou indenização pecuniária pela arbitrariedade causada.

Assim sendo, para que o trabalhador possa ter o pleno gozo de sua liberdade sindical, é necessário que o Estado proporcione efetivamente a liberdade sindical e a garantia de

emprego, de modo que o trabalhador brasileiro tenha condições de lutar, coletivamente, em prol de melhores condições de trabalho para se alcançar uma vida digna, que é a finalidade objetivada pelo poder constituinte originário.

3 DA LEGITIMIDADE E REPRESENTATIVIDADE COMO FATOR DE FORTALECIMENTO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

O conceito de legitimidade consiste em “caráter, estado ou qualidade do que é legítimo; conformidade com a lei, ao Direito, legalidade” (HOUAISS, 2001, p. 1736). Assim, vislumbra-se que a legislação pátria concede aos sindicatos este atributo de representar a classe trabalhadora por meio de ações e negociações coletivas, logo há legitimidade dos sindicatos no tocante aos atos de representação da classe.

Entretanto, a discussão permeia se há uma efetiva representação dos sindicatos, uma vez que a legitimidade é algo decorrente de lei, porém na prática, pode deixar a desejar em matéria de representatividade, pois muitas vezes tais entidades legítimas, não expressam aquilo que o trabalhador realmente tem desejo de manifestar. Neste sentido Alessandro Zenni contribui para o tema com a seguinte explanação:

Quando as entidades sindicais assumem a empreitada da representação e a busca de composição em mais valia social acabam sucumbindo à promoção material das classes, olvidando as riquezas psíquicas e espirituais que habitam cada um dos sujeitos da relação, e o propósito dignificante fica restrito ao mínimo existencial, quando, a rigor, pessoa

é transcendência e ideário mínimo já seria um paradoxo, por si só. E um panorama de massificação se espraia com a alcunha do direito protetivo do trabalho, sem a consagração da dignificação dos homens que partilham da produção e consumo. (ZENNI; PARRON, 2012, p.13)

Sobre a definição de representatividade, traduz-se em “qualidade de representativo, qualidade de alguém, de um partido, de um grupo ou de um sindicato, cujo embasamento na população faz que ele possa exprimir-se verdadeiramente em seu nome” (HOUAISS, 2001, p. 2433). Neste sentido, para que possa ocorrer a efetiva representatividade, os sindicatos necessitam resgatar os conceitos históricos de associação, e garantir a liberdade de expressão dos trabalhadores que representam, fortalecendo os acordos e/ou convenções coletivas de trabalho. Todavia no Brasil, não são raras as vezes que nas negociações coletivas, alguns sindicatos, sequer, lutam por um reajuste salarial na média da inflação, além de fazerem vistas grossas as más condições de trabalho que alguns trabalhadores da classe se sujeitam.

O Art. 6º da Constituição Federal dispõe que o trabalho tem função social, e não mera condição para se viver no luxo, mas para garantir a subsistência do ser humano e, por conseguinte consolidar a sua dignidade. Nesta conjectura, sobretudo em tempos de crise, muitos trabalhadores sofrem com a desvalorização de seus parcos salários ante o aumento de preços desproporcional em grande parte dos bens de consumo, contudo encontram-se temerários frente ao empregador, uma vez que o temor da “dispensa imotivada”, toma conta dos proletários em caso de manifestação de

descontentamento.

Novamente, resgatando os ensinamentos de Rosseau aduzidos no primeiro capítulo deste trabalho, os trabalhadores não poderão lutar sozinhos, mas devem se unir para alcançar tais objetivos. Foi exatamente para isso, que surgiram os sindicatos e, conseqüentemente, as negociações coletivas. Contudo, podemos afirmar que a unicidade sindical e a contribuição compulsória são situações que corroboram para a ineficácia da representatividade sindical, uma vez que diversos dirigentes sindicais se acomodam com o recebimento dos valores e não efetivam seus papéis de representação perante a classe empregadora.

Esta ausência de representatividade acarreta enormes prejuízos ao trabalhador, e não contribui para o fortalecimento das negociações coletivas, já que o trabalhador, não conseguindo manifestar de fato, as necessidades de seu cotidiano laboral, é obrigado a aceitar a entidade que o vincula, obrigatoriamente, sob a égide da unicidade sindical. Mesmo que o trabalhador não concorde com as propostas negociadas por seu sindicato, terá que se sujeitar às decisões tomadas nas negociações coletivas, pois como dito, no atual modelo, o trabalhador não possui liberdade de escolha.

Divulga-se que existem mais de 8 mil dirigentes sindicais que estão há décadas à frente de sindicatos. Alguns deles realizam viagens de luxo com o dinheiro oriundo das contribuições sindicais obrigatórias, como no caso do Sindicato dos Comerciários do Rio, noticiado recentemente, onde uma família se consolida à frente do sindicato por mais de

50 anos e convivem com denúncias de desvio de dinheiro para custeio de viagens à Dubai, salários em torno de R\$ 50.000,00, nepotismo e ínfima representatividade. Estima-se ainda, que apenas 30% dos sindicatos brasileiros, são efetivamente sérios. (BATISTA; BERTA, 2015)

Logo, resta notório a problemática de representatividade sindical no Brasil, uma vez que o trabalhador não possui liberdade de expressão durante as negociações coletivas. A liberdade de expressão, segundo a doutrina, consagra-se como “um dos mais relevantes e preciosos direitos fundamentais, correspondendo a uma das mais antigas reivindicações dos homens de todos os tempos.” (MENDES, 2009, p. 402)

Destarte, os sindicatos surgem através da união de forças da classe trabalhadora e legítima tal entidade para representá-los perante a classe patronal e governamental. Entretanto, entende-se que a representatividade sindical encontra-se maculada nos dias atuais, uma vez que o trabalhador não vislumbra opção de se sindicalizar em outra entidade que coadune seus ideais, por conta da unicidade sindical e assim, se submete às decisões tomadas pelo sindicato imposto, sem mesmo concordar com tais deliberações.

Ademais, a volumosa arrecadação oriunda das contribuições sindicais, contribuiu para o comodismo das entidades, bem como o seu desvirtuamento, haja vista que grande parte dos sindicatos no Brasil tornou-se fonte arrecadadora de recursos para subsidiar interesses particulares, deixando a classe trabalhadora a mercê da própria sorte, uma vez que não há quem verdadeiramente o represente nas demandas coletivas.

4 PROPOSTAS DE MUDANÇAS PARA MELHORIA DA REPRESENTATIVIDADE DO EMPREGADO NO MODELO SINDICAL BRASILEIRO PARA O FORTALECIMENTO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E O ALCANCE DA DIGNIDADE

Ante ao colapso que se vislumbra no atual modelo sindical brasileiro, dada a intervenção estatal herdada desde a Era Vargas, bem como o desvirtuamento do conceito associativo e da finalidade sindical e falta de garantia de emprego, entende-se que algumas medidas tomadas pelo governo brasileiro, poderiam alterar a conjuntura contemporânea para promover o fortalecimento das entidades sindicais, da liberdade de expressão e representatividade dos trabalhadores. Neste sentido a Professora Leda Maria Messias da Silva, entende que o “o modelo sindical que temos hoje, de contribuição sindical obrigatória, faz com que os sindicatos se acomodem e não busquem efetiva participação da classe trabalhadora.” (SILVA, 2011, p. 108)

O trabalho certamente é um caminho para que o ser humano goze de Dignidade ou busque pela efetivação deste Direito Fundamental reconhecido nos Textos Constitucionais e Internacionais, assim como o acesso à Educação e tantos outros caminhos necessários para concretização de uma vida digna sob um conceito genérico acerca do entendimento de Dignidade.

Entretanto, o Trabalho não cumpre a função essencial para a busca da Dignidade se não houver garantias aos trabalhadores, uma vez que sem garantias, aquilo que poderia ser uma ferramenta para o alcance da Dignidade, se torna um instrumento opressor ao referido Direito Fundamental. Logo, a Constituição Federal de 1988 reconheceu o valor social do

trabalho em seu artigo 6º³ e a valorização do ser humano na ordem econômica, objetivando a efetivação da Dignidade, conforme artigo 170⁴.

Por conseguinte, o Direito de Greve foi reconhecido como um Direito Fundamental do trabalhador brasileiro, justamente para que a Greve realize a função instrumental de união das classes laboriosas para reivindicações contra eventuais práticas atentatórias aos Direitos dos trabalhadores que buscam a Dignidade por intermédio do trabalho, por meio de uma negociação coletiva frustrada.

Nesta esteira, não se propugna o fim dos sindicatos, pois sem eles, certamente os trabalhadores estariam fadados a maiores arbitrariedades. Todavia, deve-se ter por escopo o resgate dos ideais associativos e a garantia ampla da liberdade sindical, sem a intervenção estatal que se tem nos dias atuais. Neste sentido, se a Constituição Federal de 1988 tem por princípio norteador a dignidade da pessoa humana, o fortalecimento do movimento sindical no país deve ser de grande valia, funcionando como instrumento de efetivação e luta por melhores condições de trabalho, a fim de que se alcance e promova a tão almejada dignidade.

Sendo assim, por primeiro, propugna-se a ratificação da Convenção n. 87 da OIT, para que se garanta ampla liberdade sindical e o fim

3 Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

4 Art. 170 - A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

da intervenção estatal, com o resultante fim do princípio da unicidade sindical e da contribuição sindical obrigatória. Tal medida permitiria que os empregados facultassem qual sindicato os representaria melhor, e assim, a manutenção dos sindicatos passaria por receitas de caráter associativo, rompendo então com o comodismo sindical, pois para se subsidiar, os sindicatos deverão efetivamente se preocupar com as más condições de trabalho da classe e alcançar mudanças que de fato, que atendam os interesses dos trabalhadores de modo a angariar uma quantidade maior de trabalhadores para a sua manutenção (SILVA, 2011, p. 108).

Outro aspecto importante consiste na efetivação da plena garantia de emprego, pois de nada adianta possuir ampla liberdade sindical, sem que ocorra a ampla garantia contra dispensas arbitrárias pelo empregador que persegue o empregado envolvido nos movimentos sindicais de sua classe (SILVA, 2011, p. 109).

A proposta que se apresenta para este intempérie concatena com a ratificação da Convenção n. 158 da OIT, já anteriormente ratificada pelo Brasil, porém denunciada no ano de 1996, conforme já fora abordado. Tal Convenção, não impede que o empregador dispense o mal empregado que se enquadre nos termos do Art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho⁵, porém em muitos casos, valendo-se

5 Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

da dispensa imotivada, diversos empregadores se beneficiam de tal artifício para efetuar a dispensa de um empregado que reivindica direito ou melhorias de trabalho.

Por ser desinteresse do empregador, em atender as reivindicações, o mesmo dispensa o empregado imotivadamente para que não ocorra nenhuma manifestação desta espécie novamente, intimidando outros colaboradores a exercerem seu direito de liberdade de expressão, sobretudo os direitos sindicais.

Logo, com a ratificação da Convenção n.158 da OIT, o empregador sempre deverá justificar o motivo da dispensa, podendo informar e comprovar uma crise financeira que inviabilize a permanência do trabalhador, por exemplo. Logo, a dispensa não restará limitada as alíneas do Art. 482 da CLT, mas desde que plausíveis e relevantes as justificativas, outras poderão apresentar, que restará suficiente para se consolidar a dispensa.

Contudo, se não houver uma justificativa coerente, o empregado terá direito a reintegração de seu emprego ou indenização equivalente pela dispensa arbitrária, já que muitos empregadores coagem seus colaboradores com ameaças de dispensa injustificadas.

.....
e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar. Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Não obstante, portanto, os problemas que permeiam o atual movimento sindical brasileiro destaca-se que, de forma ínfima muitas vezes, existe a efetiva contribuição para busca da dignidade do trabalhador, na peleja coletiva através de ações de um grupo minoritário de sindicatos. Portanto, não se prega o fim dos sindicatos, muito pelo contrário, se defende o fortalecimento destas entidades, sob a ótica da proteção ao trabalhador brasileiro e o conseqüente fortalecimento das negociações coletivas, dirimindo qualquer hipossuficiência na relação patronal e assalariada.

O que se pretende realizar com as propostas encetadas até aqui, consolida-se na contribuição para a plena efetivação da liberdade de expressão e representatividade de fato, a fim de que não exista tão-somente uma mera legitimidade formal, e sim uma efetiva representação da classe trabalhadora, livre de intervenções estatais e com a garantia de emprego assegurada para que as negociações coletivas tornem-se mais fortalecidas. Muito provavelmente, a grande maioria dos dirigentes sindicais acomodados não concordará com tais propostas, todavia, sob a ótica da dignidade do trabalhador, entende-se que para o fortalecimento do movimento sindical, é de suma importância repensar o modelo que se tem hoje, a fim de garantir condições seguras de lutar por aquilo que se é necessário, nas relações coletivas de trabalho atuais.

5 CONCLUSÕES

Ante as situações abordadas, inicialmente observa-se que o Trabalho é uma senda para todo ser humano buscar a efetivação da Dignidade, conforme preconiza inclusive,

o artigo 170 da Constituição Federal de 1988. Logo, o Direito do Trabalho, tanto individual quanto coletivo, surgem como ferramentas para que não incidam práticas atentatórias ou limitadoras deste intuito perseguido pelo ser humano trabalhador, uma vez que a falta de regulamentação desta área social, poderá gerar diversos acontecimentos humilhantes aos seres humanos, resultando talvez, em situações como a escravidão, por exemplo.

Logo, para este fim de alcance da Dignidade, é essencial observar não só os Direitos Individuais do Trabalho, mas também o Coletivo, especificamente o Modelo Sindical, que historicamente possui um intuito associativo visando a união de uma classe para lutar por objetivos em comum e por eles delineados, mediante a realização de negociações coletivas.

Deste modo, a Constituição Federal de 1988 assegurou princípios e Direitos importantes, como a liberdade de associação, de expressão, o Direito de Greve e tantos outros que são fundamentais para o alcance da Dignidade da Pessoa Humana, que é entendida como o princípio norteador de todo o ordenamento jurídico brasileiro.

Não obstante a possível liberdade sindical na Constituição Federal observa-se certa limitação da liberdade sindical no atual modelo brasileiro, haja vista a hibridez do Art. 8º da Constituição Federal que não favorece a liberdade de expressão do trabalhador brasileiro, tampouco sua representatividade perante as entidades patronais.

Nesta toada, embora seja preconizada a possível liberdade, o obreiro não possui liberdade de escolher a entidade que coadune com seus ideais, já que o princípio da unicidade sindical, vigente no país, o impede de escolher

outro sindicato para lhe representar nas negociações coletivas. Ademais, é imposto ao trabalhador, de forma compulsória, o pagamento da contribuição sindical obrigatória, mesmo que este não esteja satisfeito com a representação do sindicato em seu nome.

Assim, são notórias as intervenções estatais que limitam a liberdade de expressão dos trabalhadores brasileiros, sem se olvidar do comodismo sindical que muitas vezes paira na sociedade, conforme casos apontados no presente trabalho, e que destoam com o intuito associativo presente no direito sindical.

Destarte, verifica-se também a ausência de garantia de emprego, que também inibe o trabalhador no pleito de seus direitos ante o empregador, uma vez que por ser hipossuficiente na relação, tem represálias, caso manifeste seus pensamentos de desagrados para com as condições de trabalho que permeiam seu cotidiano. Nesse mesmo diapasão também não participa do movimento sindical, com receio de sofrer represálias por parte do empregador. Assim, deixa de fortalecer a sua entidade sindical.

Portanto, acredita-se que se o Brasil ratificar as Convenções da OIT de n. 87, que aborda a ampla liberdade sindical, juntamente com a Convenção de n.158 da OIT, que trata da garantia de emprego ao trabalhador, bem como extinguir a contribuição sindical obrigatória, o sistema sindical brasileiro seria fortalecido, motivando os sindicatos a saírem da inércia e lutarem pelos direitos da classe, pois passariam a ser mantidos por taxas associativas, e então lutariam por mais associados para aumentar a receita.

Não se deve extinguir ou enfraquecer as Entidades Sindicais, ao contrário, estas

devem ser fortalecidas e expressar de fato, a vontade comum dos trabalhadores que consiste no intuito associativo, buscando pleitear os interesses de seus representados, abarcando efetivamente a garantia de emprego a fim de se evitar o temor de represálias patronais, de modo a resultar em negociações coletivas mais robustas e equânimes.

Não se propugna pelo fim dos sindicatos, mas para o seu fortalecimento, a fim de que o trabalhador se adotar tais medidas, consiga efetivamente condições de buscar por melhorias em seu meio ambiente de trabalho, a fim de promover progressivamente, uma vida digna para si e para a sua família, através da luta coletiva por melhores condições à sua classe.

6 REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. **A política**. São Paulo: Martin Claret, 2009.

BATISTA, Henrique Gomes; BERTA, Ruben. **Dirigentes sindicais se eternizam no poder**. O Globo, 20/07/2015. Disponível em: <http://oglobo.globo.com/brasil/dirigentes-sindicais-se-eternizam-no-poder-16841357> Acesso em 05 de Dezembro de 2015.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BOBBIO, Norberto. **Igualdade e Liberdade**. Rio de Janeiro: Ediouro, 1996.

BRASIL. **Decreto n. 2.100, de 20 de dezembro de 1996**. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da convenção da OIT nº 158 relativa ao Término da relação de Trabalho por iniciativa

do empregador. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2100.htm Acesso em: 05 de Dezembro de 2015.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2009.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

LEBRE, Eduardo Antonio Temponi. **Sistema Jurídico de custeio dos sindicatos**. São Paulo: Iglu, 1997.

MACIEL, José Alberto Couto. **Comentários à Convenção 158 da OIT: garantia no emprego**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1996.

MARTINS, Sergio Pinto. **Contribuições sindicais: direito comparado e internacional. Contribuições assistencial, confederativa e sindical**. São Paulo: Atlas, 1998.

MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de direito constitucional**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2008.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Do contrato social**. São Paulo: Nova Cultural, 1987.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SILVA, Leda Maria Messias da. **A liberdade de expressão do empregado no modelo sindical**

brasileiro. São Paulo: Jornal do 51º Congresso de Direito do Trabalho LTr, p. 107-109, 2011.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas de trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

SZANIAWSKI, Elimar. **Direitos de personalidade e sua tutela**. 2ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

WALTRICK, Rafael. **Imposto Sindical sob Fogo Cerrado**. Gazeta do Povo, 23/05/2011. Disponível em: <http://www.gazetadopovo.com.br/economia/imposto-sindical-sob-fogo-cerrado-4tca0s1tfae76av3p570jhaoe> - Acesso em 05 de Dezembro de 2015.

ZENNI, Alessandro Severino Valler; PARRON, Stênio Ferreira. **Por uma filosofia da pessoa no direito do trabalho**. Revista Jurídica Cesumar – Mestrado, v.12, n.1, p. 9-32, jan/jun. 2012.