



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM HISTÓRIA**

CLEIDIMAR RODRIGUES DE SOUSA LIMA

**TRABALHO, DIREITOS COLETIVOS E OS PRINCÍPIOS DA
LIBERDADE E DA AUTONOMIA SINDICAIS: ENTRE O “JUSTO E O
INJUSTO” NAS POLÍTICAS, NAS LEIS E NOS TRIBUNAIS
TRABALHISTAS**

BELO HORIZONTE

2015

CLEIDIMAR RODRIGUES DE SOUSA LIMA

**TRABALHO, DIREITOS COLETIVOS E OS PRINCÍPIOS DA
LIBERDADE E DA AUTONOMIA SINDICAIS: ENTRE O “JUSTO E O
INJUSTO” NAS POLÍTICAS, NAS LEIS E NOS TRIBUNAIS
TRABALHISTAS**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em História, da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, como parte das exigências para obtenção do título de Doutora em História.

Linha de Pesquisa: História e Culturas Políticas

Orientador: Prof. Dr. João Pinto Furtado

Belo Horizonte

Faculdade de Filosofia e

Ciências Humanas da Universidade Federal de Minas Gerais

Data da Defesa: 06 de novembro de 2015

07.2

Lima, Cleidimar Rodrigues de Sousa

732t

Trabalho, direitos coletivos e os princípios da liberdade e da autonomia sindicais [manuscrito]: entre o "justo e o injusto" nas políticas, nas leis e nos tribunais trabalhistas / Cleidimar Rodrigues de Sousa Lima. - 2015.

2015

333 f.

Orientador: João Pinto Furtado.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas.

Inclui bibliografia.

1. História – Teses. 2. Trabalho - Teses. 3. Sindicalismo - Teses. 4. Negociação coletiva de trabalho - Teses. I. Furtado, João Pinto. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS

PÓSGRADUAÇÃO
historiaufmg

FOLHA DE APROVAÇÃO

Tese defendida pela aluna **Cleidimar Rodrigues de Sousa Lima**
em **06 de novembro de 2015** e aprovada pela banca examinadora
constituída pelos professores:

Prof. Dr. João Pinto Furtado - Orientador

Universidade Federal de Minas Gerais

Prof. Dr. Euclides de Freitas Couto

Universidade Federal de São João Del Rei

Profa. Dra. Miriam Hermeto Sá Motta

Universidade Federal de Minas Gerais

Profa. Dra. Renata Albuquerque Lima

Universidade Estadual Vale do Acaraú

Profa. Dra. Vilma de Lurdes Barbosa e Melo

Universidade Federal da Paraíba



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS

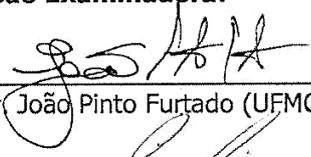
PÓS-GRADUAÇÃO
HistóriaUFMG

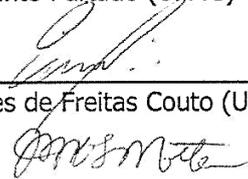
ATA DA DEFESA DE TESE EM HISTÓRIA DE CLEIDIMAR RODRIGUES DE SOUSA LIMA
Nº REGISTRO: 2011663444

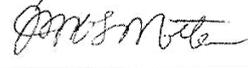
Aos seis dias do mês de novembro de 2015 (dois mil e quinze) reuniu-se a Comissão Examinadora composta pelos professores doutores **João Pinto Furtado**, Orientador (Universidade Federal de Minas Gerais), **Euclides de Freitas Couto** (Universidade Federal de São João Del Rei), **Miriam Hermeto de Sá Motta** (Universidade Federal de Minas Gerais), **Renata Albuquerque Lima** (Universidade Estadual Vale do Acaraú), **Vilma de Lurdes Barbosa e Melo** (Universidade Federal da Paraíba), para julgar a tese intitulada: **TRABALHO, DIREITOS COLETIVOS E OS PRINCÍPIOS DA LIBERDADE E DA AUTONOMIA SINDICAIS: ENTRE O "JUSTO E O INJUSTO" NAS POLÍTICAS, NAS LEIS E NOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS**, do(a) discente **Cleidimar Rodrigues de Sousa Lima**, requisito final para a obtenção do grau de **DOCTOR EM HISTÓRIA**. Abrindo a sessão no Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Federal de Minas Gerais, Área de concentração: História, tradição e modernidade: política, cultura e trabalho – Linha de pesquisa: História e Culturas Políticas, o(a) Presidente da comissão, professor(a) **João Pinto Furtado**, após dar a conhecer aos presentes o teor das Normas Regulamentares do Trabalho Final, passou a palavra ao(a) candidato(a), para a apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores, com a respectiva defesa do(a) candidato(a). Logo após, a comissão se reuniu, sem a presença do(a) candidato(a) e do público, para julgamento e expedição do resultado final. O(A) candidato(a) foi considerado **APROVADO(A)**. O resultado final foi comunicado publicamente ao(a) candidato(a) pelo(a) Presidente da comissão. Nada mais havendo a tratar, o Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ata, que foi assinada pelos examinadores participantes. Belo Horizonte, 06 de novembro de 2015.

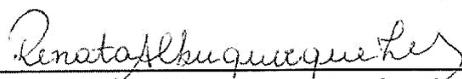
Observação da Banca: INCORPORAR SUGESTÕES DA BANCA.

Comissão Examinadora:


Prof. Dr. João Pinto Furtado (UFMG) - Orientador


Prof. Dr. Euclides de Freitas Couto (UFSJ)


Profa. Dra. Miriam Hermeto de Sá Motta (UFMG)


Profa. Dra. Renata Albuquerque Lima (UVA)


Profa. Dra. Vilma de Lurdes Barbosa e Melo (UFPB)

À Deus, que me deu forças para trilhar a jornada mais difícil de vida formativa e profissional, me amparando nos momentos de incerteza e me reerguendo nas dúvidas, dificuldades e desencantos. Sem a força divina jamais teria conseguido chegar ao final desta longa caminhada de aquisição de conhecimentos, saberes e condutas.

Aos meus pais, Luíz Rodrigues Lima e Maria de Jesus Sousa Lima, que encontraram na educação escolar e formal o caminho para nos ensinar que o mundo pode ser um lugar bem melhor para quem têm acesso ao ensino de qualidade e possui formação ética e cidadã.

Aos meus queridos irmãos Vilmar, Lidomar, Edimar, Josimar e Jaldimar e às minhas diletas irmãs, Creúzimar e Claudimar, que sempre me apoiaram em minhas viagens profissionais e pessoais, nos meus sonhos mais complexos e nas minhas buscas mais difíceis, nos enfrentamentos dolorosos das derrotas e nas celebrações felizes e promissoras das conquistas e das superações que a vida vem me oferecendo e oportunizando cotidianamente.

Aos meus sobrinhos e minhas sobrinhas, às novas gerações da família LIMA, porque considero que o exemplo de vida profissional é a maior arma para edificação de comportamentos desejados e de experiências a serem refletidas e seguidas em sua dimensão pessoal e coletiva.

AGRADECIMENTOS

Durante a vida muitos sonhos são vividos e idealizados por nós e fomentados pelos que nos cercam. Viver sozinho é algo verdadeiramente impossível porque o outro é tão importante quanto a nossa própria existência. Aprendemos com eles e também ensinamos o que aprendemos com as experiências acumuladas e amadurecidas. A vida sem sonhos e sem as pessoas que nos incentivam a alcançá-los é morte cotidiana, lenta e infeliz.

Por isso, a escritura de uma Tese é um trabalho individual orientado que perpassa uma coletividade que jamais poderá ser esquecida, formada por intelectuais e por pessoas simples que nos permitem acessar informações e conhecimentos que serão o sustentáculo de nossas incertezas e de nossas novas descobertas.

Portanto, tentarei nomear, a seguir, estas pessoas singulares e inesquecíveis, que foram imprescindíveis à execução deste processo e comungaram com nossas incansáveis lutas, resistências, abdições e, sobretudo, superações.

E se houver algum esquecimento que o perdão seja proferido e a desculpa seja recebida como forma de não se macular a amizade e de favorecer a manutenção dos vínculos já construídos. As pessoas que nos cercam não são esquecidas; elas ficam mais profundamente no nosso coração. Enquanto outras fluem mais rapidamente para superfície.

Preliminarmente aos Coordenadores do DINTER nas pessoas dos Professores Doutores José Newton Coelho Meneses (UFMG), Kátia Baggio (UFMG), Luiz Carlos Villalta (UFMG), Marcos Silva (UECE), Altamar Muniz (UECE) e Israel Brandão (UVA), que conceberam tecnicamente a parceria interinstitucional e buscaram insistentemente os recursos necessários à sua operacionalidade dentro destas IES;

À CAPES, entidade brasileira fomentadora de formação/aperfeiçoamento profissional e de pesquisa, que ofereceu bolsa de Doutorado durante a permanência em Belo Horizonte- MG, sem a qual não seria possível honrar os custos inerentes a este processo formativo e promover a viabilização desta pesquisa.

Aos Professores Doutores da UFMG que ministraram disciplinas no Ceará (na UECE) e em Belo Horizonte (na própria UFMG), João Pinto Furtado, José Carlos Reis, Kátia Gerab Baggio Luiz Carlos Villalta, José Newton Coelho Meneses, Rodrigo Patto Sá Motta, Eduardo França Paiva, Zephyr Frank, Miriam Hermeto, Juniele Rabêlo, Vilma de Lurdes

Barbosa e Melo, nos oportunizando um legado cultural, científico, histórico e político inestimável, além de amizades e exemplos de vida que permanecerão conosco nas nossas práticas docentes e nas nossas interpretações e compreensões do campo da História.

Ao meu Orientador na UFMG, Prof. Dr. João Pinto Furtado, que me acolheu após a leitura do meu Projeto de Pesquisa e resolveu enfrentar a jornada de uma produção acadêmica envolvendo o Direito e a História e trocou conhecimentos de suma relevância para uma caminhada segura nas searas destes dois mundos científicos que explicitam a evolução das sociedades, dos povos e das culturas políticas que levam os fatos e os acontecimentos a determinados condicionantes ou determinantes de sua realidade. E aceitando pacientemente as minhas fragilidades, limitações e despertando nos encontros empreendidos e nas comunicações evidenciadas pela moderna tecnologia minhas potencialidades e meus sonhos. Sem a sua colaboração mais direta esta conquista não teria sido possível

Às Professoras Doutoras da UFMG que estiveram na minha Banca de Qualificação, Miriam Hermeto (Programa de Pós-Graduação em História) e Mônica Sette Lopes (Programa de Pós-Graduação em Direito), que contribuíram com suas sugestões, recomendações bibliográficas e críticas pontuais para que a Tese fosse produzida com a excelência desejada pelo Programa de Pós-Graduação desta IES, construindo uma perspectiva de diretriz mais harmônica para o seu texto final.

Aos meus colegas do DINTER, Professores já doutores José Wellington Dias Soares e Edmilson Alves Maia Júnior e Doutorandos Manoel Carlos Fonseca de Aguiar, Lucíola Basilio, Ivaneide Barbosa Ulisses e Maria Lenúncia Moura, que deixaram suas atividades de docência e de gestão na UECE e foram viver a “aventura” de um Doutorado em Belo Horizonte, enfrentando as dificuldades de hospedagem, de deslocamento até a UFMG, de mudanças alimentares, culturais e econômicas, que nos fortaleceram em nossos sonhos e nos colocaram diante de uma realidade plural e cheia de novas possibilidades e inúmeros encantos. Aprendemos na prática que Minas Gerais é realmente um “mundo”, rico de uma diversidade cultural, geográfica e ideológica, sendo um permanente desafio investigativo para ser desvendado por qualquer visitante.

Às minhas colegas de “apartamento” em BH, Profas. Doutorandas Maria Lenúncia Moura e Ivaneide Barbosa Ulisses, que dividiram comigo os dias alegres e mais difíceis deste Doutorado, comungando experiências de vida, de expectativas de aprendizagem nesta experiência de formação profissional e de valorização das minhas ideias, reflexões e dúvidas. Nos dias frios e nas madrugadas de estudo aprendemos muito sobre a nossa capacidade de

resiliência diante dos desafios e das possibilidades das nossas escolhas e dos nossos sonhos institucionais e pessoais.

Aos colegas que participaram de disciplinas na UFMG, alguns ainda no Mestrado, outros no Doutorado, tais como: Ana Carmem Marques Rodrigues, Douglas Lima de Jesus, Mariana de Moraes Silveira, Matheus Rezende de Andrade, Raimundo Lima dos Santos, Guilherme Elias de Figueiredo, Felipe Augusto Ribeiro, Gustavo, Arnon, Igor Barbosa Cardoso, Cristiano Lima da Silva, Thaís Moura Marques, Elisgardênia de Oliveira Chaves, Thiago Lenine, Almair Moraes de Sá, Marileide Lazara Cassoli, Elizabete Maria Espíndola, Fabrício Vinhãs, Dayse Simões Rodrigues, Roxane Sidney, Kelly Eleutério Oliveira, Diego Omar da Silveira, Felipe de Moura Garrido, Fátima Saionara Leandro Brito, Gusthavo Lemos, Raissa Brescia dos Reis, dentre outros que foram presenças nas aulas, nos grupos de estudo, na Biblioteca, no Restaurante Universitário, na Moradia Ouro Preto I da UFMG, nos muitos locais de Belo Horizonte, Sabará, Ouro Preto e Mariana. Em cada face uma história pessoal de sonhos, desejos, aspirações, derrotas, vitórias e empreendimentos em curso.

Aos meus colegas de trabalho na Universidade Estadual Vale do Acaraú - UVA, que permitiram o meu afastamento institucional e ministraram as disciplinas que seriam de minha tutela, garantindo minha oportunidade de formação e de aperfeiçoamento em “tempos de crise” das universidades públicas cearenses, sobretudo, diante do contexto de duas greves, envolvendo reivindicações de melhoria nas condições de trabalho, concurso público, ampliação de investimentos financeiros e definição de uma política salarial já apregoada pelo Plano de Cargos e Carreira.

Aos Reitores da UVA, que continuam zelando por esta IES que é patrimônio educacional do Município de Sobral - CE, mas que hoje pertence aos acadêmicos dos diversos Municípios da Região Norte do nosso Estado. Na cidade denominada historicamente de Princesa do Norte cresce um polo de Educação Superior que já pode ser assemelhado “aos grãos de areia da praia e as estrelas do céu” porque já são incontáveis os seus frutos e as mudanças instauradas nesta Região a partir da formação destas pessoas (de seus pais, de seus filhos e de seus netos).

Aos meus familiares, pais, irmãos, irmãs, cunhas, sobrinhos, sobrinhas, bisnetos, que me viram sair da cidade de Sobral, no Ceará, na distinta Região Nordeste deste imenso país, para voos elevados em Belo Horizonte, rumo a uma das Universidades Federais mais importantes do Brasil, cuja tradição e modernidade são aspectos de sua credibilidade social e acadêmica; e passaram a acreditar que os sonhos podem ser realizados, apesar das

problemáticas e das dificuldades, mas dentro da perspectiva da oportunidade e da força de vontade. Hoje mais do que um exemplo na família sou também a depositária de novas ideias sobre a formação profissional dentro das nossas fronteiras territoriais e fora delas.

Aos meus alunos e ex-alunos da Universidade Estadual Vale do Acaraú - UVA, porque sempre acreditaram nas minhas práticas docentes e pedagógicas na Educação Superior, nos Cursos de Graduação e de Pós-Graduação, nas modalidades de Licenciatura (Pedagogia, Letras, Biologia, Física, Química, História) e de Bacharelado (Ciências Contábeis e Direito), estimulando minhas trajetórias formativas e crescendo intelectualmente comigo, transformando-se com o passar dos anos em profissionais de destaque nos seus campos de atuação, merecendo o meu reconhecimento e a minha eterna admiração.

Aos profissionais do Tribunal da Justiça do Trabalho- 7ª Região, TRT-CE, que me permitiram o acesso aos processos judiciais do SINTRO e a literatura sobre o Direito Coletivo do Trabalho, através da Biblioteca Jurídica Aderbal Nunes Freire, nas pessoas dos seguintes profissionais: Chefe da Biblioteca do TRT- CE Sra. Rejane Maria Façanha de Albuquerque, José Reno Silva Ribeiro, Rita Freire Mendonça Pascoal Coelho, Érica Santiago de Oliveira Chaves, Rayara Bastos Barreto (Estagiária); Arquivo – 3º Andar do referido Tribunal, através da Historiadora Chefe do Arquivo do TRT- CE Sra. Ana Virgínia Lima Lucena e dos Estagiários Lucas da Silva, Marcelo Venâncio, Felipe de Brito e Ana Lídia Alencar, que entregaram o material solicitado para pesquisa, com cortesia, gentileza e celeridade; e da Chefe do Setor de Memória deste Tribunal Sra. Cláudia Giovana Lopes Silva, que foi a primeira pessoa neste Tribunal a abrir as portas deste órgão do Poder Judiciário cearense para que a pesquisa fosse realmente efetivada. Não poderia deixar de ressaltar, como dever de lúdima justiça, a gentileza dos vigilantes, dos porteiros, dos zeladores, dos atendentes do público visitante, que sempre me receberam com muita alegria e demonstravam preocupação com qualquer solicitação efetuada por mim no âmbito das necessidades estruturais da pesquisa. Esta foi, sem nenhuma dúvida, uma atividade prolongada e prazerosa num ambiente de valorização da produção acadêmica e de respeito aos profissionais da História e do Direito. Em cada face das novas amizades uma identidade funcional de eficiência e de eficácia do serviço público brasileiro.

Aos trabalhadores dos transportes urbanos de Fortaleza-CE, que estiveram representados nesta pesquisa através de seus sindicatos e de suas reivindicações durante as décadas de 80 à atualidade, numa luta permanente pelas melhorias essenciais às suas duras

condições de trabalho, objetivando viver com a dignidade resultante do seu labor numa capital nordestina.

Aos operadores do Direito no Poder Judiciário cearense, mais especificamente na Justiça do Trabalho de Fortaleza, devidamente servidores do Tribunal do Trabalho da 7ª Região, que fizeram parte da história de vida dos operários e dos patrões, mediando seus conflitos e possibilitando a realização de uma prestação jurisdicional compatível com os anseios dos envolvidos e com os interesses prioritários da coletividade.

Ao grande jurista trabalhista brasileiro Arnaldo Süssekind, que participou da elaboração da CLT e dedicou toda sua vida pessoal e profissional à defesa dos direitos trabalhistas, individuais e coletivos; ocupando cargos de gestão, escrevendo livros, ministrando aulas e palestras, compondo conselhos, comissões e dando entrevistas sobre o cenário brasileiro em relação ao trabalho e suas práticas legais. Um homem que foi transformado pelo seu tempo e pelas exigências de sua profissão e que jamais deixou de crer na missão precípua do Direito do Trabalho na sociedade brasileira, apesar das políticas econômicas do país e de seus governos. Suas contribuições formaram gerações de novos juristas que ampliaram o seu patrimônio intelectual e social.

Aos diversos autores que apresentaram seus artigos, resenhas e textos na Revista LTr e que foram consultados nesta pesquisa acadêmica, pelo cuidado técnico em desvendar os meandros da doutrina, da legislação e da jurisprudência sobre a legislação pátria em relação ao Direito do Trabalho, realizando análises com o Direito Comparado do Trabalho, fazendo avançar progressivamente este campo de estudo no Direito e no Poder Judiciário brasileiro.

Aos Historiadores brasileiros, que nos apresentam uma história crítica e dialética na atualidade, nos fazendo perceber que todos devem ter vez e voz nos fatos e acontecimentos histórico-sociais. E por narrarem às histórias que poderiam ser esquecidas por nós na “pressa insana” da pós-modernidade líquida.

Aos motoristas da Empresa Guanabara, que me conduziram inúmeras vezes no percurso Sobral- Fortaleza- Sobral para realização da pesquisa de campo, com prudência nas estradas e sorrisos nas chegadas e partidas. Alguns destes trechos foram percorridos no turno noturno, exigindo muita cautela e perícia nas estradas não bem conservadas do interior cearense, mas com a vontade ímpar de voltar para o seio familiar.

À Deus, Alfa e Ômega neste Universo, a força que nos guia e nos fortalece nos embates da vida, que me permitiu avançar por águas tão profundas e me fez perceber que o

conhecimento, em qualquer área, é um ato inacabado e que a sua incompletude nos faz continuar em busca de novas utopias.

A todos que, direta ou indiretamente, me auxiliaram neste Doutorado, nos momentos de êxitos e de dificuldades, pelo ato solidário, pela esperança e pela certeza de que serei sempre muito grata, em minhas orações e no meu exercício profissional.

E se um dia me perguntarem em qualquer lugar do mundo se tenho fé e se acredito na razão responderei imediatamente que SIM, pois esta Tese será sempre um elemento concreto entre a fé humana, a razão e a realidade fática.

E quando forem somados todos os esforços e todos os percalços desta prolongada caminhada alguém vai se lembrar do adágio popular que poderia ter servido de base para minha trajetória nesta etapa formativa: “despir um santo para vestir um outro”.

“Façam os governantes o uso da autoridade protetora das leis e das instituições; lembrem-se os ricos e os patrões dos seus deveres; tratem os operários, cuja sorte está em jogo, dos seus interesses pelas vias legítimas”.

(Leão XIII – Encíclica Rerum Novarum)

LIMA, Cleidimar Rodrigues de Sousa Lima. **Trabalho, direitos coletivos e os princípios da liberdade e da autonomia sindicais: entre o “justo e o injusto” nas políticas, nas leis e nos tribunais trabalhistas.** Belo Horizonte: UFMG, 2015. 301f. Tese (Doutorado em História) – Programa de Pós-Graduação em História da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, UFMG – Belo Horizonte.

RESUMO

Esta Tese objetiva historiar e analisar a trajetória que se desenvolveu no Estado do Ceará com o SINTRO- Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Ceará, no período de 1980 a 2003, com relação aos processos judiciais que tramitaram no Poder Judiciário, mais especificamente no Tribunal Regional do Trabalho – 7ª Região, em que se procurou observar como esta Justiça Especializada intermediou as disputas entre os empregadores desta área e os seus empregados; mediados pelos seus Sindicatos legalmente constituídos, em que os princípios da liberdade e da autonomia sindicais e da dignidade da pessoa humana puderam ser apreciados sob a égide dos ditames das garantias nacionais e internacionais do Direito Coletivo do Trabalho. Fruto de investigações acadêmicas em processos, atas e jornais locais, bem como da leitura sistemática da Revista LTR, publicação nacional contendo Doutrina, Jurisprudência e Legislação Trabalhista, no sentido de compreender o ideário jurídico no país dentro do nosso recorte histórico; o estudo partiu dos seguintes questionamentos: de que forma as normas regulamentadoras da atuação sindical no Brasil respondem pelos direitos sindicais alcançados e buscados? Como os trabalhadores do nosso país utilizam a proteção sindical nos seus conflitos com a classe patronal, mais especificamente os do SINTRO- CE? Como a Justiça do Trabalho atua nestes conflitos, em se tratando da aplicação da prestação jurisdicional de normas e de princípios? E de que forma a negociação coletiva vem sendo utilizada nestes âmbitos? A pesquisa nos permitiu perceber as múltiplas formas que conduziram a categoria operária deste Sindicato a recorrer a esta Justiça Especializada objetivando a manutenção de seus direitos laborais e a luta sindical pela ampliação dos mesmos, sem o receio da dispensa ou da represália patronal. Constatamos que as reivindicações mais presentes foram de aumento salarial e de melhores condições de trabalho, discutindo a jornada de trabalho e os seus intervalos. E que a classe patronal nem sempre recebe com “bons olhos” as reivindicações da classe obreira, criando-se um clima de desarmonia laboral somente amenizado pela intervenção do Estado-juiz representado no país pela Justiça do Trabalho.

Palavras-Chave: Trabalho. Liberdade Sindical. Autonomia Sindical. Dignidade da Pessoa Humana. Negociação Coletiva. SINTRO- CE.

LIMA, Cleidimar Rodrigues de Sousa Lima. Work, collective rights and the principles of freedom and union autonomy : between the " just and the unjust " in policies, laws and labor courts . Belo Horizonte: UFMG, 2015. 320 f. Thesis (Doctorate in History) - Graduate Program in History at the Faculty of Philosophy and Human Sciences, UFMG - Belo Horizonte.

ABSTRACT

This Thesis aims to historicize and analyze the trajectory that has been developed in Ceará State with SINTRO- Workers Union in the State of Ceará Road Transport in the period 1980-2003, with respect to judicial processes has been processed in the Judiciary, more specifically the Regional Labor Court - 7th Region, which sought to notice how this Justice Specialized mediated disputes between employers and their employees in this area; mediated by their unions constituted legally, in which the principles of freedom and union autonomy and dignity of the human person could be enjoyed under the aegis of the dictates of national and international guarantees of the Collective Labour Law. The result of academic investigations into cases, minutes and local newspapers as well as the systematic reading of the Journal LTR, national publication containing Doctrine, Jurisprudence and Labour Legislation, in order to understand the legal ideology in the country within our historical period; the study came from the following questions: How do the regulatory norms of trade union activities in Brazil trade union rights respond achieved and fetched? How the workers of our country use the trade union protection in their conflicts with the employer, more specifically those of the SINTRO-CE? How do the Labor Justice act in these conflicts, when it comes to the application of the jurisdictional provision of standards and principles? And how collective bargaining has been used in these areas? The research has enabled us to understand the multiple ways that led to this Union worker category using this Specialized Justice aiming at the maintenance of their labour rights and Trade Union struggle for the expansion of the same, without fear of dismissal or retaliation. We found that the most more present claims were of salary increase and better working conditions, arguing the workday and their ranges. And that the employer class doesn't always receive with "good eyes" working-class claims, creating a labor disharmony climate only attenuated by State-judge's intervention represented in the country by the Labour Courts.

Keywords: Work. Freedom.Unionautonomy.Human Dignity. CollectiveBargaining. SINTRO-CE.

LIMA, Cleidimar Rodrigues de Sousa Lima. El trabajo, los derechos colectivos y de los principios de libertad y autonomía sindical: entre los " justos e injustos " en las políticas, las leyes y los tribunales del trabajo. Belo Horizonte: UFMG, 2015. 320 f. Tesis (Doctorado en Historia) - Programa de Posgrado en Historia en la Facultad de Filosofía y Ciencias Humanas de la UFMG - Belo Horizonte.

RESUMEN

Esta Tesis objetiva historiar y analizar la trayectoria que se desarrolló en el Estado del Ceará con el SINTRO – Sindicato de los Trabajadores en Transportes por Carretera del Estado del Ceará, en el período de 1980 a 2003, en relación a los procesos judiciales que tramitaron en el Poder Judicial, más específicamente en el Tribunal Regional del Trabajo – 7ª Región, en que se buscó observar como esta Justicia Especializada intermedió las disputas entre los empresarios de esta área y sus empleados; mediados por sus sindicatos legalmente constituidos, en que los principios de la libertad y de la autonomía sindicales y de la dignidad de la persona humana pudieron ser apreciados bajo la égide de los dictámenes de las garantías nacionales e internacionales del Derecho Colectivo del Trabajo. Fruto de investigaciones académicas en procesos, actas e periódicos locales, así como de la lectura sistemática de la Revista LTR, publicación nacional conteniendo Doctrina, Jurisprudencia y Legislación Laboral, en el sentido de comprender el ideario jurídico en el país dentro de nuestro recorte histórico; el estudio partió de los siguientes cuestionamientos: ¿de qué forma las normas reguladoras de la actuación sindical en Brasil responden por los derechos sindicales alcanzados y buscados?; ¿cómo los trabajadores de nuestro país utilizan la protección sindical en sus conflictos con la clase patronal, más específicamente los del SINTRO – CE?; ¿cómo la Justicia del Trabajo actúa en estos conflictos, entendiéndose de la aplicación de la prestación jurisdiccional de normas y principios?; y ¿de qué forma la negociación colectiva viene siendo utilizada en estos ámbitos? La investigación nos permitió percibir las múltiples formas que condujeron a la categoría obrera de este Sindicato a recurrir a esta Justicia especializada objetivando el mantenimiento de sus derechos laborales y la lucha sindical por la ampliación de los mismos, sin el temor de la dispensa o de la represalia patronal. Constatamos que las reivindicaciones más presentes fueron de aumento salarial y de mejores condiciones de trabajo, discutiendo la jornada laboral y sus intervalos. Y que la clase patronal ni siempre recibe con “buenos ojos” las reivindicaciones de la clase obrera, creándose un clima de desarmonía laboral solamente amenizado por la intervención del Estado-juez representado en el país por la Justicia del Trabajo.

Palabras-Clave: Trabajo. Libertad Sindical. Autonomía Sindical. Dignidad de la Persona Humana. Negociación Colectiva. SINTRO – CE.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

AC	Apelação Cível
CF	Constituição Federal
Ap	Apelação
Art	Artigo
CC	Código Civil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
CP	Código Penal
EC	Emenda Constitucional
JT	Justiça do Trabalho
LC	Lei Complementar
OJ	Orientação Jurisprudencial
OIT	Organização Internacional do Trabalho
RT	Revista dos Tribunais
LTr	Revista de Legislação Trabalhista
SBDI-1	Seção de Dissídio Individual 1
SBDI-2	Seção de Dissídio Individual 2
SDC	Seção de Dissídios Coletivos
S	Súmula
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TFR	Tribunal Federal de Recursos
TJ	Tribunal de Justiça
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO: ENTRE BUSCAS E OLHARES INVESTIGATIVOS	20
1.1 IDENTIFICANDO O OBJETO INVESTIGADO: “COMERÁS O PÃO COM O SUOR DO TEU TRABALHO”	27
1.2 QUESTÕES SOBRE OS RECORTES E AS FONTES DA PESQUISA E SUAS PERSPECTIVAS HISTÓRIAS E POSSIBILIDADES JURÍDICAS	37
1.3 CONTEXTUALIZANDO A ESTRUTURA DA TESE: DA REALIDADE COTIDIANA TRABALHISTA AOS TRIBUNAIS DA JUSTIÇA LABORAL	50
2 TRABALHADORES, PATRÕES E SINDICATOS: JUSTIÇA E DIREITOS LABORAIS	62
2.1 AS POSSÍVEIS EVOLUÇÕES DO SINDICALISMO BRASILEIRO	62
2.2 ASPECTOS ESTRUTURAIS DO SINDICATO NO BRASIL: DA SUA ORGANIZAÇÃO À SUA FUNCIONALIDADE	93
2.3. A RESOLUÇÃO DE CONFLITOS E A ATUAÇÃO SINDICAL: CRIAÇÃO, RUPTURAS E INOVAÇÕES.....	104
3 EM TEMPOS DE TRAVESSIA: AMBIGUIDADES E CONCRETUDES DA LIBERDADE E DA AUTONOMIA SINDICAIS	123
3.1 A LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL E SUA INTERFACE COM O POSICIONAMENTO NO DIREITO COMPARADO E NO DIREITO PÁTRIO.....	123
3.2 A AUTONOMIA SINDICAL SOB A ÉGIDE DA INTERPRETAÇÃO DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL BRASILEIRA	129
3.3 DILEMAS DA APLICABILIDADE DO DIREITO: ENTRE O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL E A NORMA DA AUTONOMIA SINDICAL	133
4 OS MEANDROS DA TEIA DO LEGISLADO E DO NEGOCIADO: O SINDICALISMO NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	140
4.1 A EFETIVIDADE NA RELAÇÃO EMPREGADOS-EMPREGADORES E A REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS.....	157
4.2 AS APOSTAS DO MUNDO DO TRABALHO NA CONSTRUÇÃO DEMOCRÁTICA: DA GREVE AO DIÁLOGO SOCIAL	164

4.3 A CONCILIAÇÃO E A NEGOCIAÇÃO NOS LITÍGIOS COLETIVOS: DEVERES E DIREITOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO	195
5 TRABALHADORES, PODERES E LIBERDADES NA EXPERIÊNCIA DO SINDICALISMO CEARENSE: DISPUTAS, CRISES E CONQUISTAS	218
5.1 O SINDICALISMO NO TRANSPORTE URBANO EM FORTALEZA- CE: MEMÓRIAS E LEGADOS	218
5.2 A JUSTIÇA DO TRABALHO NO CEARÁ E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	222
5.3 PARA ALÉM DAS DISPUTAS OU O QUE ESPERAR DA AÇÃO SINDICAL NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	229
6 À GUIA DE CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	236
REFERÊNCIAS	251
ANEXO A – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ENTRE O SINDIÔNIBUS E O SINTRO-CE DATA BASE 2003/2004.....	279
ANEXO B – ATA DE REUNIÃO DO M T E COM O SINTRO-CE E O SINDIÔNIBUS.....	280
ANEXO C – ASSINATURA DA ATA DA REUNIÃO DO M T E E OS SINDICATOS NO PROCESSO Nº 46205.....	281
ANEXO D– CAPA DO DISSÍDIO COLETIVO N. 03588/01.....	282
ANEXO E– CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ENTRE O SINDILURB E DO SINTRO-CE DATA BASE 000/2001	283
ANEXO F– ATA CONTENDO TEXTO DA ELEIÇÃO DOS MEMBROS DO SINTRO-CE.....	287
ANEXO G – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DO SINDIÔNIBUS E DO SINTRO-CE DATA BASE 1999/2000	290
ANEXO H – TEXTO DA ATA DE REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DO SINTRO-CE E DO SINDIÔNIBUS.....	299
ANEXO I – CAPA DE PROCESSO DA SEÇÃO ESPECIALIZA EM	

DISSÍDIOS COLETIVOS CONTENDO RECURSO ORDINÁRIO.....	303
ANEXO J – NOTÍCIA PUBLICADA NO JORNAL O ESTADO CONVOCANDO OS SINDICALIZADOS DO SINTRO-CE PARA ASSEMBLEIA EXTRAORDINÁRIA PARA DELIBERAÇÃO SOBRE GREVE (MARÇO DE 2000)	304
ANEXO K – ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINTRO-CE	305
ANEXO L – CONVENÇÃO COLETIVA ENTRE O SINDIVANS E O SINTRO- CE DATA BASE 2000/2001.....	308
ANEXO M – CONVENÇÃO COLETIVA ENTRE O SINDIÔNIBUS E O SINTRO-CE DATA BASE 2003/2004.....	321
ANEXO N – CAPA DA REVISTA LTR ANO 40 JAN. 1976.	322
ANEXO O – CAPA DA REVISTA LTR ANO 40 JUL. DE 1976.....	323
ANEXO P – CAPA DA REVISTA LTR ANO 40 AGO. DE 1976	324
ANEXO Q – CAPA DA REVISTA LTR ANO 44 JAN. DE 1976	325
ANEXO R– CAPA DA REVISTA LTR ANO 44N. 7. JUL. DE 1976.....	326
ANEXO S– CAPA DA REVISTA LTR ANO 54 . N.1 JAN. 1990.....	327
ANEXO T– CAPA DA REVISTA LTR ANO 44. N. 7. JUL. 1990.....	328
ANEXO U– CAPA DA REVISTA LTR ANO 59 N.1 JAN. 1995	329
ANEXO V- CAPA DA REVISTA LTR ANO 59 N. 7 JUL.1995	330
ANEXO W – CAPA DA REVISTA LTR ANO 69. N.01 JAN. 2005	331
ANEXO Y – CAPA DA REVISTA LTR ANO76 N.01 JAN. 2012	332

1 INTRODUÇÃO: ENTRE BUSCAS E OLHARES INVESTIGATIVOS

Contudo, o direito em sociedade não consiste apenas em considerar o papel do direito no seio de processos sociais (como a instauração da disciplina social), mas também considerar que a própria produção do direito (dos valores jurídicos, dos textos jurídicos) é, ela mesma, um processo social. Ou seja, algo que não depende apenas da capacidade de cada jurista para pensar, imaginar e inventar, mas de um complexo que envolve, no limite, toda a sociedade, desde a organização da escola, aos sistemas de comunicação intelectual, à organização da justiça, à sensibilidade jurídica dominante e muito mais. (HESPANHA, 2005, p. 27)

A história só é história na medida em que não consente nem no discurso absoluto, nem na singularidade absoluta, na medida em que o seu sentido se mantém confuso, misturado. A história é essencialmente equívoca, no sentido de que é virtualmente événementielle e virtualmente estrutural. A história é na verdade o reino do inexato. Esta descoberta não é inútil; justifica o historiador. Justifica todas as incertezas. O método histórico só pode ser um método inexato... A história quer ser objetiva e não pode sê-lo. Quer fazer reviver e só pode reconstruir. Ela quer tornar as coisas contemporâneas, mas ao mesmo tempo tem de reconstruir a distância e a profundidade da lonjura histórica. Finalmente, esta reflexão procura justificar todas as aporias do ofício do historiador, as que Marc Bloch tinha assinalado na sua apologia da história e do ofício de historiador. Estas dificuldades não são vícios do método, são equívocos bem fundamentados" (RICOEUR, 1961, p. 226 apud LE GOFF, 1992, p. 21).

A construção/elaboração desta Tese representa, na sua essência colaborativa ao mundo acadêmico, um mergulho na importância e concretude da História e do Direito na vida dos seres humanos, principalmente nas questões pertinentes ao labor, em que buscam entender suas realidades cotidianas e não podem pensá-las ou repensá-las sem este liame, com olhares e perspectivas que consagram sua evolução mediante situações ora conservadoras, ora inovadoras e/ou ainda transformacionais.

Quando estes dois campos científicos se entrelaçam ficamos diante de uma rica História Coletiva¹, consubstanciada por uma teia marcante e inesquecível de significados, de fatos, de tons, de cores, de imagens, de opiniões, de práticas sociais, de narrativas e de discursos permeados por culturas² que forjam os sonhos, os interesses coletivos, os ideais, as memórias³ e as lutas humanas que são travadas inevitavelmente no curso da própria vida.

¹Para identificar este termo nos apropriamos da assertiva de Maurice Halbwaches na sua obra **A Memória Coletiva**, no seu Capítulo II intitulado Memória Coletiva e Memória Histórica, ao enfatizar que: “a memória coletiva, por outro lado, envolve as memórias individuais, mas não se confunde com elas. Ela evolui segundo suas leis, e se algumas lembranças individuais penetram algumas vezes nela, mudam de figura assim que sejam recolocadas num conjunto que não é mais uma consciência pessoal” (HALBWACHES, 1990, p. 54).

² De acordo com os autores Kalina Vanderlei Silva e Maciel Henrique Silva, In: **Dicionário de Conceitos Históricos**. 1ª ed. São Paulo: Contexto, 2006, este é um dos principais conceitos nas Ciências Humanas e a Antropologia passou a se constituir como ciência quase somente em torno dele. Sua definição alberga o conjunto

Com o campo do trabalho humano nas sociedades esta realidade não é tão diferente. Ao longo da trajetória da humanidade ele foi sendo usado e percebido com componentes plurais de dominação e de libertação dos povos. Sua historicidade, vista por um caleidoscópio de datas, registros, ocultações históricas, comporta elementos de acomodação, de transição, e de mudanças que foram sendo operadas pelas pessoas comuns, pelos sindicatos, pelos poderes públicos legalmente constituídos pelo Estado e pela sociedade, velando pelas conquistas alcançadas e implantando um ideário de lutas e novas reivindicações, tendo como base estimuladora da atualidade que o trabalho deve ser associado diretamente ao princípio da dignidade da pessoa humana.

É importante se perceber que na ordem social constituída pelo Direito, em suas múltiplas dimensões e sentidos, os direitos legitimados e as leis elaboradas pelos seres humanos costumam conviver com cenários controvertidos em relação ao mundo do trabalho, suas dinâmicas e seus resultados, principalmente quando esta teia inacabada de intenções e de

de realizações humanas, materiais ou imateriais capazes de caracterizá-la como um fundamento básico da História, que vai se debruçar sobre o estudo das suas realizações humanas ao longo do tempo. Tal conceptualização somente se desenvolveu com o advento da Nova História, na segunda metade do Século XX. Na perspectiva interdisciplinar da Escola Francesa de Annales, os historiadores da Nova História começaram a estabelecer conexões entre áreas do conhecimento, tais como História e Antropologia; História e Literatura. Os historiadores inseridos na perspectiva teórico-metodológica da Nova História passaram a escolher temas mais voltados para o cotidiano e as mentalidades e integrando trabalhos acadêmicos de História Cultural. Podem ser citados como exemplos desses esforços integrativos as pesquisas e os estudos de autores renomados como Georges Duby (sobre o amor e o casamento na Idade Média francesa) e Jacques Le Goff (sobre os intelectuais medievais). Em se tratando de historiadores mais recentes, situados no fim do Século XX, citamos a contribuição de Robert Darnton, com a obra *O Grande Massacre dos Gatos*, que acabou se tornando um marco no estudo antropológico das formas de pensar em diferentes épocas da história e de modo particular sobre o estudo específico da sociedade francesa do século XVIII. No campo histórico brasileiro, a História Cultural é atualmente uma das mais produtivas, englobando pesquisadores, tais como: Ronaldo Vainfas, Lilia Moritz Schwarcz e Luiz Mott, que estudam a História do cotidiano, o imaginário, a micro-história e a História das Mentalidades, em que os temas destas pesquisas se desenvolveram com a inserção da cultura como objeto da História. O trabalho pedagógico com os significados do conceito de cultura possibilita aos educadores, historiadores e pesquisadores de outras áreas do conhecimento uma importante ferramenta educativa contra o preconceito. Assim, vale destacar que um dos principais objetivos de se trabalhar com esse conceito nos níveis Fundamental e Médio reside na perspectiva teórico-metodológica de se combater o etnocentrismo. Segundo ainda Cuche, (2002, p. 45) “cada cultura é dotada de um “estilo” particular que se exprime através da língua, das crenças, dos costumes, também da arte, mas não apenas dessa maneira. Este estilo, este “espírito” próprio a cada cultura influi sobre o comportamento dos indivíduos. Franz Boas pensava que a tarefa do antropólogo lingüista era também elucidar o vínculo que liga o indivíduo à sua cultura”. Neste diapasão, convivemos cotidianamente com uma pluralidade de culturas, sendo que um indivíduo não pertence a uma única cultura, mas é resultante de várias culturas diferentes; observando-se que na atualidade as sociedades estão se interconectando de forma global e tornando-se culturalmente mais inter-relacionadas. Ver sobre este assunto os seguintes autores e suas respectivas obras: NAPOLITANO, Marcos. **Cultura brasileira: utopia e massificação**. Ed. São Paulo: Contexto, 2004; SANTOS, JOSÉ Luiz dos. **O que é cultura**. São Paulo: Brasiliense, 2003. SCHWARCZ, Lilia; GOMES, Nilma (orgs.). **Antropologia e história: debate em região de fronteira**. Belo Horizonte: Autêntica, 2000.

³“Memória (como bem sabia David Hume) sem dúvida tem algo a ver não só com o passado, mas também com a identidade e assim (indiretamente), com a própria persistência no futuro”. Ver em ROSSI, Paulo. **O passado, a memória o esquecimento: seis ensaios da história das ideias**. Tradução Nilson Moulin. São Paulo: Editora UNESP, 2010, p. 4.

atores sociais envolve discussões sobre o capital e suas implicações na vida laboral dos indivíduos.

Assim, o seu teor teórico-metodológico tem como finalidade promover um espaço científico-pedagógico de descoberta e de entendimento histórico-jurídico a respeito da convivência social e jurídica entre empregados e empregadores que atuam no ramo do transporte urbano coletivo de Fortaleza-CE, em que a Justiça do Trabalho se insere na condição de uma Justiça Especializada no nosso ordenamento pátrio para suportar tensões e desgastes na relação econômica entre os envolvidos e na solução mais democrática e justa dos problemas diários do mundo do trabalho, que acontecem inevitavelmente com esta e outras categorias profissionais e exigem posicionamentos individuais e coletivos rigorosos e protetivos dos hipossuficientes.

Esta Tese poderia ter sido iniciada retratando e analisando as experiências desde o cativo ao surgimento do trabalho assalariado no Brasil, em que os legados memoráveis das aprendizagens e dos sacrifícios de vidas humanas foram sendo absorvidos por rebeliões, revoluções, leis e acordos que tentaram impor a este campo uma visão socialmente mais aceita de sua relevância e das suas condições de execução e de remuneração.

Mas resolvemos nos aproximar da atualidade compreendendo que neste campo específico e controvertido do Direito e da História das sociedades primitivas às mais contemporâneas o tratamento dado ao trabalho humano pelos historiadores, cientistas políticos, juristas, antropólogos, sociólogos, psicólogos, pedagogos, médicos e tantos outros profissionais que lidam com este campo, deve residir mais intensamente não apenas nos laços dos discursos construídos pelas classes sociais e nas leis produzidas historicamente, mas numa preocupação ímpar com as realidades das sociedades em que eles costumeiramente se inscrevem.

Neste sentido, ressaltamos preliminarmente que esta Tese, com suas potencialidades e limitações elaborativas, pretende historiar, analisar e refletir sobre as conexões intrínsecas e extrínsecas que são estabelecidas nas dinâmicas humanas interligadas pelo trabalho assalariado na atividade de condução de passageiros e cargas, mais especificamente no cenário da capital cearense, em que os lugares da História e do Direito Coletivo do Trabalho e de seus atores sociais acenam para a necessidade de identificação do passado-presente das ações e condutas dos envolvidos em seus distintos papéis sociais e profissionais, sem que sejam feitos julgamentos preconceituosos ou parciais dos resultados obtidos com tais posturas.

Neste diapasão, nos reportamos à assertiva de Farge (2011, p. 08), ao enfatizar que “a tensão que se instaura entre a necessidade da verdade, de resultados seguros e a elaboração de pontos de vista que interessem à comunidade social faz parte da essência mesma da história”. E foi pensando desta forma que surgiu o Projeto de Doutorado intitulado inicialmente **A Liberdade e a Autonomia Sindicais e o Direito Coletivo do Trabalho**, apresentado no Programa de Pós-Graduação em História da UFMG, através da parceria DINTER (Doutorado Interinstitucional UFMG/UECE/UVA) no processo seletivo de 2011.1, devidamente aprovado na Linha de Pesquisa: Culturas Políticas. Logo depois desta etapa seletiva foi designado o Prof. Dr. João Pinto Furtado para atividades institucionais de orientação, a quem agradecemos publicamente às diversas contribuições ao texto final pela sua larga experiência com estudos e pesquisas envolvendo o trabalho, os movimentos sociais e sindicais no nosso país.

Na Banca de Qualificação, depois de uma caminhada mais sólida com as disciplinas apresentadas no referido Doutorado, optamos conjuntamente pelo título **Trabalho, Direitos Coletivos e os Princípios da Liberdade e da Autonomia Sindicais: entre o “justo e o injusto” nas Políticas, nas Leis e nos Tribunais Trabalhistas**, pela sua dinâmica mais próxima com os resultados parciais da pesquisa nos processos judiciais da Justiça do Trabalho em Fortaleza- CE e na leitura progressiva dos jornais locais e dos exemplares da Revista LTR, em que a discussão do estado da arte na legislação trabalhista brasileira foi sendo configurado e interpretado mais criticamente, à luz das suas influências concretas nas realidades laborais existentes na nossa investigação acadêmica.

Foi inegável neste processo contínuo de elaboração da Tese perceber que na atualidade nacional e internacional o mundo do trabalho está intimamente permeado pelos anseios de que as sociedades sejam mais justas e igualitárias, considerando-se a diversidade dos seus povos, pluriculturas, línguas, gêneros, legislações e nacionalidades, além de contemplar lutas sociais e políticas por mudanças nas condições de vida das pessoas. Portanto, devemos também registrar neste estudo que através do Direito Comparado e do Direito Pátrio, dos seus estudos culturais e das suas construções históricas, jurídicas, filosóficas, econômicas e políticas, associados ao mundo do trabalho e de suas transformações, estão também os demais aspectos e elementos que condicionam sua existência e sua evolução, ou seja, os sindicatos, as leis trabalhistas, as culturas políticas e o próprio papel decisivo do Estado, tentando garantir a igualdade nas relações laborais, quando são identificados claramente em polos divergentes o capital e o trabalho.

Diante deste contexto, tão polêmico e complexo em seus meandros mais íntimos, passamos a refletir e ponderar sobre o que a História poderia fazer no sentido de auxiliar o Direito a perceber sua própria trajetória, a ser um espelho de dupla face em suas produções e de proporcionar uma análise crítica de seus caminhos, onde o “justo e o injusto”⁴ parecem tão próximos e tão distintos aos que fazem e sofrem a ação política e jurídica da esfera pública.

Desta forma, podemos dizer que esta Tese nasceu de um desejo ímpar de se entender que quando mergulhamos nestes campos de conhecimento que não devem ser vistos dicotomicamente, pois a História e o Direito não representam uma disputa entre o verdadeiro e o falso, mas uma forma de somar e multiplicar conhecimentos em busca de uma verdade, através do raciocínio histórico, capaz de potencializar a consciência histórica, porque quando uma sociedade se vê diante de possíveis crises em suas estruturas, volta seu olhar para o próprio passado, procurando sinais das tendências presentes nos processos de mudanças.

Esta Tese também discute princípios jurisdicionais de suma relevância nas relações trabalhistas no nosso país, a liberdade e a autonomia sindicais, e a dignidade da pessoa humana, perpassando suas implicações na melhoria das leis laborais, nas relações de forças políticas que estabelecem ganhos e perdas em seus processos de elaboração e de efetividade social, nas organizações sindicais e nas novas realidades que surgem a partir da negociação coletiva⁵. Tal negociação é hoje vista como instrumento de resistência e de interferência direta nas relações vivenciadas pelo Estado, empregadores e empregados.

Sáimos, então, da interpretação mitigada do provérbio bíblico “comerás o teu pão com o suor do teu rosto”⁶ e partimos para sua abrangência social e jurídica, apoiando e apostando em direitos individuais e coletivos que alteram a dimensão do contrato de trabalho,

⁴ Esta expressão foi retirada da obra **A Legislação Trabalhista no Brasil**, da autora Kazumi Munakata, ao estabelecer em seu texto análises do mundo sem a legislação trabalhista e com ela, a partir das situações concretas brasileiras de construção de legislações laborais com as marcas das lutas e das conquistas dos trabalhadores.

⁵ “Das várias funções que podem ser exercidas pela entidade sindical, principalmente por um sindicato, sem dúvida a negociação coletiva é a mais importante delas. A própria Carta Magna condiciona a validade das normas coletivas à participação da entidade sindical obreira no processo negocial (art. 8º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988)”. Ver em HINZ, Henrique Macedo. *Direito Coletivo do Trabalho*. 2ªed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 99. Seu fundamento repousa na Convenção nº 154, de 19 de junho de 1981, da OIT (Organização Internacional do Trabalho), durante sua 67ª Reunião, realizada em Genebra, a qual versa sobre o incentivo à negociação coletiva. No ordenamento jurídico pátrio repousa seu fundamento no Decreto Legislativo nº 22, de 12 de maio de 1992, no Decreto nº 1.256, nos arts. 8º, inciso VI e 114, § 1º e 2º, da CF/88 e no art. 616, § 1º, 2º, 3º e 4º da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

⁶ Assertiva contida em Gênesis, capítulo 3, versículo 19, quando Adão e Eva são expulsos do Jardim do Éden, praticando a desobediência de comer o fruto proibido por Deus e recebendo como castigo o trabalho para sua sobrevivência. Ver em A Bíblia. Edições Loyola, São Paulo: Brasil, 1995 (produzida com Apoio do Ministério da Cultura da França).

da operatividade da Justiça do Trabalho e do sindicalismo de forte atuação política na vida econômica do país.

No seu recorte histórico optamos pelas discussões de uma história do tempo presente⁷, que ainda se faz enquanto está sendo produzida pelos seus atores, com elementos que se alternam e oscilam ao sabor das mudanças e das transformações dos seus próprios cenários históricos e da participação de seus sujeitos.

Para contemplar nossa proposta investigativa nos detivemos na dinâmica de um recorte histórico envolvendo os anos de 1980 até 2003, trazendo a lume, a partir das fontes consultadas (bibliográficas, doutrinárias, jurisprudenciais e participação dos atores sociais), a constituição crescente de mudanças no ordenamento jurídico pátrio para manter a CLT em vigência, localizar as novas tendências de seu confronto na operatividade do Direito do Trabalho e como a evolução dos sindicatos vem proporcionando novos debates deste instrumento catalisador dos direitos dos atores sociais no campo das práticas sociais laborais. Este recorte, em função das fontes consultadas, poderá ainda recuar um pouco ou avançar nos anos seguintes para que se possa melhor compreender determinados fatos e suas repercussões na conjuntura formativa deste Direito.

Procuramos, mediante o liame entre o viés da legitimidade e da legalidade, verificar/reconhecer que o Direito do Trabalho é um “fenômeno que se associa a qualquer sociedade que apresente um mínimo de complexidade. Ele acompanhará o fenômeno social porque a ele é próprio, inerente”⁸, sendo responsável pela apreciação das dificuldades e das potencialidades da associação entre o fenômeno social que se torna histórico-jurídico e a presença de normas jurídicas que vem lhe inspirando e alimentando processualmente.

É preciso ainda dizer que durante muito tempo os métodos, histórico e jurídico, foram aplicados com “uma linha divisória”, especialmente quando os juristas se voltaram ao

⁷ Consideramos relevante a apropriação do tempo presente pelo historiador como pesquisador ao registrar as ações do homem em seu tempo. Segundo Hobsbawm (1988), embora com todos os problemas estruturais que a história do tempo presente possa apresentar ao seu pesquisador, é preciso fazê-la com os mesmos cuidados e os critérios tidos para outros tempos, ainda que seja para salvá-la do esquecimento e da possível destruição, pois suas fontes serão indispensáveis aos historiadores do terceiro milênio. Para Chartier (1993) a história do tempo presente leva o pesquisador a ser contemporâneo do seu objeto de investigação e de dividi-lo com os que fazem a história, seus atores, suas categorias e suas referências. A falta de distância do passado pode ser um instrumento de auxílio para superar a descontinuidade fundamental que ordinariamente vinha separando o instrumental intelectual, afetivo e psíquico do historiador e daqueles que fazem a história.

⁸ Ver em Rosa, Felipe Augusto de Miranda. **Sociologia do Direito**: o fenômeno jurídico como fato social. 18ªed. 14ª reimpressão. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2009. Nesta obra o autor enfoca principalmente no Capítulo I, que trata da importância dos estudos sociais do Direito, o que o futuro nos reserva sobre ele, seus novos caminhos e suas antevisões, em que associa o Direito ao planejamento da sociedade que busca viver com liberdade e democracia.

“culto do documento autêntico”⁹, esquecendo processos e procedimentos dos atores sociais em suas relações com a produção do “texto” no documento.

Com os avanços da Hermenêutica Jurídica¹⁰, sobretudo, a Constitucional, passou-se a desejar o princípio do sentido, das intenções, das linguagens, dos fatos, para o legislador e para sociedade. As questões da racionalidade são inseridas em sua historicidade.

Nosso estudo contempla a seguinte divisão didático-metodológica, a saber: uma **Introdução**, em que explicamos como se deu a estruturação teórico-metodológica da pesquisa, seus contornos de significância de escolhas e de trechos; **Quatro capítulos** que abordam as questões mais específicas do assunto que envolve a tese como um todo, ou seja, as informações basilares sobre o Sindicato estudado, os aspectos jurídicos da atuação da Justiça do Trabalho cearense em termos de dissídios coletivos e a relevância da negociação coletiva nas relações laborais; além das **Considerações Finais**, que definem os resultados obtidos na pesquisa a partir da intervenção processual da Justiça do Trabalho nos litígios em que figurava o SINTRO- CE; das **Referências Bibliográficas** utilizadas; dos **Acervos** usados e dos **Anexos** que apresentam documentação específica da Justiça do Trabalho-Tribunal Regional do Trabalho-7ª Região.

Compreendemos que numa produção acadêmica respaldada por uma história do tempo presente não há como se pensar num esgotamento das fontes porque elas se reconstituem e se constituem cada vez mais céleres enquanto estamos redigindo, pensado ou analisando os materiais consultados e tentando realizar o seu gotejamento com outras informações. Este trabalho do pesquisador- historiador se torna hercúleo, porém, pleno da satisfação de estar também fazendo sua história individual e coletiva no âmago de sua atividade formativo- acadêmica.

E como não poderíamos deixar de mencionar é impossível negar que o trabalho como uma questão social não havia assim sido pensada antes do século XIX; no entanto, com

⁹“O documento é monumento. Resulta do esforço das sociedades históricas para impor ao futuro, voluntária ou involuntariamente, determinada imagem de si próprias. No limite, não existe um documento-verdade. Todo documento é mentira. Cabe ao historiador não fazer o papel de ingênuo [...]. É preciso começar por desmontar, demolir esta montagem, desestruturar esta construção e analisar as condições de produção dos documentos-monumentos (LE GOFF, 2003, p. 537-538).

¹⁰É sabido que a hermenêutica surgiu primeiramente na Teologia pagã, depois foi absorvida pela Teologia cristã, chegando à Filosofia e por último ao Direito. Segundo Hermes, deus da mitologia grega, considerado o inventor da linguagem e da escrita, as instruções dos deuses precisavam ser interpretadas para serem reconhecidas e utilizadas pelos homens. Com a sua evolução histórica, diversos métodos de interpretação foram sendo produzidos. No campo jurídico, sua influência tem o fito de tentar decifrar os processos de interpretação, de compreensão, de crítica e de formação do ato comunicativo das normas, das leis e de sua aplicabilidade no seio social, observando suas linguagens, seus atores e seus contextos históricos. Assim, a linguagem cria um universo semiológico para o Direito, com vários caminhos elucidativos ao seu operador.

os efeitos massacrantes do capitalismo nas economias e as condições precárias de infraestrutura para os trabalhadores, tal necessidade passou a ser latente e o trabalho subordinado/ assalariado começou a ser alvo de análises e estudos nas Universidades, considerando-se aspectos de sua praticidade, de sua organização e de sua produtividade.

E se era preciso entender a dinâmica do trabalho no Brasil após a Abolição da Escravatura, em que a Lei Áurea é considerada pelos juristas brasileiros o documento básico do surgimento do Direito Coletivo do Trabalho no nosso país, as relações laborais nas últimas décadas exigem um olhar que enfrente ideologicamente e na prática jurídica os inúmeros desafios das legislações e das culturas políticas que organizaram o seu nascedouro e a sua aplicabilidade.

Em se tratando do ordenamento pátrio brasileiro sua legislação trabalhista ainda tem de lidar com situações em que as condições de trabalho dos empregados são análogas às dos ex-escravos, exigindo da sociedade e da Justiça do Trabalho uma atuação de vigilância, de enfrentamento dos ditames dos empregadores e de proteção aos que fazem do labor a mola propulsora da cidadania.

1.1 IDENTIFICANDO O OBJETO INVESTIGATIVO: “COMERÁS O PÃO COM O SUOR DO TEU TRABALHO”

Este estudo se debruça, em face das exigências do mundo contemporâneo, das relações trabalhistas que estão sofrendo constantes alterações em se tratando do trabalho assalariado¹¹, em que estamos diante de um novo cenário de legislações que buscam proteger os obreiros¹² de fraudes durante a celebração e a execução do contrato de trabalho, amparando-os nos seus direitos e edificando deveres cada vez mais específicos para os empregadores e o Estado.

É inegável que o contrato de trabalho é, historicamente, visto como um divisor de águas entre as formas que não reconheciam o trabalho como uma atividade que deveria ser remunerada e a busca de que tal situação pudesse ser transformada para proporcionar o alcance social da dignidade da pessoa humana através do labor.

¹¹É a remuneração que deve ser paga ao trabalhador pelo tempo e esforço gastos na produção de bens e serviços. É considerado o preço da força de trabalho, o pagamento pela contribuição humana à produção. Ver em BARSA, Nova Enciclopédia. São Paulo: Encyclopaedia Britânica do Brasil LTDA, 1999. <http://brasil.planetasaber.com/default.asp>

¹² O termo poderá também ser usado ao longo deste texto com os seus sinônimos mais comuns nas literaturas trabalhistas do nosso país: empregado, operário, proletariado, trabalhador e artífice.

Sobre este aspecto o contrato¹³ celebrado (formal ou informalmente) vem se inserindo numa dinâmica especial de dialética jurídica dos polos envolvidos na relação trabalhista, em que se busca garantir ou preservar a dignidade da pessoa humana e tornar o próprio trabalho uma questão social de múltiplas dimensões nas sociedades modernas, nacionais e internacionais, configuradas pelo desenvolvimento político, econômico, cultural e tecnológico.

Neste diapasão, devemos considerar e analisar as novas formas de contratação que estão sendo evidenciadas economicamente e alguns problemas que ocorrem a partir da postura dos empregadores diante da contratação da mão-de-obra existente no próprio mercado e do papel do Estado para lidar com tal relação.

O cenário trabalhista vem acenando cada vez mais para o fato de que empresas que surgiram com o advento da Revolução Industrial foram sendo progressivamente adaptadas aos novos conceitos e tecnologias da modernidade¹⁴.

¹³ De acordo com Martins (2010), este termo era anteriormente utilizado com a denominação de locação de serviços, conforme o Código Civil de 1916. Historicamente já se verifica a denominação em 1905 através da obra **Apontamentos de Direito Operário**, do autor Evaristo de Moraes. E na Lei nº 62, de 05 de junho de 1935, que tratou da rescisão do pacto laboral. Na CLT a denominação é encontrada no seu art. 442, que apresenta uma concepção mista, pois até mesmo equipara tal contrato à relação de emprego. Ver ainda sobre este assunto o art. 611 da mesma legislação. Ele representa um pacto de atividade, em que deve haver continuidade na prestação de serviços, que deverão ser remunerados e dirigidos pelos que obtêm a referida prestação. Para Carrion (2008) não se pode negar a origem contratual da relação de trabalho. Assim, podemos identificar que o contrato de trabalho é bilateral, consensual, oneroso, comutativo e de trato sucessivo. Ele não é um pacto solene, pois independe de quaisquer formalidades, podendo ser ajustado verbalmente ou por escrito (art. 443 CLT).

¹⁴ Sobre os termos Modernidade e Pós-modernidade sugerimos a leitura atenta do artigo da autora Ana Maria Nicolaci da Costa, intitulado **A Passagem Interna da Modernidade para a Pós-Modernidade**, publicado in *Psicologia, Ciência e Profissão*, 2004, 24 (1), 82-93. Para esta autora, em virtude de interesses diversos e da formação intelectual variada dos seus estudiosos, há diferentes nomes dados a esse mesmo conjunto de transformações da humanidade, tais como: revolução das tecnologias da informação (Castells, 2000), pós-modernidade ou pós-modernismo (Lyotard, 1979; Vattimo, 1985; Jameson, 1991; Bauman, 1998, 2001; Harvey, 1989; Eagleton, 1996), modernidade líquida (Bauman, 2001), capitalismo tardio (Jameson, 1991), capitalismo flexível (Sennett, 1998; Bauman, 2001), dentre outros. Tais diferenças apontam para o prisma de que as divergentes ênfases dadas ao mesmo assunto numa perspectiva conceitual é parte integrante e necessária do atual processo de mudança, em que, para alguns, os avanços tecnológicos são determinantes do quadro de mudanças atuais; para outros, o papel central da mudança é desempenhado por fatores econômicos; para outros ainda, a mudança representa uma ruptura com o que veio antes; e para muitos outros a mesma mudança é apenas outro estágio da velha ordem social. E neste sentido, ela argumenta que palavras ou termos como ordem, progresso, verdade, razão, objetividade, emancipação universal, sistemas únicos de leitura da realidade, grandes narrativas, teorias universalistas, fundamentos definitivos de explicação, fronteiras, barreiras, longo prazo, hierarquia, instituições sólidas, poder central, claras distinções entre público e privado, seriam algumas das principais características que a maior parte dos estudiosos da pós-modernidade atribui à modernidade. E ainda acrescenta que o historiador Eric Hobsbawm afirmava que palavras falam mais alto do que os documentos. Ou seja, as mudanças radicais ganham concretude nas palavras que são cunhadas ao longo de sua trajetória ou têm seus significados modificados para descrever uma nova realidade, sendo que o período de mudanças radicais gerado pela Revolução Industrial e pela emergência do capitalismo (compreendido entre o final do século XVIII e a primeira metade do século XIX) foi um dos mais ricos na formação de novas palavras, conceitos ou categorias e na transformação do significado de antigas versões do mesmo tipo de fenômeno. Nesta Tese optamos pelo termo modernidade e sua relação direta com o mundo do trabalho.

No decurso dos tempos mais pretéritos, logo após o advento da Revolução Industrial, a história nos legou a informação de que eram necessários muitos trabalhadores para realização de uma atividade fabril¹⁵. Hoje, as máquinas estão quase substituindo a força humana produtiva, tornando a automação um elemento discutível na proteção ao obreiro.

De acordo com Russomano (1972, p.09) ao pensarmos no trabalho e na sua forma organizativa dentro da sociedade é salutar entender que “o trabalho, porém, é tão antigo quanto o homem [...]”. Sua importância social, econômica, política e ética não passaram inertes pela óptica dos legisladores, em nenhuma fase do desenvolvimento da humanidade.

Na verdade, entre o trabalho escravo da Antiguidade e a República do proletariado¹⁶ se desdobra a história do mundo do trabalho¹⁷ e da própria civilização.

Cada vez mais temos de conviver na atualidade com a automação nos postos de trabalhos e mais recentemente com a descentralização das atividades das empresas, a partir do

¹⁵ Vale ressaltar que com a crescente demanda de produtos e serviços em face da colonização da América foram surgindo os elementos propulsores do capitalismo, que incentivou a construção da cidade operária fora da jurisdição das corporações e dos seus empecilhos à produção. Logo depois foram sendo instaladas oficinas em galpões e nascendo o sistema fabril e proletariado, que sofreu seu forte aquecimento com o lançamento da máquina a vapor de Watt, em 1776, destruindo economicamente a organização das corporações e forçando os operários autônomos a buscarem oferta de trabalho nas fábricas, submetendo-se a baixos salários. Neste sentido, observou-se historicamente que o mercantilismo caracterizou a Idade Média, sendo um sistema econômico em que o Estado detinha o controle da atividade econômica, tornando-se sócio dos grandes empreendimentos que aconteceram neste período; logo após, com o iluminismo ocorreu uma troca entre o controle estatal da economia pela lei do mercado, representada pela oferta e pela procura. No entanto, houve a omissão no trato social do operário, que se viu novamente escravo, desta feita, da liberdade contratual.

¹⁶ Se considerarmos que o vocábulo **república** surgiu na Antiga Roma para expressar a “coisa pública”, a coisa do povo, no sentido de um agregado de homens que se associavam pelas mesmas leis e que tinham interesses comuns em determinadas áreas; e que o proletário era o trabalhador manual que vivia da força do seu trabalho, muitas vezes, recebendo baixa remuneração, pela atividade que exercia; a República do Proletariado era vista/formada por trabalhadores/operários insatisfeitos com suas condições miseráveis de vida e de trabalho que se reuniam para reivindicar mudanças no sistema econômico que pudessem afetar diretamente a sua qualidade de vida e de produção laboral.

¹⁷ O termo mundo do trabalho engloba um conjunto de fatores em relação à atividade humana do trabalho, o meio ambiente em que se dá a atividade, as prescrições e normas em que se fundamentam tais relações, os produtos que dela advém, os discursos ideológicos que são propagados durante os seus processos, as técnicas e as tecnologias que facilitam a sua operatividade, as culturas, as identidades e as relações dialéticas que se formam durante esta atividade. De acordo com Karl Marx (1993) no contexto do mundo do trabalho estão os conflitos centrais que estruturam e regulam o sistema sócio-econômico e político do país. Eles são constituídos de várias institucionalidades, tais como: a organização das empresas, a organização sindical, os órgãos do Estado que fiscalizam os direitos do trabalho e no trabalho, a legislação fiscal, sanitária, de saúde do trabalhador, de formação para o mercado competitivo e de escolarização para os postos de trabalho. Geralmente é um campo tencionado por forças sociais que são representativas das classes sociais existentes. Como categorização o termo é amplo e permite agregar conceitos como trabalho, relações de trabalho, vínculos empregatícios, mercados de trabalho, postos de trabalho, salários, tecnologia, trocas, lucros, capital, produção, organizações, relações de poder, relações de sociabilidade, relações de comunicação, relações jurídicas e culturas. Assim, o trabalho não desaparece quando o seu produto é finalizado e comercializado, mas se renova na atividade humana social. Por isto a atividade do trabalho humano não pode ser vista fora da história porque é um processo concreto e real de embates conflituosos, complexos e difusos entre o prescrito e o realizado.

fenômeno da terceirização¹⁸, nas sociedades que lutam para atingir estágios mais elevados de competitividade nos mercados nacionais e internacionais.

No entanto, é também inegável que o que ocorre num país distante em face do mundo do trabalho tem correlata incidência sobre a nossa realidade local, regional e nacional, pois vivemos interligados por inúmeros meios comunicacionais, jurídicos, políticos e principalmente econômicos.

Outro fator a ser considerado quando nos debruçamos sobre as realidades trabalhistas é o desemprego¹⁹, que tem sido um determinante estrutural e um condicionante operativo dos diversos países, sendo possível associar a este fator o registro do baixo nível de escolarização dos obreiros, dificultando o acesso à tecnologia e fragilizando a trajetória das pessoas que querem atingir os patamares produtivos da sociedade.

Podemos verificar que a nova questão social do trabalho se configura com problemáticas mais reais e mais complexas do que aquelas que forjaram a Revolução Industrial, tais como: extinção dos postos de trabalho, ausência de aproveitamento do trabalhador treinado/reciclado, baixa remuneração salarial e divergências de políticas de geração de emprego e renda.

Estes aspectos associados ao desenvolvimento de um país acabam influenciando a organização de políticas econômicas que permeiam a criação de postos de trabalho e as negociações entre as categorias sob as condições do labor e a remuneração de quem realiza determinada atividade laboral.

¹⁸Terceirização, segundo o Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da Língua Portuguesa, significa o ato ou efeito de terceirizar, implicando na existência de um terceiro para realização de uma determinada tarefa ou ação. Em se tratando de sua origem, há o consenso de que se encontra forjada na II Guerra Mundial, quando os Estados Unidos aliaram-se aos países europeus para combater as forças nazistas e também ao Japão. Nessa época as indústrias de armamento não conseguiram abastecer o mercado, necessitando suprir o aumento excessivo da demanda e aprimorar o produto e as técnicas de produção. Ela recebeu, ao longo de suas formas de implementação, denominações, tais como: focalização, horizontalização, *outsourcing*, externalização de atividades, parceria, contrato de fornecimento, subcontratação, dentre outras conceptualizações para tentar explicitar a relação laboral existente. E para Carrion (2008, p. 455) o conceito de Terceirização envolve “o ato pelo qual a empresa produtora, mediante contrato, entrega a outra empresa certa tarefa (atividades ou serviços não inclusos nos seus fins sociais) para que esta a realize habitualmente com empregados desta; transporte, limpeza e restaurantes são exemplos típicos”. De acordo com a Súmula 331 do TST só se admite a terceirização da atividade-meio e não da atividade-fim. Entretanto, é possível a terceirização da atividade-fim da empresa, como ocorre na indústria automobilística, desde que não exista fraude. <<http://www.tst.jus.br/>>

¹⁹No Brasil, o IBGE-Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2007) classifica como pessoas desempregadas ou desocupadas aquelas que não estavam trabalhando, estavam disponíveis para trabalhar e tomaram alguma providência efetiva para conseguir trabalho nos trinta dias anteriores à semana em que responderam à Pesquisa Mensal de Emprego. Os números desta pesquisa são determinados a partir de estudos feitos com a População Economicamente Ativa (PEA) das seis principais regiões metropolitanas do nosso país, a saber: São Paulo, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife e Salvador. <<http://www.ibge.gov.br/home/>>

Assim, considerando a análise econômico-trabalhista de Nascimento (2001, p.46), a realidade do labor no mundo contemporâneo não é tão diferente nos países²⁰ desenvolvidos ou em fase de desenvolvimento, mas assemelhada em função de que:

A reengenharia do processo produtivo, a informática e a globalização levaram as empresas a reestruturar os serviços transferidos para unidades menores e a dispensar por motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais, aumentando a produção com um número menor de empregados.

É evidente e marcante o fato de que estamos percebendo constantemente pelos meios de comunicação que os sindicatos²¹ estão ampliando suas ações de fiscalização das empresas e das celebrações de negociações coletivas, no sentido de preservar e expandir direitos conquistados, além de discutir critérios igualitários nos processos de contratação e subcontratação de mão-de-obra.

Diante dos imperativos da organização social do trabalho assalariado duas categorias dos direitos sindicais tornam-se imprescindíveis à sua efetividade jurídica, política e social: a liberdade e a autonomia sindicais. E neste sentido, diversos questionamentos poderão ser suscitados no âmbito acadêmico-investigativo a partir destas duas categorias principiológicas, envolvendo sua legalidade, sua legitimidade, abrangência e concretude no seio das práticas trabalhistas.

Quer como princípio ou ainda norma estas duas categorias invadiram o ordenamento jurídico brasileiro, forçando-o a compreender, interpretar e articular documentos internacionais e nacionais de vanguarda, que articulam lutas políticas, ideológicas e garantias constitucionais sobre o mundo do trabalho.

²⁰ Sobre o manto da nomenclatura de países desenvolvidos e subdesenvolvidos repousa a caracterização de países em “atraso” ou “avançados”. Passou a ser usada amplamente a partir da Segunda Guerra mundial. Podem conter elementos de exploração e de dominação, de riquezas e de pobreza, bem como de potências, num determinado momento e de dominação no outro. Contempla aspectos de interdependência e de desigualdade. Destacamos que no início do século XX, os países desenvolvidos (considerados monopolizadores e financeiros) emprestavam capital financeiro e vendiam equipamentos de infra-estrutura moderna para os países subdesenvolvidos (geralmente considerados ex-colônias), ampliando a sua dependência econômica e impelindo-os a aumentar suas exportações para pagar suas importações. Depois da década de 1970, o endividamento externo tem sido o elemento definidor da caracterização dos países definidos como de Terceiro Mundo. As terminologias de países desenvolvidos e centrais e de países subdesenvolvidos e periféricos também são recorrentes na explicitação do desenvolvimento interno e externo dos países em face dos organismos internacionais. Na visão de alguns escritores, tais como Demétrio Magnoli (2000, p. 27) “A grande mutação na economia mundial e na geopolítica planetária agravou as desigualdades entre a acumulação de riquezas e a disseminação da pobreza. O desenvolvimento assume padrões crescentemente perversos, marginalizando parcelas maiores da população”.

²¹ De acordo com a CLT no seu Art. 511, o Sindicato é: “[...] associação para fins de estudo, defesa e coordenação de seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividade ou profissões similares ou conexas”.

Neste sentido, estamos constantemente diante de construções históricas que devem ser apreciadas criticamente como Convenções e Recomendações da OIT²², Declarações Internacionais que ressaltam os Direitos Sociais, dentre eles o trabalho assalariado e legislações internas (CLT, CF/88, Jurisprudências²³ e Súmulas²⁴ do Poder Judiciário), que apresentam o poder dos sindicatos na resolução dos conflitos trabalhistas, pela via direta da negociação dentro das empresas e a necessidade do caráter protecionista da Justiça do Trabalho, enquanto mediadora de tais conflitos entre Estado, empregadores e empregados.

Embora o nexo de causalidade entre a legitimidade processual dos sindicatos e a sua interface legal de atuação ainda seja um bojo conflitante, já se reconhece que os sindicatos precisam ser mais efetivos, mais participativos, e, sobretudo, devem ser verdadeiros defensores dos interesses de sua categoria econômica, contra os que querem mitigar ou extinguir direitos trabalhistas e sociais já alcançados através de duras batalhas; inclusive, pautadas pelo sangue daqueles que deram suas vidas pela causa do trabalho digno e humanitário.

Assim, nos deparamos com alguns dos principais questionamentos de nossa pesquisa de Doutorado, a saber: A) de que forma as normas regulamentadoras da atuação sindical no Brasil respondem diretamente pelos direitos sindicais já alcançados internamente e

²² A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a agência das Nações Unidas que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. O Trabalho Decente, conceito formalizado pela OIT em 1999, sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. <<http://www.oitbrasil.org.br/>>

²³ As Jurisprudências devem ser pensadas como "lei baseada em casos", ou as decisões legais que se desenvolveram e que acompanham estatutos na aplicação de leis em situações de fato. Significam também o meio pelo qual os tribunais interpretam as leis. É a decisão continuada e reiterada dos tribunais sobre uma determinada matéria jurídica. Segundo Diniz (1993, p.24) "Jurisprudência é o conjunto de decisões uniformes e constantes dos tribunais, resultante da aplicação de normas a casos semelhantes constituindo uma norma geral aplicável a toda as hipóteses similares e idênticas. É o conjunto de normas emanadas dos juízes em sua atividade jurisdicional".

²⁴ De acordo com o Código de Processo Civil do Brasil (1973), no seu art. 479, a Súmula é, *in verbis*, "O julgamento, tomado pelo voto da maioria absoluta dos membros que integram o tribunal, será objeto de súmula e constituirá precedente na uniformização da jurisprudência." Assim, a Súmula é uma apreciação do poder judiciário, que interpreta a lei em sua aplicação aos casos concretos. Por isso a súmula pressupõe sempre a existência da lei e a diversidade de sua exegese. A lei tem caráter obrigatório; a Súmula revela-lhe o seu alcance, o sentido e o significado, quando ao seu respeito se manifestam simultaneamente dois ou mais entendimentos.

no contexto internacional?; B) Como os trabalhadores do nosso país podem recorrer à proteção sindical nos seus conflitos com a classe patronal ou ainda com as normas oriundas do poder estatal?; C) Em se tratando da possibilidade de negociação coletiva nas lides laborativas, qual deve ser o papel intervencionista dos sindicatos em prol das conquistas trabalhistas?; D) Há liberdade sindical no Brasil?; E) De que maneira ela é perceptível no mundo do trabalho dos nossos obreiros e dos patrões empresariais?.

Diante das questões em epígrafe devemos refletir preliminarmente que a liberdade sindical é consubstanciada pela autonomia exercida pelas centrais sindicais e pelos sindicatos no nosso país. A igualdade processual, apregoada pela Justiça do Trabalho entre empregados e empregadores, só poderá ser legitimamente alcançada quando forem implementados mecanismos equânimes de participação na negociação coletiva destes atores sociais das relações de trabalho assalariado.

Porém, é inegável que muitos são os fatores que fragilizam o sindicalismo brasileiro e suas conquistas ao longo de uma trajetória relativamente recente de atuação no nosso país. As relações coletivas de trabalho são ainda relações consideradas muito frágeis, complexas e polêmicas no nosso ordenamento jurídico, em que figuram direitos propostos na Constituição Federal como inovadores e, por enquanto, em alguns casos são apenas elementos discursivos de uma legislação de vanguarda; a CLT, que guarda uma série de resquícios da intervenção do Estado na área trabalhista; além de interpretações jurisprudenciais que deixam os operadores do Direito²⁵ fragilizados em suas múltiplas interpretações e possibilidades de execução dos direitos laborais pleiteados.

E ainda não podemos esquecer que enquanto os documentos internacionais e a prática marcante do Direito Comparado acenam para a pluralidade sindical, no Brasil foi adotado o modelo da unicidade sindical²⁶.

No seu bojo originário²⁷, este modelo sofreu várias influências do período em que o país estava tão-somente iniciando sua história sindical, com lutas embrionárias e sem

²⁵ Nesta pesquisa optamos por identificar na Justiça do Trabalho do Estado do Ceará, através dos seus dissídios coletivos da década de 80 até 2003, a atuação dos Magistrados e dos demais atores sociais envolvidos com situações de negociação coletiva para percepção das dificuldades e dos avanços desta Justiça em garantir as conquistas dos direitos sindicais, a partir de suas configurações econômicas, políticas e sociais.

²⁶ Presente no Brasil desde a Constituição Federal de 1937 o sistema sindical unitário, também chamado de Unicidade Sindical, é a forma prevista na legislação para a organização dos Sindicatos. De acordo com este sistema de organização, somente é possível uma entidade sindical por categoria para uma mesma base territorial. A base territorial mínima é o Município. Nenhum Sindicato poderia ter base territorial menor que um Município, mas pode ter base em mais de um Município, um Estado inteiro e até mesmo pode ter base nacional.

legislações que amparassem conquistas e avanços institucionais entre os aspectos econômicos, jurídicos, sociais e culturais do trabalho assalariado brasileiro.

Foi através deste contexto de inúmeras problemáticas e possibilidades que surgiu o nosso interesse pela investigação destas duas categorias tão influentes no Direito Coletivo do Trabalho, uma vez que liberdade e autonomia sindicais são direitos que têm sentidos de caráter subjetivo e objetivo; no sentido subjetivo, estão os direitos dos sindicatos no desempenho de suas atribuições legais; e no sentido objetivo, representa um setor em evolução do Direito do Trabalho, pelas mudanças econômicas, culturais, jurídicas e tecnológicas do mundo do trabalho nas sociedades contemporâneas, que devem avançar na proteção do trabalho assalariado e na construção da dignidade da pessoa através deste Direito Humano e Social²⁸.

Assim, outras questões podem ainda ser suscitadas no bojo destas transformações do mundo do trabalho e da atuação sindical no Brasil, tais como: A) E como se dá em nosso país a articulação entre princípios²⁹ e normas que regem os direitos sindicais? B) De que forma os trabalhadores podem buscar seus direitos através da legitimidade e da independência de seus sindicatos? C) Como a negociação coletiva pode melhor solucionar as lides trabalhistas e garantir a igualdade processual entre obreiros e patrões?

Estes questionamentos associados aos anteriores já postos neste estudo acadêmico nos colocam diante de dois caminhos bem distintos, porém necessários e integrativos: o

²⁷O Direito Sindical no Brasil pode ser estudado e compreendido historicamente em três fases distintas: o **Anarcossindicalismo**, que defendia as ideias de uma posição mais radical indo de encontro às autoridades da época. Este foi trazido pelos italianos em meados de 1890 e teve repercussão até 1920, podendo ser considerado como o primeiro movimento sindicalista do nosso país; o **Corporativismo Sindical**, a partir de 1930 com a criação da Nova República e a criação do Ministério do Trabalho, fazendo surgir os defensores de uma nacionalização do trabalho no Brasil envolvendo a Lei dos Sindicatos (Decreto nº 19.770, de 1931), a criação da CLT em 1943, que incorporou a Lei nº 1.402/39 que dispunha sobre a organização sindical naquele momento. E a portaria 3.337/1978, proibindo a interferência do Estado; e o **Sindicalismo Autônomo**, em que as relações entre os governos e os sindicatos mudaram para um consenso de pluralismo, que até hoje vem servindo de parâmetro para as organizações sindicais atuais.

²⁸Envolvem os direitos e liberdades de todos os seres humanos. Normalmente o conceito de direitos humanos tem a ideia também de liberdade de pensamento e de expressão e a igualdade diante das leis estabelecidas num ordenamento jurídico nacional e internacional. A concepção mais marcante dos Direitos Sociais estabelece que eles sejam, na verdade, conquistas dos movimentos sociais ao longo dos séculos, e, atualmente, são reconhecidos no âmbito internacional em documentos como a Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948 e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, bem como pela Constituição da República de 1988, que os consagrou como direitos fundamentais em seu artigo 6º. É naturalmente uma concepção social, pois não pode haver direito senão em sociedade: "*Ubi societas, ibi jus*".

²⁹Os princípios são considerados elementos de suma importância em qualquer ciência, pois, são proposições que se deslocam na base epistemológica das ciências, tendo a finalidade de informá-las. Tais proposições consistem em premissas básicas essenciais e típicas, que passam a condicionar todas as demais estruturas subsequentes da ciência. Em se tratando do Direito os seus princípios gerais são definidos como verdades jurídicas universais, que por sua vez possuem postulados de Direito Universal. Sobre este assunto ver as contribuições significativas de Almeida (2008); Carrion (2008); Freitas Júnior (2009); Martins (2006).

fortalecimento do Direito Coletivo do Trabalho e a dinamicidade da Justiça do Trabalho³⁰ no país, para agir nas lides controvertidas laborais para além da parcela de regulamentação dos direitos sindicais, mas no sentido de perceber que o bojo da democracia é verdadeiramente a negociação coletiva, em que direitos já alcançados podem ser ampliados e jamais reduzidos.

O trabalho³¹ é um direito humano e social imprescindível à qualidade de vida das pessoas e principalmente um fator de realização pessoal e profissional. Sua proteção é o passo inicial para que a sociedade seja cada vez mais democrática, justa e igualitária.

Como consideramos que há de algum modo uma nítida participação dos atores sociais nas questões que envolvem o trabalho na sua dimensão de direito humano e social precisamos nos debruçar sobre a sua historicidade para melhor entender suas relações com o tempo e com os próprios homens. E para identificar na sua duração temporal as ações que devem ser lembradas, interpretadas e reinterpretadas pelo Direito e pela História.

Se o direito é uma invenção/ construção humana e cultural muito particular aos povos e as historicidades, as especificidades devem ser valorizadas no âmbito da evolução de seus mecanismos, de suas culturas jurídicas, de seus modelos literários e de suas inovações de fases e gêneros.

No caso do Direito Coletivo do Trabalho muitas lições ainda estão sendo escritas, registradas e consolidadas, no ordenamento pátrio e nas práticas trabalhistas internacionais. Uma noção, sobretudo, prevalecerá entre nós ao longo dos tempos: o trabalho jamais desaparecerá; no entanto, as relações de trabalho sofrerão alterações em prol da construção mais sólida e duradoura dos direitos humanos trabalhistas, pelo seu poder transformador da natureza e gerador de riquezas.

E se o historiador pode ser um agregador dos homens no tempo discorrendo sobre a sua natureza contínua, a investigação histórica é o limite que se estabelece para cada época histórica entre o possível e o impossível; entre a sementeira, o plantio e a colheita, sendo que a história poderá cumprir um papel legitimador do *status quo*, um papel restaurador e reacionário ou ainda um papel legitimador de um novo regime.

³⁰ Nesse sentido, devemos observar a assertiva de Gonçalves (1995, p. 33), ao explicitar que: “A Jurisdição Trabalhista é o poder que o Estado detém de decidir, com força jurídica, as lides de natureza trabalhista. Decorre da necessidade de dotar a sociedade de um sistema de solução das questões trabalhistas, mediante atuação de órgãos judiciários e especializados, a Justiça do Trabalho, à qual compete conhecer e julgar as questões oriundas do Direito do Trabalho e os litígios entre empregados e empregadores”.

³¹Para Carrion (2008, p. 69) “O Direito do Trabalho possui princípios específicos, além dos de Direito Comum. Sua tutela principal se resume em: a) Norma mais favorável; b) Condição mais benéfica e c) Primazia da realidade”.

Em todas as mudanças enfrentadas pelo Direito e pela História é preciso que se perceba que o seu papel mais crítico se volta na atualidade para a vida material, em que vão existir diferenças entre os tempos e os lugares, causando uma estranheza inesgotável e uma curiosidade crescente em qualquer pesquisador.

E no dizer de Lopes (2009) para o estudo de uma história total o pesquisador deverá estar atento para quatro grandes suspeitas investigativas: a do poder (verificação da autoridade formalizada pelo direito); a do romantismo (para evitar o não considerar em seu bojo as relações econômicas, sociais e jurídicas dos fatos); das continuidades (observar que o tempo verdadeiro é o da mudança perpétua); da ideia de progresso e de evolução (considerar que o futuro é contingente e aberto).

Por isso, as fontes utilizadas pelo pesquisador poderão nos mostrar que as coisas nem sempre foram assim; que as pessoas nem sempre agiram da mesma forma; que as resistências nem sempre foram edificadas ideologicamente do mesmo modo. Elas sofreram mudanças no ritmo dos tempos dos acontecimentos conjunturais e cotidianos.

E por meio da investigação acadêmica de processos judiciais da Justiça do Trabalho do Ceará estudados nesta Tese a diversidade de situações e expectativas que motivaram trabalhadores, sindicatos, empresários e empregadores a recorrer a esta Justiça especializada como espaço de conflitos e de suas soluções poderá nos colocar diante de diferentes significados e sentidos dos direitos trabalhistas entre continuidades e descontinuidades numa teia que circunda a História Social do Trabalho e das culturas jurídicas do nosso país.

Se a Justiça do Trabalho era vista como um espaço ou uma esfera em que o desvalido se sentava de igual para igual com o seu patrão e a legislação trabalhista buscava criar apenas uma igualdade jurídica, as mudanças produzidas pelo tempo foram mais além.

Ela vem vivenciando movimentos de ressignificação dos direitos laborais no país, articulada a uma crescente ideia social mais abrangente de direitos fundamentais constitucionais e de acesso à Justiça como eixo central da democracia brasileira.

1.2 QUESTÕES SOBRE OS RECORTES E AS FONTES DA PESQUISA NAS SUAS PERSPECTIVAS HISTÓRICAS E POSSIBILIDADES JURÍDICAS

O eixo basilar deste estudo é a compreensão dialética³² do sindicalismo no nosso país, a participação deste nos dissídios coletivos na Justiça do Trabalho, considerando-se na sua atuação os principais aspectos da trajetória histórica de lutas pela criação de direitos sindicais, bem como realizar uma correlação básica com as conquistas internacionais e nacionais das legislações trabalhistas, em que de um lado a experiência da pluralidade sindical ganhou corpo nos países mais desenvolvidos e no Brasil estruturou-se a partir da unidade sindical.

Quando escolhemos o nosso objeto de investigação foram erigidas quatro hipóteses investigativas; a primeira repousava sobre a legitimidade dos sindicatos passando necessariamente pela sua autonomia gestonária. Ela, por sua vez, nos fez pensar que se a autonomia apregoada legalmente sofre controles expressivos do Estado no Brasil, deixa de ser o elemento catalisador de segurança e de articulação das normas trabalhistas que são elaboradas pelos legisladores e de ser assim vista pelas categorias laborais que representa.

O que também nos fez perceber que nesse processo conflituoso e dinâmico, historicamente o sindicalismo brasileiro vem lutando para obter da classe empregadora ou patronal melhores e maiores condições de trabalho e a manutenção de garantias constitucionais que elevem o próprio trabalho assalariado ao patamar de construção da dignidade da pessoa humana³³ e de sua prole.

Se a autonomia gestonária requer uma série de circunstâncias propulsoras de sua operatividade, a segunda é a de que o Direito do Trabalho Comparado poderia contribuir bastante para melhoria e o aperfeiçoamento do ordenamento jurídico brasileiro no âmbito trabalhista, apontando os caminhos da pluralidade sindical; em que seus modelos gestonários que apresentam vantagens e desvantagens nas relações laborais poderiam ser estudados e analisados pelo nosso ordenamento pátrio; a terceira, é a de que a liberdade sindical prevista como princípio e a autonomia como norma, são duas categorias jurídicas que se permeiam

³²A tradução literal de dialética significa "caminho entre as ideias". Ou ainda contraposição e contradição de ideias que levam a outras ideias. De acordo com Gil (1994, p. 31) "as considerações acerca da dialética costumam ser polêmicas, porque invariavelmente conduzem à questão de natureza ideológica".

³³ O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana deve ser compreendido como um valor moral e espiritual inerente à pessoa, ou seja, todo ser humano é dotado desse preceito, e tal constitui o princípio máximo das sociedades verdadeiramente democráticas. Na Constituição Federal de 1988 está elencado no rol de direitos fundamentais (Ver art. 1º, inciso III).

mutuamente produzindo a legitimidade dos sindicatos e exercendo importante papel na atuação dos operadores do Direito quanto à aplicabilidade dos princípios nas legislações trabalhistas do país; a quarta, é a de que a negociação coletiva seria o caminho mais viável à construção da liberdade e da autonomia sindicais nos conflitos laborais mediatizados, quando necessário pela Justiça do Trabalho.

Neste diapasão, um campo que permeia a eficácia plena do art.11 da CF/88³⁴, uma vez que tais conflitos seriam resolvidos naturalmente em sua base de surgimento, ou seja, na própria empresa onde os obreiros laboram e lutam pelos seus direitos.

Portanto, o maior desafio neste estudo das relações sindicais nos dissídios coletivos e o papel da Justiça do Trabalho, sobretudo, na atualidade, seus princípios e normas e sua efetividade é o de conhecer ao longo de sua investigação os processos histórico-jurídicos que estão aproximando ou afastando o ordenamento jurídico de conquistas e de direitos sociais já consolidados no mundo do trabalho globalizado.

E para tanto consideramos que o fio condutor da nossa pesquisa é o olhar crítico sob as culturas políticas do país, seus atores sociais e suas atuações nas esferas públicas e privadas, em seus contextos históricos através de suas relações de poder.

É necessário destacar que a categoria cultura política foi construída no século XX, mas com inspiração de autores de períodos anteriores, que já discutiam a força da organização política do Estado e das suas instituições e as relações com os hábitos e costumes do povo.

O seu conceito ganhou estatuto científico nos anos de 1950 e 1960, em meio ao forte debate das Ciências Sociais norte-americanas, que tentava compreender a origem dos sistemas políticos democráticos e a presença de cidadãos com valores e atitudes políticas internalizadas.

Segundo Motta (2009), o trabalho com esta categorização³⁵ pode sugerir algumas reflexões, tais como: as culturas políticas são construções que podem transcender as instituições partidárias; pode ser um conceito aplicado a espaços diferenciados, com projetos

³⁴ **Art. 11** – O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve: (Redação dada pela Lei n.º 9.658, de 05-06-98, DOU 08-06-98). I – em cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato; (Inciso incluído pela Lei n.º 9.658, de 05-06-98, DOU 08-06-98) II – em dois anos, após a extinção do contrato de trabalho, para o trabalhador rural. (Inciso incluído pela Lei n.º 9.658, de 05-06-98, DOU 08-06-98 e revogado pela Emenda Constitucional n.º 28, de 25-05-01, DOU 29-05-01) § 1º – O disposto neste Art. não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social. (Redação dada pela Lei n.º 9.658, de 05-06-98, DOU 08-06-98).

³⁵ Ver contribuições sobre esta categorização a partir das publicações de historiadores e cientistas sociais, tais como: Berstein (1997), Dutra (2001), Gomes (2005), Kuschinir e Carneiro (1999), Krischke (1997), Motta (1996, 2002, 2006, 2009) e Rennó (1998).

específicos de ordenamento da sociedade; pode admitir a existência de padrões culturais coletivos a um povo; pode permitir estudos com convergência em pesquisas sob as diversas formas de manifestações das representações políticas, em que se luta para interpretar os impactos dos encontros entre política e cultura.

A aplicação deste conceito no campo jurídico poderá ampliar os argumentos legitimadores da elaboração e do cumprimento das leis, da fragilidade entre os laços das normas e das práticas culturais e sociais sobre questões que levam os cidadãos a perceberem o papel da prestação jurisdicional no âmbito do “justo ou do injusto”, como forma de dimensionar as reações diversas às manifestações da cultura política no Brasil.

As representações políticas, geralmente mais constituídas pelas elites brasileiras, estiveram e continuam presentes no imaginário social em que as leis, com maior ou menor capacidade de persuadir as pessoas, devem ser alvo de investigação, principalmente quando a participação popular atinge mecanismos de explosão e de fúria contra tais construções. Essas representações podem ser fugazes ou intensas, mas jamais negligenciadas pelo legislador pátrio em seu labor.

As sociedades contemporâneas exigem um resgate de suas culturas políticas³⁶ porque estas estão sendo constantemente levadas ao enfrentamento de mudanças e de permanências que afetam suas realidades presentes e futuras.

E como devem se comportar as pessoas diante de um arsenal sempre renovado de transformações que levam às rupturas, retomadas, recuos e avanços intermináveis?

As culturas políticas foram se cristalizando nas memórias particulares e sociais tendo como mecanismo de articulação a consciência de que o passado não desaparece naturalmente. Há sempre um sentimento de continuidade entre o que se foi e o que ocorre no presente.

Segundo Nora (1993, p. 9) a importância da memória reside no fato de que ela é:

A vida, sempre carregada por grupos vivos e, nesse sentido, ela está em permanente evolução, aberta à dialética da lembrança e do esquecimento, inconsciente de suas deformações sucessivas, vulnerável a todos os usos e manipulações, suscetível de longas latências e de repentinas revitalizações.

³⁶ Neste estudo consideramos as noções de cultura política segundo Berstein (1997) ao mencionar que elas estão ligadas à cultura global da sociedade, sem se confundir totalmente com ela, porque o seu campo de aplicação incide exclusivamente sobre o político. Ela também determina a representação que uma sociedade faz de si mesma, do seu passado e do seu futuro. Sua ação é variada e por vezes, contraditória, fruto da composição de influências diversas, resultantes de uma mensagem com caráter unívoco.

Desta forma a percepção de sua capacidade evolutiva e de sua influência numa determinada categoria profissional perpassa a ideia de um fenômeno social atual, pois no presente são acomodadas as mais diversas e complexas problemáticas que fizeram tal ciência ter a configuração que se observa na atualidade nos grupos que vivem suas práticas.

Percebemos que o papel das culturas políticas no Brasil está imbricado do próprio papel do Direito nas sociedades, que segundo Reale (1949, p. 71) “é uma experiência vital: uma soma de atos que as gerações vão vivendo, um após outros, dominadas, todas, pelo ideal que chamamos de justo”. Na ordem legal é uma ação coletiva, crescente e inevitável, de aprendizagens de valores econômicos, culturais, ideológicos, éticos e políticos.

As marcas provocadas pelas leis vão além de seus resultados, credenciam seus agentes, suas formas de uso, suas linguagens e todas as simbologias que serão percebidas a partir de então. Há, em cada uma delas, um eterno que é frágil e um perene que é passageiro.

No dizer de Pollak (1989, p. 5) “o longo silêncio sobre o passado, longe de conduzir ao esquecimento, é a resistência que uma sociedade civil impotente opõe ao excesso de discursos oficiais”. A sociedade que não aceita é a mesma que se rebela contra as leis vigentes e que busca alternativas de superação. Nessa dimensão, o autor acrescentou que:

[...] A fronteira entre o dizível e o indizível, o confessável e o inconfessável, separa, [...] uma memória coletiva subterrânea da sociedade civil dominada ou de grupos específicos, de uma memória coletiva organizada que resume a imagem que uma sociedade majoritária ou o Estado desejam passar e impor (p.5)

Portanto, neste estudo pretendemos perceber o entrelaçamento entre o mundo do trabalho e as culturas políticas do país, considerando-as como histórias plenas de oralidades, de testemunhos, de homens e mulheres que narram para continuar vivos e para identificar os sentimentos macros da própria vida. No dizer de Reis (2007) o objeto do conhecimento histórico são os homens na sua generalidade e as sociedades humanas no tempo. Para ele o passado é uma “referência da realidade, sem a qual o presente é uma irreflexão” (p. 8).

Assim, quando pensamos em nos debruçar sobre os acontecimentos do passado algumas possibilidades objetivas surgem para uma melhor análise do que se passou. Desta forma, podemos dizer que o tempo não se revela de uma só vez, “os acontecimentos emergem, submergem, explodem, adormecem, dependendo do seu próprio ritmo” (REIS, 2007, p. 8).

É com esse sentido que os movimentos sindicais e as legislações laborais do nosso país ainda precisam ser investigados, observando-se os padrões socioculturais e políticos do ordenamento jurídico brasileiro, permeado por tramas de fatos históricos em que as leis foram surgindo ao sabor das mudanças das classes sociais existentes, de seus protagonismos políticos e da formação do papel do Estado, em escalas oscilantes das questões entre o público e o privado.

O estudo aqui apresentado certamente tornará mais didático, histórico e jurídico os usos conceituais de categorias de investigação, tais como: “História do Direito”, “Direitos Sindicais”, “Princípio da Liberdade Sindical”, “Princípio da Autonomia Sindical”, “Direito Coletivo do Trabalho”, “História do Movimento Sindical Brasileiro”, “Sindicalismo”, “Culturas Políticas”, “Legislações Trabalhistas”, “Negociação Coletiva”, “Sindicalismo cearense” e “Atuação dos Tribunais da Justiça do Trabalho”.

Estas categorias investigativas deverão oportunizar uma melhor compreensão e percepção de que quando falamos em História e Direito estamos entrelaçando espaços e tempos de conquistas que a História oferece ao campo amplo e complexo do Direito, pois os laços aparecem nitidamente entre os discursos políticos e ideológicos e as próprias práticas vivenciadas pela sociedade.

Pretendemos contextualizar estes dois campos investigativos no prisma da Nova História do Direito, que se sustenta de perspectivas crítico-desmistificadoras, de uma historicidade que vem sendo forjada pela justiça, pela emancipação e pela solidariedade, numa busca permanente de democratização do acesso ao Poder Judiciário e de efetivação dos direitos de cidadania; numa trajetória de rupturas, revisões e atualizações das práticas da historiografia jurídica tradicional.

Se pensarmos que não há Direito fora da sociedade e que não há sociedade fora da História, é preciso aferir o real significado do Direito³⁷ ao longo dos tempos. De acordo com

³⁷ Adotamos nesta Tese a orientação teórica proposta pela Escola Francesa de Annales, que foi fundada por Marc Bloch e Lucien Febvre em 1929, e que vem sendo disseminada pelo Movimento da Nova História; principalmente nas suas duas últimas fases (3ª e 4ª gerações), com uma identificação mais plural e o desenvolvimento de uma História Cultural, representada pelos autores **Jacques Le Goff e Pierre Nora e Georges Duby e Jacques Revel**. Ver sobre este rico processo de compreensão da escrita da História e de suas interpretações as obras e os seguintes autores: BLOCH, Marc. **Introdução à história** - edição revista, aumentada e criticada. Trad. Maria Manuel et al. Portugal: Europa-América, 1997; LE GOFF, Jacques (Org.). **A história nova**. 3ªed. Trad. Eduardo Brandão. São Paulo: Martins Fontes, 1995. VOVELLE, Michel. A história e a longa duração. In: LE GOFF, Jacques (Org.). **A história nova**. 3ªed. Trad. Eduardo Brandão. São Paulo: Martins Fontes, 1995; BRAUDEL, Fernand. **Escritos sobre a história**. 2ª ed. Trad. J. Guinsburg e Tereza Cristina Silveira da Mota. São Paulo: Perspectiva, 1992; BURKE, Peter. **A escola dos Annales (1929-1989) - a Revolução Francesa da historiografia**. Trad. Nilo Odália. São Paulo: Unesp, 1991. REIS, José Carlos. A

Pinto *apud* Wolkmer (1989, p. 14) “assim, a atividade do historiador do direito envolve duas dimensões: a cartografia das formas de sociedade (ou, como diria Braudel, a “Gramática das Civilizações”) e a percepção do fenômeno jurídico que brota na coletividade”.

O interesse pela Nova História como aplicação no contexto teórico desta Tese justifica-se pelas suas principais características que foram sendo divulgadas com as gerações da Escola Francesa de Annales e contemplam aspectos de suas transformações, tais como: a) a renegação da história tradicional historicista; b) a renegação da ideia tradicional de fontes históricas, em que os documentos escritos eram considerados mitos e registravam geralmente as visões dos órgãos do Estado ou eram escritos pelos "grandes homens"; c) a possibilidade de ampliação do conceito de fontes históricas, especialmente pela aplicação dos estudos sobre cultura; d) afastamento da longa duração braudeliana; e) a perspectiva do retorno ao recorte monográfico; f) a possibilidade de aproximação da micro história; g) a influência da antropologia histórica; h) a ampliação dos estudos ligados as mentalidades, ideias, representações, performances, ritos, culturas materiais; i) a influência dos trabalhos de Michel Foucault, que discutem e questionam conceitos de liberdade, individualismos, submissão, controle estatal; j) aumento na perspectiva da interdisciplinaridade no campo histórico, sobretudo, com os estudos oriundos da psicologia e da antropologia; l) as questões envolvendo a indecisão acerca do papel da narrativa histórica ou o “retorno a narrativa histórica”, mas não com o seu caráter tido como tradicional; m) afastamento do conceito de estruturalismo braudeliano e straussiano; n) ampliação da ideia de "história total" proposta por Febvre; o) afastamento de uma história meramente quantitativa; p) adoção de uma perspectiva da "história vista de baixo", em que foram possíveis os estudos não apenas as classes dominantes, mas a inserção das classes marginalizadas; r) reinterpretação e ampliação do conceito de fato histórico; s) aproximação dos estudos memorialistas; t) influência dos estudos pós-coloniais; e u) influência do feminismo; dentre outras que ainda são alvos de

escola dos Annales - a inovação em História. São Paulo: Paz e Terra, 2000; LOPES, José Reinaldo Lima. **O direito na história - lições introdutórias.** São Paulo: Max Limonad, 2009; DOSSE, François. **A História em Migalhas: dos Annales à Nova História.** São Paulo: Edusc, 2003. Lembramos ainda que em 1994 a revista que propagava as idéias da Escola de Annales mudou de nome para *Annales. Historie, Sciences sociales*, título que conserva até os dias atuais. E neste sentido, BURKE (1992, p. 173) analisa que "da minha perspectiva, a mais importante contribuição do grupo dos Annales, incluindo-se as três gerações, foi expandir o campo da história por diversas áreas. O grupo ampliou o território da história, abrangendo áreas inesperadas do comportamento humano e a grupos sociais negligenciados pelos historiadores tradicionais. Essas extensões do território histórico estão vinculadas à descoberta de novas fontes e ao desenvolvimento de novos métodos para explorá-las. Estão também associadas à colaboração com outras ciências, ligadas ao estudo da humanidade, da geografia à linguística, da economia à psicologia. Essa colaboração interdisciplinar manteve-se por mais de sessenta anos, um fenômeno sem precedentes na história das ciências sociais".

reflexões pelos inúmeros estudiosos e pesquisadores do campo da História e suas contribuições à preservação da historicidade das sociedades e dos seus atores sociais.

De acordo com Niklas Luhmann³⁸ *apud* Wolkmer (1989, p. 14) as manifestações do Direito ao longo da História nas sociedades podem ser classificadas em três grandes grupos ou estilos, a saber: “(1) o direito arcaico, característico dos povos sem escrita; (2) o direito antigo, que surge com as primeiras civilizações urbanas; (3) o direito moderno, próprio das sociedades posteriores às Revoluções Francesa e Americana”.

Este último grupo veio se desenvolvendo mais concretamente com o fenômeno dos movimentos sociais e políticos no Ocidente em prol do constitucionalismo, percebido já no final do Século XVIII.

Embora estes grupos ou estilos possam ser agregados num critério cronológico, não podemos nos esquecer que existiram sociedades que demoraram mais tempo para atingi-los, em plenitude; e outras que ainda conservam marcas, apesar das mudanças que já sofreram ao longo de sua trajetória histórica.

E adoção de um critério apenas cronológico poderá impedir os processos de análise da formação do Direito, da sua estruturação jurídica e legitimidade social. Assim, o homem começa, a partir do terceiro grupo ou estilo, a se identificar no plano coletivo e a se libertar de uma vida vinculada aos aspectos da sobrevivência num ambiente hostil.

O passo seguinte é a formação de uma sociedade mais igualitária e capaz de absorver e conviver com estruturas religiosas, políticas, econômicas, culturais, jurídicas e sociais diferenciadas, mas sem extremos de exclusão e de dominações.

Se no princípio das civilizações os povos, as cidades, a escrita e o comércio fizeram nascer/surgir um direito incipiente, cognoscível pelo costume e pela força da religião e do papel dos seus governantes; aos poucos os movimentos constitucionalistas foram erigindo uma nova sociedade, com maior incidência do urbanismo populacional, aberta às inúmeras e complexas trocas comerciais e financeiras, com a presença de elevados intercâmbios de experiências políticas, econômicas, culturais e jurídicas, nacionais e internacionais, demandando um direito mais dinâmico e com uma função social mais nítida e célere.

³⁸ LUHMANN, Niklas. **Sociologia do Direito (I e II)**. Trad. Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1983 e 1985.

Lentas ou mais rápidas na condução dos seus fluxos evolutivos³⁹ cada sociedade foi incorporando sua expressão do Direito em um dado tempo histórico cuja finalização não pode ser alcançada nitidamente porque é obra permanente de mudanças e de restaurações.

É plausível supor, diante de um contexto que acoberta rupturas e continuidades das sociedades e de suas práticas humanas, que o Direito e seus institutos jurídicos foram sendo produzidos, constituídos e alterados por uma rede de comunicação e de identificação de suas formas, de seus processos, procedimentos e culturas, em que espécies diversificadas foram sendo acrescidas a um corpo burocrático estável, reconhecendo a circulação de interesses, de ideias, de valores, de regras, de condutas e de comportamentos em que a assertiva de Marc Bloch (1997, p. 90) o tempo da História na criação e ampliação do Direito é bastante peculiar: “é por natureza, contínuo. É também perpétua mudança”.

Na verdade, o que buscamos, então, é o ato investigativo- reflexivo de compreender a natureza evolutiva do Direito Coletivo do Trabalho no Brasil, na sua incursão progressiva com as questões do Direito Internacional do Trabalho, considerando dois de seus principais princípios instauradores, a partir das suas especificidades históricas, culturais, ideológicas, econômicas e políticas e as suas possibilidades de garantir a dignidade humana através do labor, socialmente regulado e legalmente protegido pelo Estado e pela sociedade.

Uma das metáforas possíveis ao nosso estudo acadêmico seria a do tabuleiro de xadrez, cuja utilidade estaria fundada na chave de leitura de que tais princípios precisam ser vistos e analisados a partir do locus privilegiado da atuação e das posições dos atores sociais envolvidos nas relações laborais; e observando-se que para cada passo/lance dado por um jogador seu resultado afetaria diretamente a caminhada do outro e o próprio resultado final do jogo em execução. Neste sentido a assertiva de Gene Fowler⁴⁰ é bastante significativa ao estabelecer que “não é que as pessoas estejam contra você. É que elas estão a favor delas próprias”.

Segundo a Teoria dos Jogos, uma aplicação/ disciplina prática, econômica e matemática de jogos de interação em que três situações podem acontecer no seu desdobramento, a partir das expectativas e dos comportamentos dos agentes envolvidos, os

³⁹ Sobre isto indicamos a leitura da Resenha intitulada **Hartog, François. Regimes de Historicidade: Presentismo e Experiências do Tempo**. Tradução de Andréa S. de Menezes, Bruna Beffart, Camila R. Moraes, Maria Cristina de A. Silva e Maria Helena Martins. Belo horizonte: Autêntica, 2014, elaborada por João Paulo Pimenta e publicada na Revista História (São Paulo), n. 172, p. 399-404, jan.-jun., 2015 <http://dx.doi.org/10.11606/issn.2316-9141.rh.2015.98813>.

⁴⁰ Ver este assunto na obra intitulada **Jornada de Trabalho na perspectiva da Teoria dos Jogos**, de autoria de Simone Barbosa de Martins Mello, publicada em 2012 pela LTR, p. 11, ao se reportar ao conceito desta Teoria.

resultados finais poderão apresentar: a) um dos jogadores poderá ganhar ou perder; b) os dois poderão ganhar; c) os dois poderão perder. O primeiro a tratar da Teoria dos Jogos e de sua evolução (duopólio- análise de jogos não cooperativos) foi o matemático francês Antoine August Cournot (1801- 1877). Logo após nomes como o do matemático alemão Ernst Zermelo (1871-1953), do matemático húngaro John Von Neumann (1903- 1957), e do economista austríaco Oskar Morgenstern (1902- 1977) figuram no campo do desenvolvimento desta Teoria. A partir de 1950 as ferramentas teóricas postas na obra *The Theory of games and economic Behavior* foram exploradas pelos matemáticos John Forbes Nash, John C. Harsanyi e Reinhard Selten, o que lhes rendeu o Prêmio Nobel de Economia em 1994. Para caracterização desta Teoria são elementos essenciais os agentes (jogadores), as interações, a racionalidade, o comportamento estratégico e a recompensa (pay-off). Portanto, para Teoria dos Jogos deve haver um jogo com regras claras e preestabelecidas para que seja possível a tomada de decisão racional pelos agentes envolvidos. Diante desta perspectiva o agente é considerado racional quando: a) aplica a lógica a premissas dadas do problema para chegar a suas conclusões; b) considera apenas premissas que são justificadas a partir de argumentos plenamente racionais; c) usa evidências empíricas com imparcialidade ao julgar afirmações proferidas diante dos fatos concretos.

Assim, a racionalidade, na Teoria dos Jogos, é vista como uma aptidão do indivíduo em eleger os melhores meios para os fins escolhidos por ele nas suas interações. Ao tomar uma decisão, o jogador deve considerar sua interação com os demais jogadores do fato concreto, sendo que os demais jogadores agirão com a repercussão direta nele. Depois de avaliadas as possíveis ações, haverá certamente uma recompensa ao esforço dos envolvidos. Sua classificação contempla: a) quanto aos resultados ou recompensas: jogos de soma zero ou de soma não zero; b) quanto ao modo de interação: jogos cooperativos e não cooperativos; c) quanto ao número de interações: jogos estáticos e jogos dinâmicos; d) quanto à forma de movimentação: jogos simultâneos ou sequenciais; e) quanto ao conteúdo da estrutura do jogo: jogos de informação completa ou incompleta; f) quanto à extensão da informação: jogos de informação perfeita ou imperfeita. No caso específico do jogo de xadrez, aqui utilizado para compreensão dos papéis dos atores sociais envolvidos nos dissídios coletivos, ele pode ser classificado como: jogo de soma não zero (surgimento da cooperação); jogo cooperativo (as partes se comprometem a colaborar); jogo dinâmico (ocorrem vários movimentos de interação dos agentes); jogo sequencial (o movimento dos jogadores ocorre de acordo com uma ordem preestabelecida); jogo de informação completa (o jogador sabe com quem estar interagindo e

conhece suas possíveis ações); jogo de informação perfeita (os jogadores têm pleno conhecimento da evolução do jogo/ as informações estão devidamente expostas no tabuleiro de xadrez).

De acordo com esta Teoria, que será aqui aplicada, o jogo de xadrez pode ser visto quanto à extensão da informação como de informação perfeita ou completa em que os jogadores têm pleno conhecimento da evolução do jogo, o agente ao se envolver numa jogada pré-estabelecida deve agir não somente pensando em seus objetivos e em suas ações isoladamente, mas deve mensurar criticamente o objetivo do outro jogador e de suas ações.

Nos casos em que a Justiça do Trabalho recebe os dissídios coletivos a Teoria dos Jogos se insere na dinâmica proposta por Ronaldo Fiani (2009), ao afirmar que ela auxilia a entender teoricamente o processo de decisão dos agentes que interagem entre si, a partir da compreensão que devem ter da lógica da situação em que estão envolvidos.

Na perspectiva de que há um jogo de interesses nas relações laborais, os atores sociais envolvidos neste contexto não são e não foram estáticos ao longo da História do Direito Coletivo do Trabalho; e nas suas relações o ponto de partida e de chegada foi e ainda é a liberdade sindical, um direito que vem sendo buscado pelos trabalhadores ao longo de sua trajetória histórico-social. O registro destes interesses nos processos judiciais, mediante a análise das estratégias processuais utilizadas, podem nos fazer perceber/ verificar que o jogo, ao seu final, estabelece duas possibilidades essenciais sobre as interações que se formam ao longo de sua execução: o melhor resultado dependerá da cooperação de todos os envolvidos; e se alguém buscar um resultado meramente individual e de forma mais imediata, aqueles que se mantiveram fiéis a um determinado compromisso da categoria serão verdadeiramente prejudicados.

No gozo da liberdade sindical as organizações sindicais poderiam se mover mais facilmente no espaço de sua autonomia e passariam a cuidar não apenas dos interesses imediatos dos trabalhadores, mas também de interesses das coletividades e a ocupar um papel de interface política diante da sociedade e do Estado com poderes reais para interferir, questionar e mudar as regras dos poderes vigentes.

Toda e qualquer interpretação de resultados à luz da Teoria dos Jogos deve considerar que o equilíbrio nas interações exigirá esforços coletivos, colaborativos e cooperativos. Ela não se furta à mensuração dos custos e dos benefícios de quem ganha e de quem perde (cede) numa negociação. Aliás, a natureza da negociação é parte preponderante

do equilíbrio das interações. No seu bojo há a necessidade da análise formal da situação compreendida, em que a formação de dados e o controle de informações resultarão nas escolhas e nas ações presentes e futuras dos jogadores.

Na conquista e manutenção dos direitos trabalhistas a satisfação dos atores sociais envolvidos implicará na permanência ou na alteração de condutas humanas que deverão interferir na racionalidade econômica, antecipando ou explicando os comportamentos humanos, dentre eles, são referenciadas as greves.

Uma questão deve ser mencionada neste estudo sobre a importância do processo de preservação dos documentos da Justiça do Trabalho no nosso país, que segundo Silva (2007, p. 31), no artigo intitulado **Nem Crematório de fontes nem Museu de curiosidades: por que preservar os documentos da Justiça do Trabalho**, publicado na obra intitulada Memória e Preservação de Documentos: Direitos do Cidadão, resultante do I Encontro da Memória da Justiça do Trabalho do Brasil, organizado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e por seu Memorial, nos dias 06 e 07 de novembro de 2006, “paira sobre os processos da Justiça brasileira o fantasma da ausência: faltam espaços físicos, qualificação profissional, condições de trabalho, equipamentos e toda sorte de recursos humanos e materiais adequados à guarda e preservação documental.” (p. 34)

Porém, com as devidas ressalvas para as políticas culturais de preservação patrimonial de documentação judiciária em cada Estado brasileiro, nos órgãos do Poder Judiciário, com características de valorização de arquivos ou de apenas depósito de papéis portadores de informações processuais, Silva (2007, p. 35) também nos alertou para o fato de que:

Mas é preciso tomar cuidado para não edulcorarmos o quadro, não deixando de considerar a arena jurídica em toda sua ambiguidade. Os trabalhadores tinham visões diferenciadas sobre a Justiça do Trabalho. Se para muitos ela era um espaço legítimo de reconhecimento, criação e ampliação de direitos, para outros era uma fraude.⁴¹ E, de fato, já foram apontados amplamente pela historiografia os limites do arranjo jurídico edificado no pós-1930.⁴² Seja qual for o diagnóstico que façamos acerca da eficácia e legitimidade da instituição, o fato é que a Justiça do Trabalho está ganhando cidadania acadêmica. Todavia, esse não é um fenômeno exclusivamente endógeno à produção intelectual. Nos anos 1980, a Justiça do Trabalho alcançou abrangência nacional, e a Constituição de 1988 ampliou

⁴¹French, John. **Afogados em leis. A CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros**, São Paulo, Edição Fundação Perseu Abramo, 2001.

⁴² Para uma análise cuidadosa das ambiguidades da Justiça do Trabalho em período recente, ver Setti, Paulo André. **Merecimento e eficiência: performance de advogados e juízes na Justiça do Trabalho em Campinas**. Campinas: Centro de Memória da Unicamp, 1997.

significativamente suas atribuições, tornando-a mais permeável às demandas individuais.⁴³

Isto nos faz identificar/pensar que a produção acadêmica a partir de processos judiciais é um desafio e uma porta aberta às inúmeras descobertas que os textos carregados da cultura jurídica de cada época podem apresentar a respeito dos conflitos e das resoluções/alternativas perseguidas/alcançadas por aqueles que viram seus direitos trabalhistas violados ou negligenciados.

E sobre este aspecto, Silva (2007, p. 10) nos instiga a sentir/constatar, de forma muito enfática e promissora, que:

O fato é que a Justiça do Trabalho não é mais aquela instituição acanhada e desprestigiada. E é a Justiça Comum que agora busca se apropriar dos velhos princípios trabalhistas de oralidade, informalidade, gratuidade e conciliação. Sem dúvida, essa promoção da Justiça do Trabalho tem relação com a mudança de percepção sobre o valor dos processos como fonte de pesquisa. O presente coloca novas perguntas ao passado no momento mesmo em que a Justiça amplia suas prerrogativas, em um processo de massificação do acesso aos serviços jurídicos.

E como o nosso interesse nestes processos é assemelhado à defesa feita por Silva (2007, p. 10) podemos dizer que a pesquisa nestas fontes poderá nos auxiliar a compreender que:

Por meio da investigação de numerosos processos envolvendo dissídios individuais e coletivos das mais variadas categorias profissionais, os pesquisadores têm procurado considerar a diversidade de situações e expectativas que motivaram trabalhadores, empresários e sindicatos a recorrer à Justiça do Trabalho como espaço de conflitos e negociações. Eles estão interessados no funcionamento da Justiça, nas suas formulações doutrinárias, nas formas legais de controle social e na atuação dos chamados “operadores da justiça” (advogados, juízes, representantes classistas e procuradores). Mas as ações trabalhistas podem indiciar também um conjunto de práticas e relações sociais mais amplas, como as experiências cotidianas nos locais de trabalho, nos sindicatos, nas mobilizações coletivas, na esfera privada e nas relações de gênero, possibilitando a análise de como costumes e práticas compartilhados formaram bases sólidas para a luta por direitos. Ao lado das demandas específicas, podem ser igualmente inventariados os diferentes resultados e repercussões dos processos, por meio dos quais se podem compreender não apenas o funcionamento da Justiça do Trabalho, mas também as diferentes visões sobre sua eficácia e legitimidade e os sentimentos de recompensa, gratidão e frustração diante das decisões ou das reparações judiciais. Se atentarmos para os detalhes, os processos são uma rara via de acesso à fala dos trabalhadores, ainda que filtrada e destilada pela linguagem e pelo exercício do poder judicial, em situações formais e muitas vezes opressivas.

⁴³ Inversamente, com o declínio do poder normativo da Justiça do Trabalho, diminuiu o número de dissídios coletivos e aumentou o de convenções e acordos coletivos. Pinto, Almir Pazzianotto. **100 anos de sindicalismo**. São Paulo: Lex Editora, 2007, p. 234-237.

Associados aos jornais circulantes no mesmo período que destacavam como a sociedade da Capital Alencarina (Fortaleza-CE) se envolvia nas lides trabalhistas que afetavam a manutenção dos transportes urbanos atendendo a população, ora aceitando as greves, ora criticando e revoltada com os grevistas, temos uma imagem de como as categorias profissionais construíram suas historicidades a partir de um mesmo elemento integrativo, o trabalho, no seio da sociedade cearense.

Neste sentido, lembramos de uma deliberação posta no processo nº 01511/01, fls. 1 a 64, que começou em 21/05/2001 e findou em 06/02/2002, em que o Ministério Público do Trabalho, ao litigar contra o SINTRO-CE sobre a decretação de abusividade de greve, obteve o seguinte despacho na Justiça do Trabalho da 7ª Região:

5. Determinar ao SINTRO-CE que se abstenha, em qualquer caso, de ato de bloqueio de garagens patronais, Terminais de Integração ou vias de tráfego, e abster-se ainda de atos de violência como operação fura-pneus, depredação de vidros, etc., sob pena de cominação da mesma multa indicada no item anterior (multa diária de R\$ 15.000,00 – quinze mil reais revestido ao FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador).

Assim, ao nos debruçarmos sobre os processos judiciais trabalhistas produzidos numa determinada época, bem como nos textos literários doutrinários que constituíram o pensamento jurídico do mesmo período de efetividade da legislação pátria, e da consulta de jornais de circulação enfocando a opinião pública diante de casos concretos específicos em que as lides laborais deixam os tribunais e chegam ao cotidiano de todas as pessoas, estamos construindo e reconstruindo um diagnóstico de como uma Justiça Especializada não é a total guardiã da sua própria historicidade.

Ela pertence, necessariamente, numa primeira instância investigativa, a sociedade, que busca entender, interpretar e desvelar o seu próprio passado, mais remoto ou mais recente, em situações em que as realidades podem ser elevadas à categoria de direito coletivo à memória, ajudando-nos igualmente a compreender e repensar os aspectos mais significativos do Direito, do Poder Judiciário e da aplicação da Justiça.

E se para Guimarães Rosa “o passado é urgente”, urgente também deve ser a realização dos direitos sociais pelo Estado, sobretudo, o do trabalho digno, protegido pelas legislações laborais e considerando-se neste processo de efetividade legal e legitimidade dos

anseios da sociedade em regime de transformações permanente, em que a assertiva de Hobsbawm (1987, p. 419) nos alerta sobre:

Digam os filósofos o que quiserem, os “direitos” não são abstratos, universais e imutáveis. Eles existem nas mentes de homens e mulheres como partes de conjuntos especiais de convicções sobre a natureza da sociedade humana e sobre a ordenação das relações entre os seres humanos dentro dela: um modelo de ordem social e política, um modelo de moralidade e justiça.

Dentro deste cenário, o Direito Coletivo do Trabalho deve ser entendido como produto histórico e cultural eminentemente típico de um novo modelo de sociedade e de um novo papel do Estado. Neste sentido, as questões laborais trazidas a lume a partir da Revolução Industrial apresentaram aos estudos sobre o mundo do trabalho duas classes ontologicamente desiguais e com interesses que poderiam ser analisados como justapostos: a classe capitalista e a classe proletária.

Na nova historiografia jurídica, que contempla elementos híbridos e de mestiçagem no nosso ordenamento pátrio para vencer os embates de uma sociedade plural, a percepção da função social do Direito, principalmente enfrentando as múltiplas etapas da industrialização e do capitalismo, tem na sua matriz constitucionalista o imperativo de assegurar e garantir justiça social.

Das questões imperativas que o cercaram ao longo de suas transformações e adequações no âmbito de um direito humano e universal, capaz de gerar riquezas, de eliminar desigualdades sociais e de edificar uma sociedade mais justa e solidária, tanto o Direito do Trabalho como qualquer outro ramo do Direito, perpassam em momentos mais específicos de suas trajetórias de constituição e de reestruturação a necessidade de serem legitimados a partir de um consenso social sobre a fundamentação de sua obrigatoriedade e sobre o seu caráter de obediência e de efetividade social.

1.3 CONTEXTUALIZANDO A ESTRUTURAÇÃO DA TESE: DA REALIDADE COTIDIANA TRABALHISTA AOS TRIBUNAIS DA JUSTIÇA LABORAL

Compreendemos que a Ciência sempre busca chegar à veracidade dos fatos do nosso cotidiano, que produz fenômenos sociais, jurídicos e científicos, contextualizados historicamente e culturalmente. O cotidiano torna-se bastante significativo para os estudos historiográficos porque se debruça sobre as minúcias das realidades múltiplas dos indivíduos

grupos e de acordo com Pesavento (2004), objetiva trabalhar com partes menores ou verdadeiramente pequenas de um grande mosaico humano, em que uma escala mais reduzida poderá proporcionar maiores possibilidades de análise das fontes consultadas, apontando, quando possível, uma pluralidade de respostas para uma mesma questão.

Para isso, a micro - história é vista como sendo uma importante aliada do historiador do Direito porque no “jogo de escalas” micro/macro, as “especificidades se explicam e ganham significado por aquilo que estaria extramicro, ou extra-região e extralocal” (PESAVENTO, 2004, p.183). A autora acrescenta na sua análise aspectos sobre as possibilidades do uso da micro-história a responsabilidade do pesquisador em “optar sempre pelo olhar oblíquo, indireto, para ver além, mudando o ponto de observação” (p.187).

Segundo Ravel (1998) ao se realizar a escolha do ponto de vista individual numa dada pesquisa ou estudo não estaremos nos opondo às contradições oriundas do universo social; pelo contrário, ao nos debruçarmos sobre o fio condutor do destino particular, quer seja de um homem ou até mesmo de um grupo de homens envolvidos numa determinada atividade, fato ou acontecimento, as análises destas circunstâncias poderão nos apresentar a multiplicidade dos espaços e dos tempos em que as situações ocorreram, além de acenar para os meandros das relações⁴⁴ sociais, culturais, econômicas, ideológicas e jurídicas nas quais elas se inscreveram.

Neste processo em que as individualidades estão no centro da História e são substâncias essenciais da dinâmica do tecido social⁴⁵, a realidade parte do cotidiano e a ele retorna no compartilhamento de conhecimentos produzidos pelos sujeitos das relações sociais, a partir de suas atuações, vontades, lutas e experiências, que guardam rupturas e transformações profundas na sociedade, fazendo e construindo o sentido da vida e do cotidiano pelos movimentos de invenção, ousadia, atrevimento, indisciplina e de transgressão.

De acordo com Rocha Júnior (2003) o cotidiano deve ser entendido como a raiz que sustenta tudo o que lhe sobrepõe à vida das pessoas: relações de trabalho, as decisões políticas

⁴⁴ Sugerimos a leitura da obra intitulada **A invenção do cotidiano** de Michel de Certeau (1994) como eixo basilar à compreensão de como os homens burlam, nas dinâmicas do cotidiano em busca de sua própria sobrevivência, os mecanismos de poder, de regulamentação e de disciplinamento postos pela sociedade que pretende controlar a vida local. Esta obra aborda a importância da negociação como tática ou estratégia de reinvenção do cotidiano. É importante que se destaque que a partir da segunda metade do século XX os estudos históricos do cotidiano sofreram uma redefinição, graças principalmente às contribuições de teóricos, tais como: Henri Lefebvre (1974), Agnes Heller (1992) e Michel de Certeau (1993; 1994).

⁴⁵ Ver as contribuições de Ginzburg (1987); Hall (2003); Heller (1992), Martins (2009); Pesavento (2004); Revel (1998); Thompson (1998) sobre a vida cotidiana e as suas implicações na construção da História Cultural e da História Social, a partir da micro-história.

e os acontecimentos econômicos, que partiriam da vida cotidiana, na qual seriam engendrados e postos em funcionamento. E seriam lugares de “homens simples” e de “homens ordinários”, estabelecendo o entrelaçamento entre o público e o privado, realizando a historicização dos conceitos e das verdades, fazendo a redefinição dos sujeitos e do deslocamento do político.

Para Heller (1992, p. 17) no cotidiano “coloca-se em funcionamento todos os sentidos da vida humana, todas as capacidades intelectuais, habilidades manipulativas, sentimentos, paixões, ideias e interesses. A vida cotidiana é a vida do homem inteiro”.

Neste sentido, o cotidiano é de suma importância no mundo do trabalho em que as pessoas vivem suas atividades laborais como seres concretos e de múltiplas relações sociais.

Segundo a abordagem de Gil (1994, p. 27) “para que um conhecimento possa ser científico, torna-se necessário identificar as operações mentais e técnicas que possibilitam a sua verificação”. A pesquisa faz a ciência progredir e atingir seus objetivos, servindo de instrumento de desenvolvimento do homem e da sociedade e que na perspectiva de Rúdio (1998, p. 9) pressupõe “um conjunto orientado de atividades para a busca de um determinado conhecimento”.

No nosso estudo utilizamos as pesquisas de natureza bibliográfica e exploratória, entrelaçadas na propositura do problema central, em suas reflexões doutrinárias e jurisprudenciais, acrescidas de pesquisa documental⁴⁶ em instrumentos legais tais como Processos Judiciais, Convenções, Acordos, Pactos, Declarações, Legislações e Codificações que auxiliam na análise da legalidade e da legitimidade dos sindicatos, da forma como se processa sua atuação e seus resultados operativos na legislação trabalhista. E por outro lado, verificaremos a importância dos princípios constitucionais que podem alavancar a sua operacionalidade e a sua inserção legítima na seara laboral.

A pesquisa bibliográfica percorreu a leitura de livros, de revistas e periódicos especializados no assunto, jornais, diários oficiais, processos judiciais, informações sistematizadas e arquivos dos órgãos do Poder Judiciário Brasileiro (principalmente das hierarquias da Justiça do Trabalho e do STF), documentários históricos, inclusive mediante sites/meios eletrônicos, que facilitaram o acesso mais célere ao conhecimento pretendido e a sua credibilidade científico-jurídica.

⁴⁶ Na pesquisa documental lembramos que o nosso estudo tratará os documentos na perspectiva da definição de Le Goff (2003) compreendendo que toda produção humana é documento e que a sua transformação dependerá do olhar crítico que deve ser lançado pelo pesquisador em relação ao sujeito que narra sua história.

Optamos neste estudo por analisar a Revista LTR, nos anos de 1976 a 2012, na categoria de fonte documental, ampliando o nosso recorte histórico inicial, por perceber a necessidade de compreensão da produção do pensamento jurídico de forma mais abrangente e de se verificar as suas contribuições à melhoria da legislação trabalhista existente neste período.

Esta é uma Revista Jurídica especializada em Direito do Trabalho (Individual e Coletivo), apresentando três dimensões necessárias às discussões sobre a evolução deste campo: Doutrina, Jurisprudência e Legislação. Com uma tiragem mensal superior a 3000 exemplares e circulação em todo o território nacional é o repositório autorizado de Jurisprudência para indicação dos julgados registrados no STF, no STJ e no TST. Convém se destacar que os acórdãos publicados correspondem na íntegra às cópias obtidas nas Secretarias dos respectivos Tribunais. O estudo contemplará textos cujas produções figuram discussões sobre: Liberdade Sindical, Autonomia Sindical, Sindicalismo, Negociação Coletiva, Greve, Política Salarial, Ações Judiciais Trabalhistas, Justiça do Trabalho e o Direito do Trabalho no novo século.

Assim, a propositura do nosso estudo, envolvendo levantamento bibliográfico, com viés documental e a reflexão crítico-dialética, visa também à construção de uma óptica geral sobre o assunto proposto, aproximando-o de novos estudos mais amplos e em direções assemelhadas.

O produto final esperado nesta elaboração acadêmica é um problema mais esclarecido e com múltiplas ópticas investigativas, a partir das atividades de revisão literária, jurídica, política e social de análise do objeto científico escolhido e em investigação.

Todos os conceitos, ideias e definições deste estudo serão analisadas em face das convergências e das divergências encontradas nos textos dos autores e nas práticas culturais jurídicas do país; no entanto, serão sempre definidas e reconhecidas as características de tendências dominantes e minoritárias, cujos entendimentos são significativos e definidores das posturas marcantes dos operadores do Direito do Trabalho nos órgãos jurisdicionais do Poder Judiciário Brasileiro.

Portanto, estamos diante de um estudo que consagra a história do tempo presente, que de acordo com Hartmut Kaelble (1993), as expressões *histoiredu tempsprésent*, *contemporaryhistory*, *Zeitgeschichte* entraram no vocabulário mais específico dos historiadores após a Segunda Guerra Mundial, quando ocorreu à convergência de escolas

históricas na Europa e que permitiram aos historiadores explorar as rupturas e as transições recentes da história, principalmente do século XX que já se mostrava repleta de turbulências, indicando mudanças nos seus ritmos e estimulando o desenvolvimento do estudo do tempo presente.

Segundo Hobsbawm *apud* Bernstein (1993), a noção de tempo presente é o período durante o qual se produzem os eventos que pressionam o historiador a revisar os significados dados aos seus conceitos no passado, a rever as suas perspectivas e expectativas, a redefinir as suas periodizações, olhando, em função do resultado de hoje, para um passado que somente sob essa luz interpretativa vem adquirindo sentido e significação.

Como a história do tempo presente é alvo de algumas resistências por parte dos próprios historiadores Hobsbawm (1998, p. 121) afirmou categoricamente que:

A despeito de todos os problemas estruturais da história do tempo presente, é necessário fazê-la. Não há escolha. É necessário realizar as pesquisas com os mesmos cuidados, com os mesmos critérios que para os outros tempos, ainda que seja para salvar do esquecimento, e talvez da destruição, as fontes que serão indispensáveis aos historiadores do terceiro milênio.

Ao pensar no papel do historiador do tempo presente Chartier (1993, p. 20) chama nossa atenção para o aspecto de que:

O pesquisador é contemporâneo de seu objeto e divide com os que fazem a história, seus atores, as mesmas categorias e referências. Assim, a falta de distância, ao invés de um inconveniente, pode ser um instrumento de auxílio importante para um maior entendimento da realidade estudada, de maneira a superar a descontinuidade fundamental, que ordinariamente separa o instrumental intelectual, afetivo e psíquico do historiador e aqueles que fazem a história.

Na sua organização metodológica a Tese aqui registrada contempla uma Introdução, quatro capítulos, subdivididos cada um em três tópicos, que vão nortear as discussões teóricas e analisar reflexivamente como os acontecimentos que motivaram os dissídios coletivos que cercaram o SINTRO-CE ocorreram e desenvolveram o panorama da atualidade mediante as fontes que podem nos alertar para novas interpretações de uma dada realidade, sobretudo, nos aspectos da atuação mediadora/ resolutive da Justiça do Trabalho.

No **segundo capítulo** nos debruçamos sobre o movimento sindical no Brasil, realizando uma breve incursão sobre a sua evolução histórica, permeada por conflitos entre os

padrões, os empregados e o Estado-juiz, descrevendo seu modelo organizacional, sua funcionalidade enquanto organismo de uma categoria trabalhista, seus mecanismos de estruturação interna e externa, sua capacidade de solucionar os litígios trabalhistas e a relevância da Justiça do Trabalho neste campo.

Esta escolha, mais que uma exigência dentro do nosso assunto central, é uma necessidade latente no campo da operacionalidade judiciária, em se tratando de conceber a proteção ao trabalhador, a partir da possibilidade de organização sindical e de participação nas discussões que interferem em sua ação laboral.

Do sindicalismo revolucionário ao sindicalismo de Estado, os métodos de atuação das associações sindicais e as suas diretrizes doutrinárias vêm se modernizando, sobretudo, em regimes democráticos, consagrando princípios e normas de respeito às categorias envolvidas e de liberdade de atuação.

E se conquistas existem nas legislações laborais não podem ser desassociadas das lutas sindicais que se processaram em campos antagônicos, porém intermediados pela ação do Estado, ora no enfrentamento do trabalho no bojo de suas relevantes questões sociais, ora tornando-o caso de polícia, com as mais intrínsecas teias de rompimento dos direitos sociais e humanos.

Sem o sindicalismo mundial, que vem se configurando como uma força motriz no desenvolvimento socioeconômico internacional, a experiência de organização sindical não seria reconhecida na sua dimensão forjadora de novas legislações e nem na sua perspectiva de inspiração nacional.

Deveremos associar nossas reflexões aos processos de surgimento dos movimentos operários no país, suas diversas correntes de interpretação, suas ações efetivas de melhoria das condições de trabalho, suas composições demográficas, seus comportamentos livres ou partidários, e suas possibilidades legais de resolver os conflitos oriundos das relações de trabalho. Numa perspectiva que amplia sua dimensão econômica, entendendo-os também nas suas dimensões políticas e educativas.

Se o trabalho humano pode ser visto e definido como ação, atividade, esforço físico ou intelectual, com a intenção de realizar algo ou produzir um bem de ordem econômica, juridicamente protegido pelo Estado, seus sujeitos devem ser considerados no conjunto desta ação. E seus movimentos organizacionais, em maior ou menor escala de projeção social e

histórica, devem ser analisados porque poderão anunciar ou denunciar as relações de poder alojadas nas atividades laborais.

E recordaremos neste percurso a assertiva do Marquês de Maricá ao dizer que: “as ideias novas são para muita gente como as frutas verdes que travam na boca”, que bem pode ser aplicada às questões do sindicalismo no Brasil, permeado pelo enfoque internacional, constitucional e legal sobre o Direito Coletivo do Trabalho, no tocante ao seu modelo sindical vigente e às propostas de alterações das relações sindicais. Diante do primado da justiça social no país, o trabalho não pode ser visto como uma simples mercadoria. Ele é e será indiscutivelmente fator de superação das desigualdades sociais, culturais, políticas e econômicas.

No **terceiro capítulo** percorremos a trajetória de construção do princípio da liberdade sindical⁴⁷ e como no nosso país vem prevalecendo a norma da autonomia sindical⁴⁸. Este assunto vem sendo controvertido no Poder Judiciário porque coloca os operadores do Direito em litígios que assumem proporções díspares no cabimento do princípio e da norma.

Se a Carta Magna de 1988, reconhecida como a “Constituição cidadã” ainda não albergou direitos sindicais comuns em outros países, a liberdade sindical posta sobre o controle do Estado em face da regulamentação dos sindicatos brasileiros é discutível nos avanços que ainda não chegaram ao solo pátrio e que coloca os trabalhadores do país numa perspectiva reducionista de seus direitos sociais e laborais.

Nesse sentido, a quantidade de sindicatos numa determinada área geográfica não deve ser o único elemento avaliador de seus resultados, mas devem ser somados e multiplicados os elementos ideológico-políticos que defendem; as reivindicações que embalam suas lutas e o contexto histórico de seu funcionamento; assim, agregações e rupturas de sindicatos, ou ainda a sua unicidade ou a sua pluralidade poderão ser fatores favoráveis ou desfavoráveis à sua operacionalização.

Se por liberdade sindical entendemos o direito dos trabalhadores e dos empregadores de se organizarem e constituírem livremente seus sindicatos, sem qualquer interferência do

⁴⁷ “Tem-se que o primeiro e mais importante dos princípios constitucionais referente ao direito sindical é o princípio da liberdade sindical. [...] O princípio da liberdade sindical traz em si várias dimensões da relação entre o sindicato e o Estado [...]”. (HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. 2ª ed. Revista e Atualizada. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 24-26)

⁴⁸ “Um dos aspectos relevantes e mais significativos da atual Constituição Federal foi à concessão, aos sindicatos, de inteira autonomia, desprendendo-os da tutela estatal, a rigor, a responsável maior pelas constantes intervenções dos governantes, em época não distante”. (ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007).

Estado, bem como o direito de ingressar ou se retirar; e por autonomia sindical, a possibilidade de atuação do grupo organizado em sindicato e não de seus componentes individualmente considerados; o cenário nacional passa por mecanismos de transição política e jurídica, sendo que de acordo com Eduardo Gabriel Saad⁴⁹ “as diferenças de desenvolvimento cultural, social e econômico entre as diversas regiões do país são mais profundas do que entre os países do Velho Mundo”. E acrescentou: “devido à vida mais longa do sindicato único no Brasil, é natural que os múltiplos interesses de líderes patronais e de empregados estejam intensamente mais articulados com a atual ordem sindical”.

No **quarto capítulo** estudamos os meandros que cercam geralmente os procedimentos de negociação coletiva na seara laboral; no seu primeiro momento a negociação deveria ser um procedimento dentro das empresas, a partir da representação dos obreiros no seu interior; esgotadas suas instâncias de viabilização das demandas e sem existir o consenso buscado, a Justiça Especializada entraria em cena para garantir que os serviços e a sociedade não fossem prejudicados diante de fatores que levam até a greve dos trabalhadores.

O sindicato, quando legitimado para discutir os interesses latentes dos obreiros, deveria ser elo de comunicabilidade da categoria, fazendo emergir os resultados para categoria trabalhista, sendo a sociedade sensibilizada dos argumentos tecedores de uma greve.

A ilegalidade de uma greve assombra ainda a sociedade e provoca a punibilidade, na maioria das vezes, dos seus deflagradores. Somado a esse quadro de inseguranças, como os serviços prestados nem sempre conseguem ser de boa qualidade, a greve é vista como um recurso negativo e as suas conquistas, muitas vezes, são reduzidas.

Aprofundar a possibilidade da negociação coletiva dentro de novos padrões de organização sindical e de efetividade da Justiça Laboral pode vir a ser o caminho mais curto e mais seguro à garantia de melhores condições de trabalho e de aceitação social dos movimentos grevistas.

No **quinto capítulo** trataremos do caso concreto da experiência sindical dos transportes urbanos de Fortaleza-CE, atentando para o recorte histórico de nossa pesquisa. Nestes anos específicos já relacionados anteriormente nos debruçamos sobre os processos judiciais do Sindicato dos Transportes Urbanos de Fortaleza-CE e da documentação dos litígios que desembocaram na Justiça do Trabalho⁵⁰ nesta comarca, objetivando perceber as

⁴⁹ Ver Suplemento Trabalhista LTR nº3, de 2000, SP, p.13.

⁵⁰ A Justiça do Trabalho no Ceará é parte integrante do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. De acordo com consulta em seu sítio eletrônico observamos que os Relatórios de Gestão que apresentam informações sobre

intervenções, as conquistas, as dificuldades e as características marcantes de cada etapa formativa do sindicalismo cearense.

Nosso olhar foi pautado pelas análises dos atos jurídicos evidenciados nos Tribunais e vendo na prestação jurisdicional empreendida as tendências do Poder Judiciário cearense em face dos mecanismos de negociação coletiva e das problemáticas oriundas de sua ausência.

Aos operadores do Direito neste Estado também devem ser atribuídas às dinâmicas que podem ser aquilatadas em cenário nacional, que complementam ou intensificam o posicionamento pacificado dos Tribunais brasileiros sobre a legislação laboral no Brasil. As conquistas de outras regiões do país não passam despercebidas no solo cearense e nas suas culturas jurídicas.

Este quadro evidencia uma tendência de igualdade laboral para as mesmas categorias envolvidas em dissídios coletivos no país. E nos coloca diante dos desafios que acobertam a micro-história numa análise do cotidiano e das forças que agem nas relações sociais existentes.

No entanto, é inegável que o contexto socioeconômico do Estado do Ceará não poderá ser esquecido ou negligenciado sob pena de tornar improdutiva a atividade empresarial e de lançar na sociedade uma demanda numerosa de desempregados após uma greve ou paralisação das atividades trabalhistas.

O mais conflituoso para a Justiça do Trabalho do Ceará é o ato de manter o equilíbrio econômico sem perder de vista a dignidade da pessoa humana através do seu trabalho, principalmente numa área de condução diária de vidas humanas que se deslocam para inúmeras atividades sociais, de estudo, de lazer, de trabalho, de saúde e de moradia.

Neste capítulo também foi feito o uso das atas das assembleias do sindicato em tela nas quais os atores sociais envolvidos nas relações laborais apresentam suas necessidades de melhoria das condições de trabalho e de permanência das garantias já conquistadas em acordos e convenções trabalhistas anteriores, a partir das possibilidades de reconhecimento de uma história do tempo presente, que se faz com os acontecimentos ainda em processo, que não

as tramitações processuais, numa dinâmica de boletins estatísticos, datam de 2007 até 2012. Os dados de cada ano são registrados mensalmente, enfocando o cumprimento de metas e os resultados que poderão aquilatar eficiência e eficácia desta Justiça Especializada no Estado do Ceará. Anualmente é produzido um Boletim Estatístico do Movimento das Varas Trabalhistas consolidando as informações anteriores e avaliando os indicadores mais influentes do desempenho e os que precisam ser ampliados para melhoria da prestação jurisdicional. < <http://www.trt7.jus.br/>>

estando conclusos, abrem portas para sua interpretação, além de lançar olhares ao próprio passado recente.

Para Medeiros (2007, p. 05), embora os fundadores dos *Annales* estudassem assuntos relativos a periodicidade da “Idade Média” ou da “Idade Moderna”, o tempo presente não passou despercebido ou desacreditado uma vez que “toda história é uma história contemporânea, já que seus sujeitos são parte inerente dela e, portanto, determinam um resultado particular que é sempre contemporâneo”.

E na perspectiva de Reis (2007, p. 9) a construção do conhecimento histórico implica na possibilidade de que “toda interpretação, que é uma atribuição de sentido vivido, se assenta sobre um “mirante temporal”, um ponto de vista, em um presente – vê-se a partir de um lugar social e um tempo específicos [...]. A história é necessariamente escrita e reescrita a partir das posições do presente, lugar da problemática da pesquisa e do sujeito que a realiza”.

Nesse sentido, convém destacar que segundo Neder (1995, p. 26) “o Direito é um produto histórico, pois é produzido e transformado ao longo dos tempos múltiplos e contraditórios do devir social”.

Suas atualidades são buscadas nos materiais do passado, sem esquecer-se de utilizar as construções do tempo presente e suas repercussões imediatas ou vindouras. As leis, numa perspectiva imediata, nascem perfeitas e são submetidas ao crivo do cotidiano social, que pode fazê-las permanentes ou transitórias, em face de suas proteções ou de suas omissões.

É salutar pensar que o Direito do Trabalho, em sua gênese, é uma ciência social aplicada aos interesses de emancipação da condição humana contra as situações de opressão e de desigualdades socioeconômicas, políticas e culturais, por isso a História se faz necessária na compreensão da trajetória de qualquer ramo do Direito.

A sua gênese não se esgota com a sua temporalidade e a sua racionalidade cada vez mais se aproxima dos homens livres e solidários. Nesse contexto, as condições naturais dos indivíduos não devem ser esquecidas ou menosprezadas.

Na verdade, serão elas as matrizes orientadoras das leis e de sua aplicação. O valor próprio da pessoa humana supera as incidências de sua hereditariedade e da estrutura social de origem.

Este estudo pretende apontar caminhos que levem a uma perspectiva trabalhista mais humanizada e humanizadora das relações laborais, em que os seus atores assumam as

responsabilidades cabíveis, atestando socialmente que direitos e deveres solucionam conflitos e movimentam a economia quando são capazes de gerar empregos e renda, produzindo uma igualdade social verdadeiramente equilibrada em todos os seus contextos.

Nas **Considerações Finais** descrevemos o percurso unificador do tema que gerou o estudo, sua relevância no seio do mundo acadêmico, suas interfaces histórico-jurídicas, sua realidade dentro da experiência a Justiça do Trabalho no Ceará, apontando os novos rumos do trabalho humano no país, sua trajetória sindical, com as suas mais recentes tendências de organização e funcionalidade.

Diante deste panorama, erigindo a negociação coletiva à categoria de processo mediador de conflitos na seara laboral, capaz de encontrar respostas mais concretas aos anseios dos empregados e dos empregadores intermediados pelo Estado absorvendo através da Justiça do Trabalho um novo espaço de sua própria atuação.

Assim, devemos salientar a assertiva de Gonçalves (1995, p. 33), ao explicitar que:

A Jurisdição Trabalhista é o poder que o Estado detém de decidir, com força jurídica, as lides de natureza trabalhista. Decorre da necessidade de dotar a sociedade de um sistema de solução das questões trabalhistas, mediante atuação de órgãos judiciais e especializados, a Justiça do Trabalho, à qual compete conhecer e julgar as questões oriundas do Direito do Trabalho e os litígios entre empregados e empregadores.

É ainda imperativo reconhecer que a sociedade brasileira vem se instrumentalizando legalmente para construir um ordenamento jurídico laboral mais adequado às mudanças do sistema capitalista, sem deixar de visualizar a inserção do país na conjuntura internacional e nas decisões comerciais e políticas que afetam o mundo do trabalho.

As políticas públicas voltadas nesta direção pregam a necessidade emergencial da qualificação da mão-de-obra, da elevação do nível de escolaridade dos trabalhadores, do aumento dos postos de trabalho e das garantias de que os trabalhadores não serão despedidos em virtude dos processos de automação das empresas.

Um desafio que impõe alterações estruturais no binômio capital x trabalho, cujas implicações em curto prazo vêm penalizando uma demanda que não teve acesso às escolas, sobretudo, as de formação técnica ou tecnológica, fazendo nascer e crescer uma legião de desempregados ou empregados que recebem pouco pelas atividades básicas que realizam numa empresa mais tecnológica.

Sem falar que no Brasil existe o prisma degradante do trabalho análogo ao dos escravos, que exige da Justiça do Trabalho uma articulação muito próxima com outros mecanismos e instituições do país para coibir tal situação, forjada na ausência de escrúpulos de uns, na busca pela sobrevivência de outros, e na falta de fiscalização que oferece características de impossibilidade de punibilidade.

As fontes já consultadas nos dizem que a Justiça Especializada é uma instância que vem solucionando os conflitos trabalhistas, dentro do âmbito de sua atuação, porém a classe trabalhadora ainda precisa fortalecer a sua representação dentro das empresas e na visão social que ela estabelece fora das dependências empresariais.

2 TRABALHADORES, PATRÕES E SINDICATOS: JUSTIÇA E DIREITOS LABORAIS

A regra da igualdade consiste senão em aquinhoar desigualmente os desiguais, na medida em que sejam desiguais. Nessa desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. Tratar como desiguais a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real.

(Trecho da **Oração aos Moços** de Rui BARBOSA 1956, p. 32)

A busca do sentido, da inteligibilidade (aquela dá hoje a nossa atualidade acentos tão dolorosos) se coloca na pesquisa histórica como um gesto a mais, não separado dos outros; que procura religar os mortos aos vivos, o sujeito aos seus semelhantes, indicando os lugares de sua irredutível separação, lá onde interrompem a história para construir outra, certamente pouco discernível, mas dizível.

(Trecho da obra **Lugares para a História** de FARGE 2011, p. 12)

Neste capítulo procuramos compreender a evolução do sindicalismo no Brasil como viés de uma temática atual à interpretação dos direitos coletivos sindicais no ordenamento pátrio e os impactos que a criação de inúmeros sindicatos pode provocar no enfraquecimento ou na valorização da negociação coletiva.

No seu bojo a inegável questão do novo sindicalismo no Brasil, numa perspectiva do sindicalismo negocial, em que pesam fatores estruturais, tais como: condições materiais da reestruturação produtiva, subjetividade política das organizações e referenciais que ajudem a entender os eixos potenciais e limitadores da legislação sindical no Brasil.

Ao questionar o modelo de sindicalismo pátrio será também possível perceber/apontar/recomendar sugestões ou análises que possam melhorar o papel importante que os sindicatos exercem na defesa dos direitos trabalhistas e sociais de suas respectivas classes.

2.1 AS POSSÍVEIS EVOLUÇÕES DO SINDICALISMO BRASILEIRO

Segundo a contribuição de Koselleck (2011)⁵¹ não são apenas os fatos em suas ocorrências e rupturas que tendem a abalar os homens em seus pensamentos, condutas e atitudes, mas tudo que se descobre, se registra, se critica e se escreve sobre eles, identificando

⁵¹KOSSELLECK, Reinhart. **Futuro passado**: Contribuição à Semântica dos tempos históricos. Rio de Janeiro: Contraponto, PUC-RJ, 2011.

nas memórias das palavras, dos registros e dos discursos delas formadas a importância do ser, do fazer e do sofrer humanos.

Nesse sentido, nos reportamos à importância da liberdade para os indivíduos, que segundo Bobbio (2000)⁵² na sua dimensão política é uma subcategoria da liberdade social. Ela normalmente se refere à liberdade dos cidadãos ou das suas associações em relação aos seus governantes.

Segundo este aspecto, Montesquieu nos alerta que “em geral os povos são muito apegados aos seus costumes; suprimi-los violentamente é torná-los infelizes; assim, não devemos mudá-los, mas sim fazer que eles mesmos os mudem”⁵³.

No âmbito das relações humanas com o Direito a liberdade política e a moral deveriam convergir para existência de relações harmônicas de isonomia material e social entre as pessoas, povos, nações e populações, em que o papel preponderante do Estado não venha a ser somente visto e executado de maneira coercitiva sobre os indivíduos em que tutela seus deveres e direitos.

Portanto, aos nos depararmos com as culturas jurídicas historicamente já identificadas é preciso conceber que elas foram desenvolvendo conjuntos programáticos e pragmáticos de sistemas simbólicos, regras e relações com a realidade social e com os seus sujeitos ativos. São elas que vêm sendo marcadas e marcando estilos capazes de permitir escolhas, muitas vezes contraditórias ou controversas, de certas combinações políticas para explicitar um ideário existente.

Sobre a forma como a sociedade se organiza e altera suas práticas de estruturação é inegável que as forças políticas dominantes queiram a permanência de suas conquistas, e nesse sentido é importante perceber a preocupação de Lopes⁵⁴, ao focar a seguinte questão: “é claro que uma sociedade desigual incorpora as diferenças sociais e pessoais sob a forma do direito adquirido e as tentativas de sua transformação ou reforma sempre encontram no ato jurídico perfeito um obstáculo”.

As primeiras legislações trabalhistas no Brasil dão conta desta experiência e foram influenciadas pelo ciclo migratório de trabalhadores de outros países que aqui chegaram pela necessidade de substituição da mão-de-obra até então existente, em que uma breve análise das

⁵²BOBBIO, Norberto. **Dicionário de Política**. 11ª ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2000.

⁵³MONTESQUIEU. **O Espírito das Leis**. 21ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 1996, p. 323.

⁵⁴LOPES, José Reinaldo de Lima. **O Direito na História: Lições Introdutórias**. 3ª ed. 2ª reimpressão. São Paulo: Atlas, 2009.

Leis de 1830, de 1837 e de 1879, nos coloca diante de um cenário de como eram tratados os contratos de trabalho, os trabalhadores estrangeiros, as mudanças na parceria agrícola e pecuária, através principalmente das marcas contundentes das Leis de Locação de Serviços.

Nelas observamos claramente que a coerção era o instrumento mais utilizado para forçar os empregados a cumprir as exigências contratuais em virtude de os empregadores continuarem desejando a permanência de uma mão-de-obra segura, dócil e estável nas atividades laborais. E desejavam evitar ao máximo qualquer atitude de insubordinação, rebeldia, motim ou ato revolucionário, inclusive, proibindo agrupamentos para discussão das condições de trabalho ou do amparo legal ao labor.

Convém que se recorde, embora rapidamente porque o ciclo escravista dos negros oriundos do tráfico negreiro foi muito prolongado no país, que as mudanças no mercado de trabalho livre afetaram profundamente a nova vida dos escravos libertos que encontraram após a promulgação da Lei Áurea⁵⁵ um conjunto negativo e quase indissolúvel de processos de inserção social em que havia uma enorme discrepância laboral entre a fazenda e a cidade e suas formas ou oportunidades de atividades de trabalho e de remuneração.

A liberdade chegara trazendo consigo o véu da marginalidade laborativa e social. Despreparados para este novo mundo do trabalho e indefesos pela ausência de organizações ou associações que protegessem e lutassem pelos seus interesses foram impelidos à permanência nas fazendas como ato solidário dos antigos senhores até o falecimento ou foram à cidade e encontraram práticas de ofícios que jamais tinham tido acesso e ficaram dependentes de serviços insignificantes e sem maiores exigências técnicas, com baixa remuneração ou até mesmo pela garantia do “pão de cada dia”.

No amplo processo de transição que o Brasil enfrentou para o mercado de trabalho livre os antigos escravos representaram muito mais do que uma possível solução; na verdade

⁵⁵ “No final do processo abolicionista brasileiro, votando a lei de 1888, os deputados do Nordeste foram os que mais votaram a favor da abolição (39 a favor, 6 contras), enquanto os do Centro-Sul votaram majoritariamente contra (30 contras, 12 a favor). De fato, o Ceará já havia abolido unilateralmente a escravidão em 1884, enquanto o maior número de escravos concentrava-se em Minas Gerais e no Rio de Janeiro.” (LOPES, 2009. p.330). Com a Lei da Abolição da Escravatura, em 1888, o objetivo da classe política dominante era disciplinar e organizar o mercado de trabalho livre, que também perpassava a formulação de um conjunto de restrições da participação dos “novos” homens livres nos empregos do setor terciário. Os regionalismos abolicionistas ficaram cada vez mais claros em suas realidades locais, porém ainda tiveram de lidar com contratos de locação de serviços como meras substituições dos documentos de manumissão e as reivindicações dos ex-senhores para se forçar os ociosos ao labor. Nas discussões que envolveram os Ministérios da Justiça e da Agricultura do Brasil durante os anos de 1870 a 1888 ficaram prementes as disputas de diferenças regionais dadas à solução das questões sobre o tratamento da mão-de-obra escrava principalmente nas Províncias de Sergipe, Ceará, São Paulo. A argumentação pode ser vista nos Relatórios destes Ministérios durante o recorte histórico proposto, sendo que no Ceará, com o enfoque de iniciativas privadas de abolição.

ocuparam um papel de um grave problema socioeconômico no momento em que se esperava uma postura mercadológica que funcionasse mediante negociações comerciais. E como consequência direta a inserção nos ambientes laborais acabava dependendo da oferta e da procura de cada atividade específica, com seus instrumentos próprios e suas hierarquias profissionais.

Para sobreviver e ser inserido na sociedade, que não era mais considerada escravocrata, surgia a imperiosa necessidade de uma incorporação nos centros urbanos que exigia a comprovação e a competência na execução de um ofício⁵⁶.

No entanto, a realidade dos libertos não os ajudava na perspectiva de transformações sociais e econômicas: estavam despreparados para nova realidade laboral; sofriam com pagamentos de salários aviltantes; foram taxados de menos produtivos do que os imigrantes; e, inclusive, menos inteligentes em face dos aprendizados a que eram submetidos nos centros urbanos.

Os escravos, de cidadãos livres em função da Lei Áurea, continuavam cativos nos grilhões de suas limitações sociais, econômicas, laborais e políticas. Pensando em amenizar tal fosso, a lei de 1850⁵⁷ trazia no seu bojo a democratização do solo aos libertos, que ainda continuavam como cidadãos de uma segunda categoria social. Escondia sutilmente em suas manobras políticas e legais que os libertos e os imigrantes não fossem em busca das terras do interior.

Após a Abolição da Escravatura, em que os entraves do desenvolvimento econômico do país e das relações com a mão-de-obra pareciam maiores do que as soluções pacificadoras de uma mesma realidade; o mito da democracia racial brasileira apresentando por Freyre⁵⁸ choca-se de frente com as condições sociais, políticas e trabalhistas dos ex-escravos. Por conta do novo cenário surgiram movimentos sociais de proteção aos negros e aos

⁵⁶ Sugerimos a leitura da obra **O Ensino de Ofícios Artesanais e Manufatureiros no Brasil Escravocrata**, de Antônio Luiz Cunha (2000), que discute os movimentos surgidos como resposta às demandas de industrialização brasileira e as inovações educacionais para criação de uma classe trabalhadora durante o final do século XIX com intenções de capacitar escravos e libertos para o mercado de trabalho.

⁵⁷ A Lei nº 60, de 01 de 18 de setembro de 1850, ficou reconhecida nacionalmente como a Lei das Terras e foi considerada a primeira iniciativa do país no sentido de organizar a propriedade privada. Ela foi uma das primeiras leis após a Independência do Brasil, indicando as normas a serem implantadas para gerar o direito agrário no Brasil, regulamentando a posse de terras e abolindo o regime anterior de sesmarias. Mesmo antiga no ordenamento pátrio ainda se encontra em vigência como ocorre também com a longevidade do Código Comercial brasileiro.

⁵⁸ FREYRE, Gilberto. **Casa Grande e Senzala**. 8ªed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1954 (1ª ed.1933).

afrodescendentes, porque havia a necessidade de o negro ser reconhecido igualmente⁵⁹ numa sociedade dominada por brancos e amarelos. Era preciso alcançar uma saída que envolvesse da herança genética⁶⁰ a uma identidade social própria.

Portanto, a necessidade da releitura da presença negra no país representa no âmbito laboral e na sua influência nas legislações trabalhistas uma forma de se tentar corrigir negligências, violação de direitos e se buscar a edificação de uma sociedade verdadeiramente democrática e igualitária⁶¹.

Se a Abolição, com todas as suas características legais e ideológicas, pretendia estabelecer ditames do trabalho livre, principalmente na virada do século XIX para o século XX, a realidade brasileira teve muitas dificuldades para sua efetivação. Os imigrantes quando aqui chegaram ainda tiveram de se deparar com regimes de trabalho análogos aos dos escravos⁶², que já era considerado um crime na legislação pátria desde o Código Penal de 1940.

⁵⁹ Ver preliminarmente sobre este assunto o art. 179, inciso XIII, da Constituição do Império Brasileiro de 1824, o art. 72, §6º da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891, o art. 113, § 6º da Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1934, que constituíram as bases axiológicas e os meios jurídicos de igualdade racial no nosso país.

⁶⁰ Ver a Lei nº 1.390, de 1951, do jurista Afonso Arinos, que definia o preconceito como contravenção penal e abria espaço para questões de racismo e de conflitos oriundos de classes sociais.

⁶¹ Ver SILVA Jr. Hélio. **Anti-Racismo: Coletânea de Leis Brasileiras (Federais, Estaduais, Municipais)** 1ªed. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998.

⁶² Sobre este assunto sugerimos a leitura do artigo intitulado **Repressão e mudanças no trabalho análogo a de escravo no Brasil: tempo presente e usos do passado**, da Profa. Dra. Ângela de Castro Gomes (UFF), publicado na Revista Brasileira de História. São Paulo, v. 32, nº 64, p. 167-184 – 2012, em que ela caracteriza o termo e enfatiza que “as três últimas décadas do século XX assistiram, internacionalmente, ao crescimento de um fenômeno identificado como o da disseminação de práticas de ‘trabalho forçado’, segundo terminologia da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Tal designação, consagrada por convenções que datam dos anos 1920, em alguns casos concretos, como o do Brasil, foi substituída pela de ‘trabalho análogo a de escravo’ ou ‘trabalho escravo contemporâneo’. As razões que explicam esse novo boom de superexploração do trabalhador são apontadas por uma já vasta bibliografia: de um lado, estão os processos de globalização e modernização da economia, em especial das atividades agrícolas, associados ao aumento das migrações no interior das nações e entre elas; e de outro, o avanço de orientações macroeconômicas neoliberais, que produzem o afastamento do Estado do mercado de trabalho, entre outras consequências”. E ainda acrescentou que “as características desses contingentes de trabalhadores são também conhecidas e discutidas na literatura que vem enfrentando o tema. Trata-se de pessoas deslocadas de suas regiões de origem, com baixa ou nenhuma qualificação e instrução, vivendo em condições miseráveis e, por isso, dispostas a se ‘aventurar’ em busca de uma oportunidade de trabalho, considerada inexistente onde se encontram”. O texto aqui proposto é muito significativo em sua discussão conceitual, histórica, social, cultural e econômica, porque contempla as visões deste tema com suas complexidades e polêmicas à luz de algumas contribuições fundamentais para o estudo desse evento, dentre elas as seguintes obras: STERCI, Neide. **Escravos da desigualdade**: um estudo sobre o uso repressivo da força de trabalho hoje. Rio de Janeiro: Cedi, 1994; MARTINS, José de Souza. **A sociabilidade do homem simples**. São Paulo: Hucitec, 2000; FIGUEIRA, Ricardo Rezende. **Pisando fora da própria sombra**: a escravidão por dívida no Brasil contemporâneo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004; GUIMARÃES NETO, Regina Beatriz. **A lenda do ouro verde**: política de colonização no Brasil contemporâneo. Cuiabá: Unicen, 2002; GUILLEN, Isabel C. M. **O trabalho de sísifo**: escravidão por dívida na indústria extrativa da erva mate (Mato Grosso 1890-1945). *Vária História*, v.23, n.38, jul.-dez. 2007, p.615-636; BARROZO, João Carlos (Org.). **Mato Grosso: do sonho à utopia da terra**. Cuiabá: Ed. UFMT, 2008; CERQUEIRA, Gelba C.; FIGUEIRA, Ricardo R.; PARDO,

Se o século XVIII foi o responsável pelo nascimento do capitalismo industrial, com a exploração de atividades industriais; ou ainda o século de novas técnicas de produção e de invenções industriais, em que a Revolução Industrial começou na Inglaterra e irradiou-se para a Europa e Estados Unidos; imediatas exigências apareceram para o mundo do trabalho.

E nesse sentido, Neto e Cavalcante (2004, p. 10) asseveram que “ante a criação de novas técnicas de produção, com a invenção de máquinas, a humanidade inicia uma nova ordem natural dos acontecimentos econômicos, a qual leva a uma única direção: a produção em massa e o acúmulo de capitais”. As sociedades deveriam conviver com uma revolução nos métodos de trabalho, nas relações entre empregados e patrões e no surgimento de movimentos sociais em prol de melhorias nas condições de execução das atividades laborativas.

A Revolução Industrial trouxe às sociedades diversas consequências que não podem ser deixadas na obscuridade histórica e negligenciadas em qualquer estudo sobre o mundo do trabalho, tais como: avanços e inovações tecnológicas, acarretando a divisão social e material do trabalho humano; o incremento quantitativo da produtividade, obtida através do trabalho humano; mobilização de capitais para aquisição de máquinas; aumento no crescimento demográfico das cidades, gerando uma reserva de trabalhadores; diminuição da população agrária, ocasionando sérios problemas nos centros urbanos e o surgimento do proletariado industrial⁶³.

O Direito do Trabalho, como instrumento de igualdade social nas relações laborais, surge então com a sociedade industrial e com o trabalho assalariado, logo após a manufatura ceder lugar a fábrica e, posteriormente, a linha de produção, quando ocorreu a substituição do trabalho das corporações pelo trabalho livre e assalariado.

Por conta do desenvolvimento da exploração industrial, duas novas classes sociais surgiram e desde o início foram consideradas antagônicas entre si: a proletária e a capitalista. Para Segadas Viana *apud* Sussekind e Teixeira Filho (2000, p. 32) “a completa libertação do trabalhador teria de se fazer mais tarde como consequência da Revolução Industrial e da

Adônia A.; COSTA, Célia L. (Org.). **Trabalho escravo contemporâneo no Brasil**: contribuições críticas para sua análise e denúncia. Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 2008.

⁶³De acordo com Chauí (1989) ao se pensar na divisão social do trabalho devemos separar os homens em proprietários e não proprietários, dando ao primeiro poder sobre os segundos. Os segundos são explorados economicamente e dominados politicamente. Assim, surge o cenário de classes sociais e da dominação de uma classe por outra. No entanto, a classe que explora economicamente só poderá continuar a manter seus privilégios se dominar politicamente a outra; portanto, se dispuser de instrumentos para essa dominação. E esses dois principais instrumentos são: o Estado e a ideologia. A lei passa a atuar como direitos para os dominantes e dever para os dominados. E a função precípua da ideologia consistirá em impedir que haja a revolta entre as classes sociais, fazendo com que o legal apareça para os homens como o legítimo, isto é, como justo e bom.

generalização do trabalho assalariado, numa nova luta [...], contra um poder muito maior, o patrão, o capitalista”.

Com a Revolução Industrial, para o Direito do Trabalho duas revoluções foram verificadas no seu bojo: as de ordem jurídica e a econômica. A primeira, favorecendo a criação deste Direito, que deveria dar um sentido social e humano à conceituação e valorização do trabalho. E a segunda, a substituição do elemento humano pelas máquinas nas diversas etapas da manufatura e controlavam a qualidade da produção.

O Direito do Trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se, surgindo uma liberdade na contratação das condições de trabalho e uma mudança no papel do Estado, que durante o Liberalismo reinante no século XVIII era alheio à área econômica, deixando de ser abstencionista, para torna-se intervencionista, interferindo nas relações de trabalho.

Com relação aos aspectos jurídicos empreendidos durante todo o processamento e a expansão da Revolução Industrial estão os seguintes fatores fortalecedores do nascimento deste ramo do Direito: os trabalhadores começaram a se reunir, a associar-se para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas e contra a exploração de menores e mulheres.

De acordo com Martins (2008, p. 06) “no princípio, verifica-se que o patrão era o proprietário, detendo os meios de produção [...]. Isto já demonstrava a desigualdade a que estava submetido o trabalhador, pois este não possuía nada”. Desta forma, passou a existir, portanto, a necessidade de uma maior proteção aos trabalhadores, que se inseriam desigualmente nessa complexa relação laboral, de caráter econômico-social.

Por consequência, o Estado Liberal mantinha-se alheio aos problemas oriundos das relações na área econômica, agindo, quando muito, na dimensão de árbitro em alguns graves conflitos. No entanto, quando os trabalhadores começaram a se organizar e a estabelecer movimentos sociais de lutas contra os desmandos e as mazelas dos patrões, que desejavam tão-somente o lucro através do aumento da produtividade, mantendo situações de trabalho análogas às do período de escravidão, houve a clara necessidade de intervenção do Estado nas relações do trabalho.

Dado aos abusos que vinham sendo cometidos pelos empregadores, tais como jornadas excessivas para menores e mulheres, com pagamento da metade ou menos da metade dos salários que eram geralmente ajustados e pagos aos homens nas mesmas funções, o

Estado começou a atuar para manter a ordem pública e o Direito do Trabalho foi inicialmente confundido com uma política social estatal.

Para Segadas Viana *apud* Sussekind e Teixeira Filho (2000, p. 36) “O sistema liberal, que se julgava construído sobre o subjetivismo dos direitos individuais, começou a perder em altanaria e em importância à medida que se ia escoando o momento político e econômico que fora possível a sua formação”.

Nesse sentido, o choque entre o coletivo e o individual colocou em perigo a estabilidade social até então construída pelo Estado, em que o individualismo deveria passar a um segundo plano, para que o interesse social pudesse tornar-se instrumento legitimado de justiça.

Assim, o Estado Intervencionista, como órgão de equilíbrio, deveria limitar, defrontar e destruir a diferença entre as classes e grupos sociais, fazendo sobressair o interesse coletivo, o próprio interesse estatal.

No Estado Intervencionista procurou-se substituir a igualdade pura pela igualdade jurídica, o interesse geral sobre o particular e a ampliação das atribuições do Estado para corrigir as desigualdades sociais. Verificou que a ação intervencionista do Estado⁶⁴ foi sentida de diversas formas, dentre elas, a regulamentação, a fomentação e a vigilância da iniciativa privada em benefício do interesse coletivo.

Para Nascimento (2001, p. 30) “despojado de suas exteriorizações extremadas e anti-humanas, o intervencionismo é considerado também como uma forma de realização do bem-estar e da melhoria das condições de trabalho”. Cumpre-nos destacar que o reconhecimento do papel intervencionista do Estado é, modernamente, o ponto de encontro de diversas estradas de ideologias econômico-sociais que convergem para a compreensão das atribuições deste como garantidor da ordem, do êxito nacional, do progresso e da paz interna.

É importante ainda acrescentar que neste cenário de mudanças, criou-se um terreno fértil para a legislação do trabalho, no começo do século XIX, sendo que este ramo do Direito foi permeado por uma tendência natural à uniformização e à universalização.

A Igreja, durante este processo, pregava a ideologia do trabalho como um castigo, porque Adão teve de trabalhar para comer em razão de ter se apropriado da maçã proibida,

⁶⁴ De acordo com Nascimento (2001, p. 29) “O Estado Intervencionista concretiza-se a partir de 1938, com a doutrina neoliberalista”.

passou a preocupar-se com o trabalhado assalariado, com a análise das legislações trabalhistas, que pouco ou quase nada estavam fazendo em prol da melhoria do proletariado.

No dizer de Martins (2008, p. 07), a Igreja Católica começou a refletir sobre o trabalho⁶⁵ como elemento que pode “dignificar pessoalmente o homem, merecendo valorização”. Assim, entendemos que a doutrina social defendida por esta instituição tem um sentido verdadeiramente humanista.

A Igreja Católica reconhece que a legislação trabalhista é o resultado mais concreto das reações e lutas contra as múltiplas explorações dos trabalhadores pelos empregados.

E no seu papel de vigilante do Estado Intervencionista, em três célebres ocasiões, coloca-se numa posição de liderança ideológica do processo social, escrevendo e divulgando amplamente as Encíclicas⁶⁶: “RerumNovarum”, “Quadragesimo Ano” e “MateretMagistra”. Estes documentos eclesiásticos discutiam que não poderia haver capital sem trabalho, nem tão pouco trabalho sem capital; no entanto, o trabalho deveria ser visto como o meio universal de se obter as condições necessárias de uma vida humana digna.

Embora contendo cunho muito mais filosófico do que sociológico, tais documentos emanados da Igreja Católica, na sua vertente progressista e libertadora, influenciaram as reformas das legislações trabalhistas de vários países, acrescentando a estas e as suas Constituições conquistadas relativas à defesa social da pessoa humana, às normas de interesse social, às de garantia de direitos fundamentais e do próprio Direito do Trabalho.⁶⁷

Para a nova doutrina social, o proletariado estava trabalhando em jornadas extensas (geralmente de 14 a 16 horas), morando em condições subumanas, sendo incentivada para ter muitos filhos e recebendo salários ínfimos para sua sobrevivência familiar.

Com as constantes provocações dos trabalhadores que se organizavam e buscavam melhores condições de trabalho, mesmo sob a égide do vigente sistema capitalista, embora

⁶⁵ A palavra trabalho, em quase todas as línguas, sempre foi sinônimo de penosidade. Em grego os vocábulos os vocábulos *kópos* e *pónos* exprimem esta situação. A língua latina representa o labor pelo verbo *tripaliare* e o *tripaliumera* o instrumento usado para compelir o *res* (coisa, escravo) a exercer o seu mister. Ver elementos desta consideração na Revista LTr, nº 41, outubro/1977, p. 1.288, no artigo de autoria de Albino Lima (Doutor em Direito) intitulado **A coisificação da pessoa e a hominização da máquina**.

⁶⁶ Sobre este tema destacamos que o Papa Leão XIII, com receio de enfrentar uma ebulição social que vinha sendo gestada na sociedade, proclama a necessidade da conciliação entre as classes do capital e do trabalho, E admite o avanço das teorias socialistas, infiltradas, sobretudo, nos sindicatos, para corrigir os desvios do Estado Liberal, embora estivesse defendendo seus próprios interesses, já que a estrutura sócio-política da época, garantidora dos privilégios da Igreja Católica, estava bastante fragilizada.

⁶⁷ Em se tratando do Direito do Trabalho, Russomano (1972, p.17) afirma que o mesmo “termina encontrando, apesar das discrepâncias entre as tradições locais, fórmulas análogas para problemas que, no fundo, se assemelham em todos os países”.

com a presença de doutrinadores defensores do socialismo, muitas Constituições⁶⁸ passaram a tratar do Direito do Trabalho e a constitucionalizar progressivamente os direitos trabalhistas.

Também outros documentos foram sendo elaborados neste sentido, como o Tratado de Versalhes, em 1919, prevendo a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e a Carta del Lavoro, na Itália, em 1927, que foi responsável pela instituição do sistema corporativista-fascista⁶⁹, que visava aos processos de organização da economia em torno do Estado, além de tentar promover o interesse nacional e a imposição de regras sobre todas as pessoas, em face de suas questões econômicas.

Um marco que deve ser apresentado como tentativa máxima de harmonia entre o capital e o trabalho, numa busca permanente de pacificação social foi a Declaração dos Direitos do Homem, promulgada em 1948, prevendo direitos trabalhistas, tais como: limitação razoável da jornada de trabalho, férias periódicas e remuneradas, repouso, lazer e outras situações capazes de reduzir ou eliminar a exploração do homem pelo próprio homem, pautada pelos princípios basilares da igualdade entre os gêneros e da dignidade da pessoa humana.

Nota-se claramente nesta Declaração que o empregado não é igual ao empregador, em virtude de uma teia mais abrangente de poderes, necessitando de uma especial proteção do Estado, através de seus mecanismos jurídicos.

De acordo com Russomano (1972, p. 18) “no tocante, em particular, ao desenvolvimento histórico da legislação trabalhista no Brasil, podemos dividi-lo em três grandes períodos: do Descobrimento à Abolição; da República à campanha política da Aliança Liberal; da Revolução de 1930 em diante”.

Abolida a escravidão no Brasil⁷⁰, com a Lei Áurea, considerada a lei trabalhista mais importante do nosso país até hoje⁷¹, e proclamada, muitos anos depois, a sua República,

⁶⁸ São exemplos clássicos as Constituições do México, de 1917, da Rússia, de 1917 e de Weimar, de 1919.

⁶⁹ Países que se inspiraram neste sistema político: Portugal, Espanha e o Brasil.

⁷⁰ É sabido que no Brasil Império (1822-1889) não havia sindicatos no nosso país. Algumas associações que reuniam trabalhadores como a Liga de Socorros Mútuos e sociedades de trabalhadores não eram consideradas como sindicatos. E para dificultar tais tentativas a Constituição Brasileira de 1824, no seu art. 179, inciso 25, abolia as corporações de ofício, seus juizes, escrivães e mestres. O direito de associação surgiu na Primeira Constituição Republicana, em 1891, no seu art. 72,

⁷¹ De acordo com o artigo intitulado **Posição do Direito do trabalho no mundo contemporâneo** de autoria de Segadas Vianna, publicado na Revista LTR, nº 40, junho de 1976, p. 703, o jurista Orlando Silva se posicionou da seguinte forma sobre as transformações que surgiram para o Direito do Trabalho quando os escravos foram libertos, a saber; “a libertação do trabalhador refletiu-se na ordem jurídica sob a forma curiosa de um acesso de objeto a sujeito de direito. O trabalho perdeu juridicamente a característica de relação real para assumir a feição de relação pessoal”. Neste sentido, assevera que o trabalhador se emancipou da sua vil condição de res para ser

começaram a serem percebidas e mais constantes as greves e os movimentos políticos em prol de legislações laborativas que versassem sobre melhores salários e redução da jornada de trabalho.

É importante salientar que a massa operária brasileira foi se formando com o processo de industrialização iniciado em São Paulo, por imigrantes europeus no final do século XIX, que representavam a nova esperança de mão-de-obra para o trabalho no campo e nas cidades brasileiras que começavam a crescer, trazendo a experiência do sindicalismo de onde se originaram e fazendo germinar os primeiros movimentos e organizações que deram origem ao sindicalismo no nosso país.

Com a entrada de Getúlio Vargas no Poder Executivo do país, a subordinação dos sindicatos criados ao Estado teve início em 1931 e permanece numa dinâmica praticamente inalterada até os dias atuais.

De acordo com Oliveira (2005, p. 30), a influência do anarcossindicalismo⁷² foi bastante visível na estrutura sindical do nosso país, sobretudo, no período de Getúlio Vargas, durante a vigência do Estado Novo (1938- 1945). Porém, suas ideologias e do socialismo não conseguiram prevalecer sobre o ideário do sindicalismo brasileiro, que estava sendo forjado com o apoiado da Igreja e do Estado, os quais viam com medo a possibilidade de uma organização sindical autônoma e revolucionária. E neste sentido pondera a autora retro mencionada asseverando que:

Cabe destacar que o movimento sindical brasileiro iniciado durante a República Velha (1889-1930), período em que a indústria nacional dava os seus primeiros passos, foi impulsionado pelos ares de desenvolvimento que vinham da Europa, pela mão-de-obra barata representada pelos contingentes de trabalhadores rurais que gradativamente se concentravam nas grandes cidades e pelos imigrantes, que traziam consigo a influência da ideologia do movimento anarco-sindical europeu.

agente de produção. É um homem livre que pode utilizar instrumentos de trabalho de seus semelhantes e já não é mais a propriedade viva do proprietário do estabelecimento.

⁷²Esta é considerada uma vertente sindicalista que tem como forma precípua de organização transformacional o sindicalismo enquanto modo de organização. Os anarco-sindicalistas, ou anarcossindicalistas, termos muito utilizados nos estudos sobre sindicalismo europeu, tinham uma firme crença que os sindicatos poderiam ser utilizados como instrumentos para mudar os destinos políticos e econômicos da sociedade, substituindo o capitalismo e o Estado por uma nova sociedade que seria autogerida de forma democrática pelos trabalhadores devidamente organizados. Seus princípios básicos envolviam a solidariedade operária, a ação direta e a autogestão organizacional. A difusão deste pensamento ideológico nas organizações sindicais ganhou significativa força nos países da Europa, principalmente na França, Itália e Espanha. No Brasil, sua presença ideológica e doutrinária teve início no século XX, com a chegada dos imigrantes europeus ao país para substituição dos escravos libertos pela Lei Áurea. Portanto, o anarcossindicalismo foi considerado a principal base de reivindicações trabalhistas e de grandes greves no nosso país como foi a greve de 1917.

Para que a estruturação sindical⁷³ fosse reconhecida pelo Estado brasileiro um cenário legislativo foi sendo construído no país: primeiramente foi editado o Decreto-Lei nº 19.770, no dia 1º de março de 1931. Por sua vez a Constituição Federal de 1934 estabeleceu a pluralidade e a autonomia sindicais (no parágrafo único do artigo 120), rompendo com o modelo de organização proposto pelo então Decreto-Lei nº 19.770 de 1931. Porém, os acordos políticos mudaram a perspectiva legal que estava sendo empreendida e quatro dias antes da promulgação desta Carta Magna, foi editado o Decreto nº 24.694, mantendo inalterados os princípios do Decreto nº 19.770 /31.

Com o advento da implantação do Estado Novo, uma nova Constituição foi aprovada em 1937, que retoma o princípio da unicidade sindical e do corporativismo presente até a atualidade. E ainda em 5 de julho de 1939 é editado o Decreto-Lei nº 1.402, que consagrou a unicidade sindical. E com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o modelo sindical brasileiro⁷⁴ foi disciplinado nos seus artigos 511 a 610.

Sobre as características da estruturação legal e política do sindicalismo brasileiro, nas suas origens e suas continuidades, que alcançaram os nossos dias, Oliveira (2005, p. 29) verificou que:

A sistematização conferida pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, de 1943, dotou o Brasil de uma estrutura sindical com raízes corporativas de concepção italiana. Os resultados pretendidos com a estrutura sindical a partir da CLT eram o de proporcionar controle estatal por meio da tutela legal de todas as relações entre trabalhadores e patrões. Toda a estrutura sindical brasileira foi baseada no critério da unicidade.

No dizer de Laimer (2003, p. 18-19) “o sindicato está sempre associado à noção de defesa com justiça de uma determinada coletividade, é uma associação estável e permanente de trabalhadores ou empregados, que se unem a partir da constatação de problemas e necessidades comuns”.

⁷³Ver sobre este assunto os seguintes documentos jurídicos: Decreto nº 19.770 de 19/03/1931 – regulava a sindicalização das classes patronais e operárias; Decreto nº 24.694, de 12/07/1934 – adota a terminologia pluralidade sindical limitada e o Decreto-Lei nº 1.402, de 05/07/1939 – que regulava a sindicalização com bases nos princípios corporativistas e que admitia o princípio da unidade sindical.

⁷⁴Segundo Alencar (2008, p. 131), o “sindicato é a associação de membros de uma profissão ou de empregadores, destinada a defender seus interesses econômicos e laborais comuns e assegurar a representação e a defesa dos associados administrativamente e em Juízo”. Em se tratando da palavra “sindicato”, de acordo com Martins (2006p. 722), ela provém do latim *syndicus*, e tem como tradução do seu significado a seguinte assertiva: “do que assiste em juízo ou justiça comunitária”.

No nosso país, o sindicato⁷⁵ que surgiu no final do século XIX pode ser classificado em duas grandes categorias: a primeira, denominada de econômica ou patronal, conservadora da união dos empregadores/empresários; e a segunda, denominada de sindicato da categoria profissional, formado em sua essência, pelos empregados/ trabalhadores. As duas categorias sindicais em epígrafe atuam principalmente na luta pela melhoria política, social e econômica de seus associados em relação ao labor (NASCIMENTO, 2003; ALENCAR, 2008).

Ao relembrar a definição de sindicato proposta pela Lei Waldeck- Rousseau, da França, datada de 1884, o jurista brasileiro Nascimento (2004, p. 1040) enfatiza que através dela a organização sindical era assim pautada: “os sindicatos profissionais têm por finalidade exclusivamente a defesa dos interesses econômicos, industriais e agrícolas e estão formados por pessoas que exercem a mesma profissão, ofícios similares ou profissões conexas. ”

Nesse sentido, Nascimento (2003, p. 212) nos recorda ainda que:

“[...] os rumos da sociedade pós-industrial levam à valorização das formas de representação dos trabalhadores nas bases, das quais o sindicato, embora não sendo a única, é a mais importante e continuará sendo, desde que tenha a percepção das alterações que o novo contexto está exigindo.

Ao tratarmos desta questão a respeito da organização sindical e a liberdade de seus associados comungamos com os autores Orlando Gomes e Élon Gottschalk, (2008, p. 564) que nos alertam para o importante fato de que “[...] através da evolução histórica, como o princípio foi submetido a um processo dialético, que acabou por se afirmar na síntese da independência do sindicato em relação ao Estado, o sindicato de Direito Público é a negação do sindicato”.

Considerando as contribuições de Nascimento (2003), devemos destacar as principais incumbências de um sindicato à luz de suas funções sociais e econômicas, a saber: a) a função de representação que se desdobra nos planos individual e coletivo; b) a função negocial, tida como uma função principal, incentivada pela Convenção n. 98 da OIT para promover a paz social e possibilitar compor interesses e instituir, consensualmente, normas de trabalho; c) a função assistencial, responsável pela prestação de serviços de natureza médica, educacional, ambulatorial, que são atribuições consideradas impróprias porque acabam por desviar o sindicato do seu importante papel principal; d) a função parafiscal, compreendida

⁷⁵ Ver sobre este assunto os arts. 511 a 601 da CLT que dispõem sobre a ORGANIZAÇÃO SINDICAL no nosso país. < <http://www.tst.jus.br/>>

como o poder de impor contribuições sindicais, mesmo aos não associados; algo que é visto por alguns juristas como violação à liberdade sindical individual; e) a função econômica, que tem a finalidade de fazer receita sindical, sendo exemplos desta categoria a participação acionária em empresas e bancos; f) a função política, com aspectos distintos em duas situações: o exercício político como meio para se atingir fins sindicais e o exercício do sindicalismo como meio para atingir fins políticos.

Em se tratando da historicidade do sindicalismo no Brasil, Sarcedo (2011, p. 139) alerta para que:

Até 1988, a quase totalidade das atividades econômicas desenvolvidas no Brasil (atividade agrícola e exploração de minérios) dependia do trabalho escravo. Desta forma, durante o Império não há o que se falar em movimento sindical estruturado, sendo que a Constituição do Império nada dispunha sobre o direito de sindicalização. [...] A Constituição Republicana de 1891, de caráter liberal, também foi omissa no tocante à questão sindical, dispondo apenas, de forma geral, sobre o direito de associação. [...] O Decreto nº979 de 1903 foi a primeira legislação a tratar do direito de sindicalização no Brasil. [...] Em 1907, foi editado o Decreto nº 1.637, que tratou do direito de sindicalização de uma forma mais geral, sem impor a unicidade sindical, tendo sido inspirada na lei francesa Waldeck- Rousseau [...]. Na prática, contudo, tal regulamento foi pouco utilizado, e, em geral, as associações de trabalhadores se constituíram nos termos da lei civil, sob denominações diversas como grêmios, associações, sociedades, sindicatos, entre outras [...].

Vista como incipiente na Primeira República⁷⁶ a atividade sindical enquanto processo de implantação de uma cultura organizacional retrata que os movimentos operários deste período foram se organizando nas áreas urbanas do país, variando sua força de forma cíclica, merecendo destaque os diversos Congressos Operários, entre eles, os principais ocorreram nos anos de 1906, 1913 e 1920⁷⁷.

⁷⁶ Consultar o seguinte autor e sua respectiva obra: BATALHA, Cláudio Henrique de Moraes. **O movimento operário na Primeira República**. 1ª ed. Rio de Janeiro, Zahar, 2000.

⁷⁷ Destacamos que as principais formas de divulgação das ideias do movimento sindical eram os jornais operários que apresentavam geralmente duas linhas de atuação: o sindicalismo revolucionário e o sindicalismo reformista. O primeiro era fundado na rejeição de intermediários para mediação de conflitos entre patrões e empregados, condenava a participação política dos seus membros, rejeitava qualquer participação do estado nos seus conflitos, proibia a existência de funcionários pagos nos cargos de direção dos sindicatos, rejeitava serviços assistencialistas veiculados pelos sindicatos, e faziam a defesa da greve enquanto principal recurso de luta pelos seus direitos trabalhistas. O segundo se caracterizava pela formação de entidades sólidas financeiramente, com funções assistencialistas em períodos de greves, que eram vistas como o último recurso de luta trabalhista e a condenação de participação política. Seu objetivo precípuo era a obtenção de ganhos para os trabalhadores, embora que estes pudessem ser parciais.

Somente em 1922, quando houve a fundação do Partido Comunista do Brasil⁷⁸ (PCB) surgiu uma nova corrente ideológica no movimento operário brasileiro, que defendia o sindicato por ramo de atividade produtiva e a unicidade sindical, que depois coincidiu com o modelo de Getúlio Vargas adotado para compilação das leis trabalhistas no país.

A partir de 1930, foi iniciada uma trajetória de instalação do sistema corporativista nas relações de trabalho no país que pode ser analisada pelos diplomas legais⁷⁹, a seguir arrolados:

- (i) Decreto nº 19.770, de 1931 – intitulado “Lei dos Sindicatos”, que inseriu, no ordenamento jurídico, a unicidade e a representação categorial;
- (ii) Decreto nº 21.761, de 1932 – sobre a contratação coletiva de trabalho, instituidora da figura da convenção coletiva de trabalho;
- (iii) Decreto nº 22.132, de 1932 – que criou as Juntas de Conciliação e Julgamento para o julgamento apenas dos processos dos trabalhadores sindicalizados em sindicatos reconhecidos pelo Estado;
- (iv) Decreto nº 23.768, de 1934 – que regulamentou o direito às férias, limitando, entretanto, somente aos trabalhadores sindicalizados em sindicatos reconhecidos pelo Estado;
- (v) Decreto nº 24.694 de 1934 – sobre a tentativa de adequar o sistema brasileiro à liberdade da Constituição de 1934;
- (vi) Arts. 137, 138 e 139 da Constituição Federal “Polaca” de 1937;
- (vii) Decreto-Lei nº 1.402, de 1939 – que tratava das “cartas de reconhecimento sindical”, com o que também era conhecida como a “Lei do Enquadramento Sindical”;
- (viii) Decreto-Lei nº 2.377, de 1940 – sobre o “imposto sindical”;
- (ix) Decreto-Lei nº 2.381, de 1940 – sobre o enquadramento sindical.

⁷⁸ Nos primeiros anos de sua existência, o PCB, em virtude dos intelectuais nele engajados, tais como Astrojildo Pereira e Octávio Brandão, divulgou ideologias do pensamento marxista e opiniões dos comunistas sobre os problemas da conjuntura nacional e internacional, além da publicação de artigos em revistas e jornais mantidos pelo próprio partido e abertas à colaboração de seus militantes. No entanto, devemos ressaltar que no III Congresso do partido foi adotada uma linha em favor da proletarização do partido, com a estrita subordinação às diretrizes da Internacional Comunista, provocando a exclusão dos intelectuais da direção e sua marginalização da vida partidária. Seu período posterior à “Revolução de 1930” foi marcado pela forte onda repressiva do Estado contra os movimentos organizados dos trabalhadores, que seguiam a orientação anarco-sindicalista ou a comunista. Paradoxalmente, o PCB conseguiu, neste mesmo período, republicar o seu jornal denominado A Classe Operária, estendendo sua influência a parcelas significativas das camadas médias da sociedade brasileira, tais como: estudantes, militares e intelectuais. Grandes nomes das artes e da literatura brasileira colaboraram com publicações deste partido por serem vinculados a ele ou por estarem próximos de sua ideologia política, tais como: Oswald de Andrade e Patrícia Galvão (Pagu), Jorge Amado, Alberto Passos Guimarães, Aderbal Jurema, Cândido Portinari, Aníbal Machado, Raquel de Queiroz, Caio Prado Júnior, Carlos Lacerda, Di Cavalcanti, Tarsila do Amaral, Monteiro Lobato, Oscar Niemeyer, Villanovas Artigas, Nelson Pereira dos Santos, Procópio Ferreira, Carlos Scliar, Jacob Gorender, dentre outros. Em 1947 houve a cassação do PCB, passando a ter uma forte repressão do Governo Dutra, culminando com a prisão de jornalistas, fechamento de jornais partidários e a vivência na clandestinidade.

⁷⁹ Ver sobre esta questão as contribuições do autor Marcus de Oliveira Kaufmann, no artigo intitulado **Da formal representação à efetiva representatividade sindical**: problemas e sugestões em modelo de unicidade, publicado na Rev. TST, Brasília, vol. 76, nº 2, abr/jun 2010.

De acordo com Silva (2000, pp. 187-188), ao se refletir sobre a História do Direito de Trabalho no país e as contribuições do movimento revolucionário de 1930, em que se presenciou a marcante intervenção estatal na regulamentação trabalhista brasileira não devemos nos esquecer que:

A concepção corporativista, solidificada por meio da Constituição de 1937 baseava-se nas seguintes linhas fundamentais: a. organização corporativista da economia, com a constituição de órgãos representativos do capital e do trabalho, em forma piramidal, sob a supervisão do Estado; b. delegação de poderes a tais órgãos, para que estes se tornassem os representantes de categorias profissionais e celebrassem, e em nome delas, contratos coletivos de trabalho; c. criação do conceito de categoria, ou seja, de grupos profissionais e econômicos, organizados consoante desígnios políticos do Estado; d. supressão dos conflitos sociais, em especial das greves, com a instituição da Justiça do Trabalho, dotada de poder normativo. Talvez uma das marcas mais sólidas deixadas foi mesmo a da organização sindical, regulada por legislação ordinária a partir das premissas constitucionais, com as seguintes características: a. unicidade sindical, princípio por meio do qual apenas se admite a constituição de um único sindicato representativo de categoria profissional e econômica, numa determinada base territorial; b. sistema confederativo, em que o sindicato se integra num sistema de relacionamento hierárquico, com federações e confederações, constituídas respectivamente por categorias e ramos de atividade econômica; c. sujeição das entidades sindicais ao Estado, uma vez que cabia ao Ministério do trabalho não só o seu registro, mas também a autorização para funcionamento e a fiscalização das atividades, com poderes de intervenção; d. predeterminação das funções a serem exercidas pelos sindicatos, considerados como colaboradores do poder público; e. imposto sindical, cobrado pelo Estado, e destinado à manutenção das entidades sindicais.

Após a Revolução, desde o início do governo provisório, iniciaram-se diversas iniciativas que iriam mudar a face da área laboral⁸⁰. Citamos aqui a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (“Ministério da Revolução”)⁸¹, sob a direção do então ministro Lindolfo Collor; o Departamento Nacional do Trabalho e a Lei de Sindicalização⁸².

⁸⁰ Ver as questões trazidas a lume pelo Manifesto da Aliança Liberal sobre as mudanças na área trabalhista, In VARGAS, Getúlio. A plataforma da Aliança Liberal (lida na Esplanada do Castelo, em 2 de janeiro de 1930). In: Paulo Bonavides e Roberto Amaral, Textos políticos da história do Brasil. Brasília: Senado Federal/Subsecretaria de Edições Técnicas, 1996, vol. 4. E ainda COLLOR, Lindolfo. Manifesto da Aliança Liberal (Lido pelo autor na Convenção de 20 set. 1929). In: Câmara dos Deputados. Centro de Documentação e Informação. Aliança Liberal, documentos da campanha presidencial. 2ª ed. Brasília: Câmara dos Deputados, 1982, p. 49-80.

⁸¹ O manifesto da Aliança Liberal, divulgado em 20 de outubro de 1929, quando da instalação da Aliança Liberal, proclamava: ‘A proteção aos interesses dos operários deve ser completa; a conquista das 8 horas, o aperfeiçoamento e ampliação da lei de férias, dos salários mínimos, a proteção das mulheres e dos menores, todo esse novo mundo moral que se levanta nos dias atuais em amparo ao proletariado deve ser contemplado pela nova legislação, para que não se continue a ofender os brios morais dos nossos trabalhadores com a alegação de que o problema social é um caso de polícia’ (Ver em SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do trabalho**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004, p. 36).

⁸² Conclamamos a atenção do leitor para exposição de motivos da Lei de Sindicalização, redigida pelo ministro Lindolfo Collor, em que assim definiu o amparo jurídico e econômico da sindicalização dos trabalhadores: “Com a criação dos Sindicatos Profissionais moldados em regras uniformes e precisas, dá-se às aspirações dos

Se a Revolução de 1930 resolveu enquadrar no seu bojo a luta de classes, o poder foi sendo estruturado a partir da elaboração de leis e reformas, permitindo que nascesse a espinha dorsal da organização sindical brasileira que temos até hoje.

Este processo iniciado com a Revolução pretendida, na verdade, arrefecer os impulsos revolucionários da classe trabalhadora a partir de um discurso populista e de uma legislação laboral apoiada por uma política inovadora para os problemas do trabalho no Brasil, em que os sindicatos foram declarados por lei órgãos colaboradores do Estado.

Os sindicatos opositores a este processo eram considerados não oficiais e dissolvidos pela pressão estatal, porque no mesmo período passa a vigorar um controle prolongado e absoluto da classe trabalhadora, cujo fim coincide tão-somente com o final da Segunda Guerra Mundial.

Por sua vez, em 1943 o governo de Getúlio Vargas⁸³ cria então a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), que foi inspirada na Carta Del Lavoro, de natureza italiana, regulamentando as relações trabalhistas entre patrões e empregados no país, em vigor até hoje.

Tendo fim a Segunda Guerra Mundial, que mudou intensamente o mundo e fez as nações pensarem em seus destinos de forma mais democrática e solidária, começa na América Latina, e também, no Brasil o processo de redemocratização política. Entre 1946 e 1964 o PCB teve forte atuação partidária, no movimento operário brasileiro e nos setores progressistas da sociedade, como partido de esquerda de inspiração marxista.

Segundo Gregório (2006, p. 59) a este respeito convém se recordar que:

A burguesia nacional, entretanto, não se comoveu com a política de aliança de classes em nome do desenvolvimento industrial do Brasil pregada pelos comunistas e, inspirada em campanhas anticomunistas de outros países, a burguesia resolveu privar o PCB do oxigênio da legalidade e, em 1947, o governo Dutra tornava o partido novamente ilegal. Diante dos fatos, o PCB instrui os militantes a abandonarem os sindicatos oficiais e organizarem centros operários fora da estrutura

trabalhadores e às necessidades dos patrões expressão legal, normal e autorizada. O arbítrio, tanto de uns como de outros, gera a desconfiança, é causa de descontentamento, produz atritos que estalam em greves e *lock-outs*. Os sindicatos ou associações de classe serão os pára-choques dessas tendências antagônicas”.

⁸³ Segundo Campinho (2006, p. 115) “a opção pelo período Vargas justifica-se por marcar ‘o fim de um ciclo e o início de outro na economia brasileira: o fim da hegemonia agrário-exportadora e o início da predominância da estrutura produtiva de base urbano-industrial’, sendo que, no que se refere à organização sindical, representa a consolidação de um modelo que irá sobreviver com pujança à transição democrática de 1945 à 1964, à ditadura militar e, em certa medida, da reabertura política na década de 1980 até os dias atuais”. Ver em CAMPINHO, Fábio. **Sindicalismo de Estado: controle e repressão na Era Vargas (1930-1935)**. In Revista Eletrônica do CEJUR, v. 1, n. 1, ago. /dez. 2006, p. 115.

submetida ao Ministério do Trabalho, mas a experiência foi infrutífera. Em princípios de 1952, o partido determinava a dissolução dos centros operários e a volta dos comunistas aos sindicatos oficiais. Vinculando o trabalho dos sindicatos com a atividade nas fábricas, os comunistas restabeleceram suas ligações com a massa operária e puderam assumir funções de liderança no ascendente movimento grevista e nas manifestações populares. Também no ano de 1952, na cidade de São Paulo, formou-se o PUI (Pacto de Unidade Intersindical), durante uma campanha salarial dos vidreiros, metalúrgicos e têxteis.

Eclodiram no país várias greves que foram sendo alvos de fortes atos e procedimentos de repressão policial merecendo projeção histórica nacional a de 1953, que de acordo com Lima (1998, p. 32) *apud* Gregório (2006, p. 59),

A greve de 1953 foi desenvolvida pelos sindicatos. Não houve ações espontâneas. Ela foi organizada a partir dos locais de trabalho por uma ação unitária do PC com outras correntes combativas que atuavam no movimento sindical, como por exemplo, os pecebistas. Houve influência getulista também, mas os comunistas souberam se compor com esta corrente nesse momento.

Sobre as transformações do sindicalismo brasileiro durante as décadas de 50 e 60, Gregório (2006, p. 59), assim se expressa:

Os regimes populistas eram comuns na América do Sul. Este consistia em uma política que fazia concessões aos sindicatos, mas procurando atrelá-los ao Estado através de uma aliança ligada a essas organizações. Os presidentes do período 1946-1964 jamais abdicaram do poder estatal sobre as lideranças sindicais. A política do PCB de sustentação de uma “união nacional” deixou os trabalhadores sem uma perspectiva de classe. Consequentemente, apesar de um contexto grevista importante, os trabalhadores ficaram submetidos ao mesmo sistema jurídico.

Durante a criação do 13º salário⁸⁴ foi muito importante a estratégia dos grevistas de manifestações que pressionaram o governo a colocar esta questão como pauta e realizar

⁸⁴Lei 4.090, de 13/07/1962 criou a gratificação Natalina e foi instituída no governo de João Goulart por regulamentação do Decreto 57.155, de 03/11/1965 e de suas alterações posteriores. É uma bonificação trabalhista que deve ser paga ao empregado em duas parcelas até o final do ano, no valor corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração para cada mês trabalhado ao longo deste mesmo ano. O seu pagamento deverá ser feito como referência ao mês de dezembro. Reconhecido popularmente como gratificação de Natal, o 13º é uma das conquistas mais históricas da classe trabalhadora no nosso país, comparável somente ao salário mínimo, às férias remuneradas e ao FGTS. Convém que se recorde que antes desta regulamentação o bônus natalino era um presente ofertado por algumas empresas com característica de iniciativa própria aos seus funcionários como premiação geralmente de produtividade no final do ano de trabalho e dependia das condições econômicas da empresa pagante. Muitas vezes, por conta deste fator, o seu valor acabava sendo bem inferior ao do salário mensal pago ao trabalhador. O autor do projeto de lei de sua criação no ordenamento pátrio trabalhista foi o então deputado federal Dr. Aarão Steinbruch, que era um advogado consultor de sindicatos antes de ingressar na carreira política do país e que tinha convivido com esta instabilidade pagadora nas empresas e com os discursos de sua redução pelas questões econômicas vigentes no período do seu pagamento aos trabalhadores.

negociações com os sindicatos mais representativos das classes trabalhadoras no país, segundo Lima (1998, p. 53) *apud* Gregório (2006, p. 62),

Em São Paulo houve várias manifestações. O abono foi debatido e aprovado em assembleias e congressos dos trabalhadores. Começamos a encaminhar as reivindicações aos patrões nas postulações salariais. O pedido do 13º salário passou a ser ponto obrigatório em todas as pautas salariais enviadas ao patronato. Aliás, o Banco do Brasil já pagava este abono na prática. Era um bom argumento para reivindicarmos os benefícios para todos os trabalhadores. É claro que, num primeiro momento, os patrões não aceitaram sequer discutir o problema nas mesas redondas da Delegacia Regional do Trabalho ou no Tribunal Regional do Trabalho, quanto mais tratar do assunto no âmbito das empresas. Mas o movimento de massa foi muito grande. A pressão foi de baixo para cima. Colocamos o 13º salário na ordem do dia nas assembleias dos sindicatos e dentro das empresas.

A respeito do golpe militar de 1964 e as suas repercussões no movimento sindical brasileiro Lima (1998, p. 92) *apud* Gregório (2006, p. 64), relembra que:

O Movimento Sindical às vésperas do Golpe de 1964 estava em plena ascensão, talvez alcançando um auge que nunca atingira e até hoje insuperado. O CGT era o grande comando, justificando dessa forma ser chamado de "Comando Geral dos Trabalhadores", com influência que extrapolava o movimento sindical. O CGT ia além disso. Ele tinha muita força no Congresso Nacional e alcançava também áreas sociais organizadas, como a Igreja, o movimento rural, estudantes e funcionários públicos, que não tinham sindicato, mas a confederação, uma entidade civil não-sindical.

Após o golpe militar em epígrafe ocorreram sérias mudanças nas leis trabalhistas, sobretudo com a criação da Lei do Arrocho Salarial e a revogação da Lei da Estabilidade, exigência imposta pelo capital internacional, que desembocou na criação do FGTS.

Sob o auspício da "política de alívio" do governo Costa e Silva, o Ministério do Trabalho deu início a um programa de "renovação sindical" destinado a ampliar as funções previdenciárias dos sindicatos, impondo a suas burocracias a tarefa de mediar entre o Estado e a classe trabalhadora. Estipula a Consolidação das Leis do Trabalho que o sindicato deve "colaborar com o governo central". Tal colaboração é assegurada pelo mesmo código ao autorizar o ministério a cobrar dos sindicatos impostos compulsórios sobre os salários que lhes são em seguida redistribuídos. As percentagens a serem gastas em funções específicas podem ser fixadas por lei. Pelo novo programa, eram elevadas as percentagens destinadas a tratamentos médicos e dentários e a programas permanentes de educação, ficando os sindicatos obrigados a assumir custos sociais com que o Estado de Segurança Nacional já não queria arcar (ALVES, 1985, p.119 *apud* Gregório, 2006, p. 64).

Ao tratar dos aspectos controvertidos e emblemáticos construídos historicamente entre a organização sindical do nosso país e a intervenção partidária no golpe de 1964, Ridenti (2010, p. 244) *apud* Gregório (2006, p. 69) analisa que:

Na sociedade brasileira, no princípio da década de 1960, líderes populistas nacionalistas, como Goulart e Brizola, movimentos sindicais, as ligas Camponesas, o próprio PCB e outras entidades eram, de alguma forma, representantes das massas trabalhadoras. O golpe foi dado quando tal representação ameaçou sair dos marcos da ordem capitalista, com a tendência crescente das massas irem superando seus antigos representantes, para constituírem propriamente uma classe. Os representantes do “povo” no pré-64 não se revelaram capazes de dar um salto na qualidade de suas representações, conduzindo a uma resistência ao golpe, que poderia ter alterado a História. Jango, e assessores civis e militares, Brizola e nacionalistas, trabalhistas e comunistas, porque não pudessem ou porque não quisessem, não tentaram o salto de representação das “massas”, do “povo”, para representantes da classe trabalhadora; isto teria exigido a resistência imediata, que não houve, para surpresa dos golpistas.

Segundo ainda a assertiva de Gregório (2006, p. 69) o legado do golpe militar de 1964 não pode ser esquecido em termos de organização sindical no Brasil principalmente em se tratando de que:

A derrota sofrida em abril de 1964 provocou uma crise até hoje não superada pela esquerda brasileira, inclusive pelo movimento sindical e o próprio PCB. A derrota revelou que o movimento sindical, aparentemente forte e estruturado, por estar atrelado a um partido que o privava de uma perspectiva enquanto classe trabalhadora, jamais teve a força que se atribuiu a ele.

Quando foi possível começar a sair da ditadura no país, buscando sua redemocratização, já na década de 70 começou a surgir um movimento conhecido como novo sindicalismo brasileiro, que pleiteava a superação do modelo organizacional dos anos 30. Porém, nem tudo poderia ser esquecido ou negado facilmente. Era preciso rever caminhos e identificar as forças e as dificuldades da estrutura sindical existente.

E neste sentido, foi preciso adotar táticas inovadoras no campo da participação política, sendo que o movimento sindical brasileiro optou por anunciar questões mais propositivas das realidades trabalhistas que vinham se desenvolvendo no Brasil e a buscar possibilidades concretas de executar políticas sociais, quando necessárias à qualidade de vida do trabalhador, em substituição às ações estatais que estavam sendo até então precárias e limitadas.

Neste diapasão, a assertiva de França (2007, p. 72-73) sobre o surgimento do ‘novo sindicalismo’ nas suas inovadoras especificidades no cenário nacional, em se tratando de sua perspectiva política e organizacional, afirma que:

As grandes greves metalúrgicas de São Bernardo do Campo de 1979 e 1980, que ocasionaram as deposições das diretorias do sindicato, com a repercussão obtida na mídia e a solidariedade dos setores populares mostraram para os militares que era preciso avançar para o meio sindical a sua política de abertura iniciada com Geisel. O Ministro do Trabalho do governo Figueiredo, Murillo Macedo, iniciou a abertura sindical que consistia, dentre outros aspectos, em flexibilizar um pouco o controle do governo sobre os sindicatos oficiais, ampliando a margem de ação destes e se esforçando para evitar a prática de depor diretorias sindicais eleitas.

E ainda acrescenta na sua análise deste cenário em ebulição que:

Nos documentos dos grupos que irão fundar a Central Única dos Trabalhadores em 1983⁸⁵ são encontradas muitas críticas à velha estrutura sindical, assim como também propostas de organização. A questão era tão séria para esses grupos que em setembro de 1980 foi realizado um Encontro Nacional dos Trabalhadores em Oposição à atual Estrutura Sindical (ENTOES) que contou com a presença de 500 delegados, “dirigentes sindicais combativos da cidade e do campo”. (p. 72-73)

Neste período de emergência para o novo sindicalismo brasileiro, entre 1978- 1989, os meios usados pelos sindicatos para pressionar o governo a evidenciar as mudanças desejadas foram os considerados já tradicionais e eficientes no país, tais como greves, manifestações públicas com grandes contingentes de trabalhadores de várias categorias, criação de novas estruturas sindicais e de estimulação de novas lideranças internas, iniciativas mais arrojadas dos metalúrgicos do ABC (região do ABC paulista), a criação da CUT (Central Única dos Trabalhadores) e da CGT (Central Geral dos Trabalhadores), que apresentaram grandes divisões em virtude de fortes divergências sindicais internas.

Atento às transformações do movimento sindical em busca da defesa dos interesses igualitários e da luta de classes por seus direitos, este movimento passa a incorporar os trabalhadores rurais que vêm de uma trajetória de luta pela reforma agrária nas regiões mais

⁸⁵“À liberdade e autonomia sindical se junta a partir de 1986, no interior da CUT, a defesa do fim da unicidade sindical, o que corresponde a uma radicalização maior no campo do discurso dessa entidade quanto à construção de uma estrutura sindical mais democrática. Assim, nos cadernos de resoluções do congresso desse ano lemos que os sindicalistas deveriam, na elaboração da Constituição de 1988, “exigir que esteja explícito o seguinte: liberdade e autonomia sindical conforme a Convenção 87 e 151 da OIT” (2º CONCUR, 1986, p. 55). A Convenção 87 versa sobre a liberdade sindical enquanto que a 151, sobre a garantia de negociação coletiva na administração pública”. Ver em FRANÇA, Teones. **Sindicalismo no Brasil e estrutura sindical (1978-1997): rupturas e continuidades**. In Lutas & Resistências, Londrina, nº 2, p. 76, 1º sem. 2007.

críticas do país. Os trabalhadores rurais tinham expressiva formação política da esquerda católica, gerando como reflexo mais imediato o Movimento dos Sem-Terra em 1984.

O nascedouro da CUT (Central Única dos Trabalhadores), gestada no novo sindicalismo do interior da estrutura sindical em que se devem relacionar as características do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo; e dos movimentos sindicais de oposição, tendo como signatários o Movimento de Oposição Metalúrgica de São Paulo – MOMSP - e o de oposição Metalúrgica de Campinas, em 1983, é um divisor de águas dentro deste contexto porque atuava fora da estrutura sindical oficial e ao mesmo tempo buscava combater o sentido estatal, subordinado, atrelado e verticalizado dos sindicatos brasileiros.

No âmbito de uma construção histórica podemos dizer que a política neoliberal empreendida na década de 1980 no país e sua reestruturação produtiva, com aspectos tardios em relação aos demais países da América Latina, sobretudo, os considerados subdesenvolvidos, em termos de ajustes econômicos, possibilitou o surgimento dos ideais neoliberais, porém não foi capaz de instituir o neoliberalismo no governo do então Presidente José Sarney (1985/90). Tal situação realmente ficou nítida no governo do Presidente Fernando Henrique Cardoso.

Neste governo o país realizou amplo processo de flexibilização e desregulamentação da sua gestão produtiva, migrando dos modelos fordista e taylorista, para uma produção de larga escala, através do toyotismo.

É salutar que se destaque que os sindicatos no Brasil constituídos antes da promulgação da Constituição Federal 1988 obtinham o seu reconhecimento legal junto ao Estado quando tinham acesso à obtenção da Carta Sindical, instrumento fornecido tão-somente pela Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho. No entanto, até 14 de fevereiro de 1990, o reconhecimento dependia do registro em Cartório de Pessoas Jurídicas. A partir de 15 de fevereiro 1990, passou a vigorar a Instrução Normativa nº 05 (Ministério do Trabalho), estipulando regras para o pedido formal do “Registro Provisório” do sindicato junto a este Ministério.

No dia 10 de agosto de 1994, foi criado, no país, o Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), em que repousa a competência estatal para decidir sobre o registro de entidades sindicais. Para questões envolvendo o Registro Sindical, a sua Alteração Estatutária e a sua impugnação, devem ser verificadas as Portaria nº 376, em 23 de abril e a Portaria nº343, de 04 de maio de 2006, que estabelecem normas para estes procedimentos. Ver ainda a

Portaria nº 186, de 10 de abril de 2008, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego que também tratam em tempos mais recentes da regulamentação dos processos de pedido de Registro Sindical e de Alteração Estatutária dos sindicatos.

Para Almeida (2008, p. 24), pensar o sindicalismo no Brasil perpassa a ideia de se perceber que “no dia 1º de maio de 1943, era promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho, conjunto de leis disciplinando as relações individuais e coletivas do trabalho, verdadeiro marco na história da justiça social no Brasil”. Mas ela sozinha não conseguiria mudar a face multifacetada do trabalho no país e as divisões internas e externas dos movimentos sindicais. Sua diretriz norteadora encerra situações complexas da convivência do Estado com as demandas da classe trabalhadora e do modelo econômico que se pretendia desenvolver no país em processo de industrialização.

Associando a CLT aos demais códigos da legislação pátria é relevante que se saiba que em se tratando de textos constitucionais sobre o Direito do Trabalho, Martins (2008, p. 09) nos informa que “inicialmente, as Constituições Brasileiras versavam apenas sobre a forma do Estado e o sistema de governo. Posteriormente, passaram a tratar de todos os ramos do Direito e, especialmente, do Direito do Trabalho, como ocorre com a nossa atual Constituição”.

Numa rápida incursão pelas Constituições do Brasil, sem nos determos nas suas maiores mudanças, rupturas e discontinuidades, podemos destacar que, em face das conquistas trabalhistas, que são necessárias a este estudo acadêmico, assim expressavam-se no nosso ordenamento pátrio: **a de 1824**, proibia as corporações de ofícios e assegurava a liberdade de trabalho; **a de 1891**, garantia a liberdade de associação, não podendo a polícia intervir, salvo para manter a ordem pública; **a de 1934**, foi a primeira a tratar do Direito do Trabalho, garantindo a liberdade sindical, a isonomia salarial, o salário mínimo⁸⁶, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais e remuneradas; **a de 1937**, instituía o sindicato único, o imposto sindical, a competência normativa dos tribunais do trabalho e a proibição da greve e do *lockout*⁸⁷; **a de 1946**, garantia a participação dos trabalhadores nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade, direito de greve, dentre outros direitos já garantidos nas Constituições anteriores;

⁸⁶ Capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades dos trabalhadores.

⁸⁷ A única Constituição que tratou deste assunto foi a de 1937, proibindo-o, por considerar um recurso anti-social e nocivo ao trabalho e ao capital, sendo incompatível com os interesses da produção nacional. Ocorre quando o empregador fecha suas portas para dificultar ou impedir as reivindicações dos trabalhadores. É provisório e caracteriza-se como ato voluntário do empregador. Pode proporcionar a rescisão indireta do contrato de trabalho se o empregador não proporcionar serviços ao empregado.

a de 1967, manteve os direitos trabalhistas estabelecidos nas Constituições anteriores; **a de 1988**, tratou dos direitos trabalhistas no seu Capítulo II, ao passo que nas anteriores tais direitos estavam inseridos na ordem econômica e social da legislação pátria mais relevante do Brasil.

Na atual Carta Magna os direitos trabalhistas estão devidamente explicitados nos seus artigos 7º a 11; levando-nos a verificar que a evolução dos modos de produção nas sociedades contemporâneas deu lugar a novos conceitos sobre a função social do trabalho e ao princípio da dignidade da pessoa humana através do seu labor.

As inúmeras lutas sociais e políticas travadas nos últimos séculos permitiram o surgimento dos sindicatos⁸⁸, dando aos trabalhadores no mundo inteiro e do Brasil uma capacidade relativa de regular sua própria oferta e de melhorar suas condições de trabalho.

As legislações trabalhistas nacionais que foram sendo criadas ao longo de nossas últimas décadas avançaram em termos de conquistas concretas e de garantias em todos os campos da vida humana, sobretudo, em face dos direitos humanos e da sua universalidade internacional, proporcionando à força de trabalho uma série de garantias de direitos considerados essenciais, tais como: jornada de trabalho fixa, férias, repouso semanal remunerado, aposentadoria, normas de segurança, equipamentos de proteção, medicina do trabalho, seguro-social, seguro-desemprego, regulamentação do trabalho feminino e do menor, dentre outros que são cotidianamente necessários à construção da dignidade da pessoa humana através do labor humano.

Merece ressalva o reconhecimento pelas legislações de vários países democráticos no mundo inteiro o reconhecimento do direito à greve e à negociação coletiva entre os sindicatos e as empresas, possibilitando aos trabalhadores melhores oportunidades de igualdade nas relações trabalhistas e maiores condições de efetivação de suas garantias individuais e coletivas.

No Brasil estas conquistas foram processuais e históricas, não sendo um cenário muito diferente dos demais países que alcançaram tais patamares. A Carta Magna de 1988 é o retrato de tal realidade em transformação ao apresentar conquistas sociais e trabalhistas que nos colocaram entre os países do mundo que mais uniram forças e conjugaram leis em suas

⁸⁸ A palavra sindicato compreende não só a organização dos trabalhadores como a dos empregados. É um termo que comporta denominações como “associações” e “grêmios”. Na Europa, em 1830, surgiu a denominação sindicato operário para designar uma associação de trabalhadores do mesmo ofício. Na CLT é a denominação usada no art. 561 para associações de primeiro grau.

Constituições com direitos e garantias individuais e coletivas voltados para o bem-comum e para o bem-estar social, inserindo os direitos dos trabalhadores no vasto campo dos direitos humanos.

De acordo com Martins (2008, p. 11), a Carta Magna de 1988, ao se reportar ao trabalho apresenta as seguintes conquistas consolidadas: “trata o art. 7º da Constituição de direitos individuais e tutelares do trabalho. O art. 8º versa sobre o sindicato e suas relações. O art. 9º especifica regras sobre greve. O art.10 determina disposição sobre a participação dos trabalhadores em colegiados”. E ainda nos alerta o mesmo autor informando que “menciona o art. 11 que nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição de um representante dos trabalhadores para entendimentos com o empregador”.

Em se tratando do rol de direitos trabalhistas explicitados na Constituição Brasileira de 1988, o ilustre doutrinador Nascimento (2001,75) afirma que “a ampliação do direito de greve assumiu dimensão até então desconhecida em nosso direito positivo, [...], o abuso do direito, que uma vez configurado, autoriza a responsabilização daqueles que nele incorrerem”.

Dentre as regulamentações significativas oriundas da Carta Magna de 1988 salientamos que o Congresso Nacional aprovou a Lei de Greve, a Lei sobre a Política Salarial, a Lei sobre o Salário Mínimo, a Lei sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, dentre outras que consolidam os direitos expressos no Texto Constitucional e auxiliam na resolução de conflitos entre as diversas categoriais profissionais, envolvendo os empregados e seus empregadores na Justiça do Trabalho.

Na atualidade uma grande preocupação vem tomando conta da sociedade brasileira, repousando sobre a problemática do desemprego⁸⁹ nas sociedades tecnológicas, que vem assolando os países do mundo inteiro e no Brasil pode ser um quadro agravado pelas características educacionais da população e pelas peculiaridades de nossa economia, que ainda alia a evolução tecnológica de certos setores à economia de subsistência em outros, sendo este o maior desafio que se avizinha para a devida manutenção das garantias e dos direitos individuais e coletivos trabalhistas no país.

Cada vez mais temos de conviver com a automação nos postos de trabalhos e mais recentemente com a descentralização das atividades das empresas, a partir do fenômeno da

⁸⁹As principais causas de desemprego no Brasil são: baixa qualificação do trabalhador, geralmente associada ao seu baixo nível de escolarização; substituição de mão-de-obra por máquinas, que realizam as atividades com mais eficiência e eficácia, elevando a produtividade desejada; custo elevado das empresas com a carga tributária do país, impedindo a contratação de novos postos de trabalho; fatores climáticos diversos; ausência de continuidade nas políticas empregatícias do Estado.

Terceirização, nas sociedades que lutam para atingir estágios mais elevados de competitividade nos mercados nacionais e internacionais.

O que ocorre num país distante em face do mundo do trabalho tem correlata incidência sobre a nossa realidade local, pois vivemos interligados por inúmeros meios comunicacionais, jurídicos, políticos e principalmente econômicos⁹⁰.

Nesse sentido, é bom recordar a assertiva de Nascimento (2001, p. 43), ao se referir ao papel do Direito do Trabalho nas transformações que são visíveis no mundo das relações laborais, a saber:

Diante desse quadro, o Direito do Trabalho contemporâneo, embora conservando a sua característica inicial centralizada na ideia de tutela do trabalhador, procura não obstruir o avanço da tecnologia e os imperativos do desenvolvimento econômico, para flexibilizar alguns institutos e não impedir que, principalmente através do crescimento das negociações coletivas, os interlocutores sociais possam em cada situação concreta compor os seus interesses diretamente, sem a interferência do Estado e pelas formas que julgarem mais adequadas ao respectivo momento.

O desemprego tem sido, sem sombra de dúvida, um determinante estrutural no crescimento dos países, associado ao baixo nível de escolarização dos obreiros, fazendo com que a tecnologia não consiga atingir todos os patamares produtivos da sociedade.

Esse quadro de desemprego é resultante ainda de diversas outras causas, principalmente nos países da Europa, comprometendo princípios do Direito do Trabalho, dentre eles a dignidade da pessoa humana, a superação da pobreza e a redução das desigualdades sociais.

Nos países da América Latina a proteção legal dos sistemas de previdência social levou os trabalhadores a uma situação precária em que mais de 40% dos obreiros latino-americanos passaram a integrar indicadores sociais abaixo da linha de pobreza e sem apresentarem perspectivas de emprego.

Nos últimos anos, mediante acordos coletivos nos países da Europa houve significativas mudanças estruturais nas organizações empresariais, resultando diretamente em reduções nas jornadas de trabalho. Sem falar que hoje já é possível produzir para a empresa

⁹⁰ Neste caso lembramos que situações envolvendo os países do MERCOSUL afetam diretamente nossa economia. Se as bolsas nos mercados financeiros de outros países sofrem com alterações cambiais ou mudanças em suas políticas econômicas, o trabalho no nosso país passará também por reflexos deste cenário, podendo gerar uma crise ou um abalo de baixa gravidade, dependendo de sua confluência e de sua permanência. Em 2008, quando houve forte crise econômica internacional os países do MERCOSUL tiveram quedas em seus índices de emprego e de crescimento macroeconômico.

dentro da própria residência, pois convivemos com o crescente universo do chamado teletrabalho do prestador de serviços.

Na atualidade a Europa vem refazendo seus percursos internos e externos de inserção nos mercados econômicos e suas políticas internacionais de participação nas decisões que norteiam as principais identidades de globalização das esferas de poder no mundo.

Neste diapasão, com historicidades complexas que permeiam a existência de colonialismos, pós-colonialismos, monarquias, totalitarismos, repúblicas, ditaduras, capitalismo, socialismo, neo-capitalismo, luta de classes e crescimento constante de movimentos sociais democráticos e igualitários a Europa, na atualidade, busca uma unidade econômica, social e política que não apague ou mitigue as realidades culturais, geográficas e ideológicas que construíram a sua trajetória de desenvolvimento no seio da evolução sistêmica da história da humanidade.

A constituição da União Européia⁹¹ e sua divisão estratégica em cinco partes integrativas do solo nacional⁹² representam a mais nova tentativa da Europa de manter e garantir uma hegemonia complexa e polêmica de crescimento econômico com responsabilidade social, mesmo contendo controvérsias internas e externas sobre o tratamento dado aos trabalhadores e aos imigrantes.

Sua criação contou com a análise de aspectos significativos de sua própria história de longa duração: a Europa foi o continente que mais sofreu com duas guerras mundiais, vendo sua população envolta em guerras civis e militares, em que a tentativa de paz e de reconstrução nacional foi sendo a dinâmica de sua existência e de sua preservação no panorama internacional.

Este cenário coloca a União Européia como uma comunidade que precisa estabelecer paulatinamente processos de integração econômica levando em consideração as peculiaridades de livre circulação de mercadorias e de capitais, de liberdade de estabelecimentos, de concorrência e de livre circulação de trabalhadores.

⁹¹ O começo da União Européia pode ser datado com o ingresso do Reino Unido, da Irlanda e da Dinamarca em 1973. Porém em 1957, com o Tratado de Roma, é criada a Comunidade Econômica Européia (CEE), também chamada de “A Europa dos Seis”.

⁹² São consideradas como as cinco partes da União Européia: a) CECA (países da Comunidade Econômica do Carvão e do Aço; Alemanha, França, Itália, Bélgica, Luxemburgo e Holanda); b) Totalitarismo (Áustria, Alemanha, Espanha, Portugal e Grécia); c) Países Escandinavos (Suécia, Dinamarca e Finlândia); d) Países da Europa Insular de Língua Inglesa (Inglaterra) e e) Os dez países recentemente admitidos (Eslováquia, Estônia, Hungria, Letônia, Lituânia, Polônia, República Tcheca, Malta e Chipre).

O mercado aparece como um elemento catalisador da economia, sua principal fonte de investimento, de tecnologia, de prosperidade e de retorno a mecanismos que produziram uma melhor qualidade de vida às populações plurais da Europa. Ele representa claramente um antídoto necessário aos nacionalismos exacerbados e a perspectiva de consolidação de Estados democráticos e de bem-estar social. E o sindicalismo dos trabalhadores europeus é a chave que poderá explicitar recuos, conquistas e avanços entre a economia, o capital e o trabalho.

Na Alemanha, por exemplo e de modo especial, deve ser ressaltado o acordo das empresas com as montadoras de veículos, com livre intermediação dos sindicatos, em que a composição das forças, antes antagônicas, chegou a inaugurar uma nova modalidade de negociação coletiva.

É importante que se perceba que os trabalhadores do mundo inteiro estão cedendo, em face de suas reivindicações, quando devem escolher entre ganhar menos ou fazer parte das estatísticas assustadoras de desemprego dos seus países.

Segundo a análise econômico-trabalhista de Nascimento (2001, p.46), a realidade do labor no mundo contemporâneo não é tão diferente nos países desenvolvidos ou em fase de desenvolvimento, mas assemelhada em função de que:

A reengenharia do processo produtivo, a informática e a globalização levaram as empresas a reestruturar os serviços transferidos para unidades menores e a dispensar por motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais, aumentando a produção com um número menor de empregados.

Estão surgindo novos tipos de trabalhos, enquanto também aumenta uma grande dívida social do Estado para com os trabalhadores, que, em muitas atividades ou tarefas produtivas, são excluídos, hipossuficientes e desamparados, postos numa condição desumana nas relações laborais.

E figura a Terceirização neste cenário de grandes transformações e enormes problemas sociais e trabalhistas? A resposta parece quase óbvia: pode representar a salvação das empresas, com o aumento de sua produtividade com custos mais baratos ou a permanente exclusão dos trabalhadores, que serão demitidos porque a produção será cada vez mais descentralizada e passarão a serem reféns de situações de subserviência a um mercado de elevados índices de exploração.

Nos países da Europa, a Comunidade Européia vem estabelecendo tratados e acordos que possibilitem a mobilidade de trabalhadores entre os países-membros, flexibilizando legislações trabalhistas e migratórias.

Os sindicatos estão ampliando suas ações de fiscalização das empresas e das celebrações de negociações coletivas, no sentido de preservar e expandir direitos conquistados, além de discutir critérios igualitários nos processos de contratação e subcontratação de mão-de-obra.

A subcontratação tem sido alvo de normas mais claras e eficientes, em que a iniciativa privada e a pública tentam gerenciar, com mais eficiência e eficácia, o resultado do processo e do produto final de suas empresas.

As relações brasileiras com o MERCOSUL⁹³ têm sido construídas na perspectiva de que os trabalhadores do nosso país e dos outros países signatários do Tratado de Assunção possam ter maiores oportunidades de postos de trabalho, em que a criação de uma uniformidade legislativa trabalhista está sendo articulada entre os que integram o MERCOSUL, numa dimensão de comunidade regional, pelos interesses comerciais nos campos nacional e internacional.

O Direito do Trabalho Internacional⁹⁴ não é homogêneo, mas essencialmente formado e formatado pela capacidade dos países de criarem normas que não firam suas soberanias internas e que favoreçam suas populações em solo nacional ou estrangeiro.

Uma realidade, porém, não passa como divergência política ou cultural neste ramo do Direito, a necessidade basilar de proteção aos trabalhadores e o reconhecimento da função social e humanizadora do trabalho nas vidas das atuais e das futuras gerações. Dessa forma, o grande desafio da realidade pátria, em virtude da Terceirização é a luta incontestável da adoção de um modelo próprio de produção, aproveitando as tendências mundiais e incentivando um novo perfil produtivo nacional.

⁹³ O Tratado de Assunção, em vigor desde 1991, foi assinado entre os Estados Partes da Argentina, do Paraguai, do Uruguai e do Brasil, com o objetivo de desenvolver seus mercados nacionais, através de processos mais acelerados de desenvolvimento econômico com justiça social, com a modernização de suas economias, oferta e qualidade dos bens e serviços disponíveis e a melhoria das condições de vida de suas populações. Ele trata do livre comércio entre os países, mas prevê a livre circulação de trabalhadores. Objetiva a harmonização das legislações, em virtude da impossibilidade de sua unificação.

⁹⁴ Sua finalidade pode ser percebida em conceitos advindos de Convenções e Recomendações da OIT, buscando uniformizar, na medida das normas mínimas, certas regras que abrangem o trabalho. Ele assumiu especial importância com o Tratado de Versalhes, em 1919. É um direito que se consubstancia mediante tratados, acordos, cartas, declarações, estatutos e convênios e outros atos internacionais.

Segundo Delgado (2002) a Terceirização no Brasil assumiu clareza estrutural a partir da década de 1970. Porém como a CLT foi elaborada na década de 1940, o fenômeno não tinha a abrangência assumida que vem ocorrendo nos últimos trinta anos do século XX. O Brasil deve se preparar para competir com os mercados internacionais, ampliando sua capacidade de produção e aprendendo com a subcontratação, que já é bastante comum em outros países mais industrializados e tecnológicos como via de contratação, a encontrar no seu ordenamento jurídico e nas experiências estrangeiras um modelo normativo trabalhista que seja favorável aos seus interesses econômicos e aos direitos laborais dos empregadores.

Sobre a Terceirização a CLT, em seu artigo 581, § 2º apregoa que se entende por atividade-fim a que caracterizar a "unidade do produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam exclusivamente em regime de conexão funcional". No entanto, é perceptível que a distinção entre atividade-meio e atividade-fim da empresa é algo que tem caráter complicado, justamente pela ausência de definição detalhada do conceito de cada uma.

Na prática trabalhista este é um dos graves impasses legais: a verificação da atividade-fim da empresa através da análise do seu contrato social. Em muitos casos se o empregado realiza alguma atividade que contribua para a produção do objeto social desta empresa, este não presta serviço terceirizado e poderá ter o vínculo empregatício com o tomador de serviços reconhecido, conforme apresentado pela Súmula 331⁹⁵ do TST. Embora o fenômeno da Terceirização⁹⁶ tenha proporcionado o surgimento da necessidade de

⁹⁵**Súmula 331 do TST**, que, após sofrer algumas alterações, atualmente assim disciplina: CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011; I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974); II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988); III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta; IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial; V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada; VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

⁹⁶O Poder Judiciário Trabalhista deve ser provocado, quando necessário, pelos empregados com seus direitos violados, para que se possa coibir o abuso patronal da ausência de regulamentação para utilizar a terceirização na forma ilícita. Na atualidade o principal objetivo do **PL 4330/04, ou Lei da Terceirização** é regulamentar a contratação de serviços terceirizados e ampliar os casos em que a modalidade de contratação é legal. Ele dispõe

especialização dos serviços empresariais, possibilitando maior qualidade dos produtos e redução de custos, algumas empresas buscam esta estratégia com o único intuito de fugir do pagamento de encargos sociais aos empregados.

Em face desta questão que se identifica com os caminhos da modernidade tecnológica no âmbito trabalhista deve ser considerado de relevância o papel dos sindicatos das categorias econômicas pressionando o Poder Legislativo⁹⁷ para melhor regulamentar os casos de admissão da terceirização dos serviços, de forma lícita, sem perder de vista ou até

sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Na sua justificativa há as seguintes considerações sobre o cenário trabalhista no país em relação a este fenômeno: “o mundo assistiu, nos últimos 20 anos, a uma verdadeira revolução na organização da produção. Como consequência, observamos também profundas reformulações na organização do trabalho. Novas formas de contratação foram adotadas para atender à nova empresa. Nesse contexto, a terceirização é uma das técnicas de administração do trabalho que têm maior crescimento, tendo em vista a necessidade que a empresa moderna tem de concentrar-se em seu negócio principal e na melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço. No Brasil, a legislação foi verdadeiramente atropelada pela realidade. Ao tentar, de maneira míope, proteger os trabalhadores simplesmente ignorando a terceirização, conseguiu apenas deixar mais vulneráveis os brasileiros que trabalham sob essa modalidade de contratação. As relações de trabalho na prestação de serviços a terceiros reclamam urgente intervenção legislativa, no sentido de definir as responsabilidades do tomador e do prestador de serviços e, assim, garantir os direitos dos trabalhadores. [...]. O contrato de prestação de serviços deve conter a especificação do serviço a ser prestado e o prazo para a sua realização. Deve, além disso, prever a apresentação periódica, pela empresa prestadora de serviços, dos comprovantes de cumprimento das obrigações trabalhistas, o que possibilitará a fiscalização por parte da empresa contratante”. Em se tratando deste Projeto quatro grandes polêmicas têm causado protestos das centrais sindicais no país: a abrangência das terceirizações tanto para as atividades-meio como atividades-fim das empresas contratantes; obrigações trabalhistas serem de responsabilidade somente da empresa terceirizada, sendo que a empresa contratante terá apenas de fiscalizar a outra empresa; a representatividade sindical fragilizada, que passa a ser do sindicato da empresa contratada e não mais da contratante; e a terceirização no serviço público. No entanto, os empresários defendem que a nova lei poderá melhorar as relações trabalhistas produzindo o aumento, a formalização e a criação de novas vagas de trabalho. A este respeito o Ministério do Trabalho informou que não tem números oficiais ou mais precisos de terceirizados do nosso país. Porém, a CUT, desenvolvendo parceria com o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese), vem divulgando que o total de trabalhadores terceirizados no ano de 2013 seria de 26,8% do mercado formal de trabalho, somando algo em torno de 12,7 milhões de assalariados. Os estados brasileiros com maior proporção de trabalhadores terceirizados, de acordo com tal estudo, seriam respectivamente: São Paulo (30,5%), Ceará (29,7%), Rio de Janeiro (29,0%), Santa Catarina (28%) e Espírito Santo (27,1%); todos superiores à média nacional.

⁹⁷ São considerados direitos dos trabalhadores já assegurados no PL nº 4330 ou Lei de Terceirização: A Empresa contratante não pode colocar os seus terceirizados em atividades distintas das que estão previstas no seu contrato com a empresa prestadora de serviços; A empresa contratante deve garantir as condições de segurança e de saúde dos seus trabalhadores terceirizados; Quando for necessário treinamento específico de inserção no mercado laboral, a contratante deverá exigir da prestadora de serviços a terceiros o certificado de capacitação do trabalhador para a execução do serviço ou fornecer o treinamento adequado antes do início de suas atividades laborais; A Empresa contratante pode estender ao trabalhador terceirizado todo e qualquer benefício que esteja sendo oferecido aos seus empregados, como atendimento médico e ambulatorial e refeições; Há a possibilidade da chamada atividade de “quarteirização”, significando que a empresa terceirizada poderá subcontratar os serviços de outra empresa. Este mecanismo só poderá ser efetivado em serviços técnicos especializados e se houver previsão desta realidade no contrato original entre as partes envolvidas com a terceirização; A empresa prestadora de serviços que tiver de subcontratar outra empresa para a execução dos serviços desejados é considerada como empresa corresponsável pelas obrigações trabalhistas da subcontratada, em casos de ações trabalhistas e cíveis; o contrato de trabalho a ser aplicado aos trabalhadores entre a empresa contratante e a empresa terceirizada deve conter a especificação dos serviços a serem prestados e o respectivo prazo para realização (se houver); a empresa prestadora de serviços (contratada) deverá ainda fornecer todos os comprovantes de cumprimento das obrigações trabalhistas para a empresa contratante, independentemente de sua solicitação.

mesmo mitigar os direitos fundamentais dos trabalhadores, garantidos pela Constituição Brasileira de 1988 como um dos pilares para o Estado Democrático de Direito.

2.2 ASPECTOS ESTRUTURAIS DO SINDICATO NO BRASIL: DA SUA ORGANIZAÇÃO À SUA FUNCIONALIDADE

Como discorremos no tópico anterior sobre a historicidade do sindicalismo no Brasil, relacionando sua trajetória com o movimento sindical europeu, com as novas questões do Direito do Trabalho no seu âmbito coletivo e com as mudanças mais presentes na economia internacional e nacional que levam aos processos de terceirização da mão-de-obra na dimensão do fenômeno da globalização, não poderíamos nos furtar ao fato de rever os aspectos mais significativos das estruturas sindicais no Brasil evidenciando sua organização e sua funcionalidade.

Neste sentido, recordamos que no Código Civil de 1916, mais especificamente no seu art. 20, §1º havia a determinação de que os sindicatos não poderiam se constituir sem prévia autorização do poder estatal; que tinha como prerrogativa a promoção dos interesses nacionais e a imposição de regras a quem fizesse parte de suas agremiações, inclusive podendo fazer cobrança de contribuições.

Para melhor entender tal contexto do poder estatal nas organizações sindicais, Oliveira Viana⁹⁸ *apud* Martins (2008, p. 717) afirmava que “com a instituição deste registro, toda a vida das associações profissionais passará a gravitar em torno do Ministério do Trabalho: nele nascerão, com eles crescerão, ao lado deles se extinguirão”. Com esta assertiva Oliveira Viana retratava muito bem a situação oriunda do Decreto-Lei nº 19.770, de 1931, que exigia o reconhecimento da sindicalização dos trabalhadores/empregados ou dos empregadores/patrões mediante registro do sindicato no Ministério do Trabalho para garantia de constituição de sua personalidade jurídica e como consequências deste registro o sindicato único para cada profissão numa mesma região, ausência de qualquer atividade política, funcionários públicos e domésticos não poderiam ser sindicalizados, pois estavam sob a égide de legislação especial, as profissões foram agrupados em idênticas, similares e conexas, de acordo com suas bases municipais, os sindicatos não poderiam ter filiação com entidades internacionais sem expressa manifestação deste Ministério, poderiam exercer atividades assistencialistas, deveriam ter um número mínimo de 30 sócios sindicalizados e poderiam

⁹⁸Ver em VIANA, Oliveira. **Problemas de Direito Sindical**. Rio de Janeiro: Max Limonad, 1943, p. 209.

formar uma federação (a partir da reunião de três sindicatos) ou ainda uma confederação (a partir da integração de cinco federações).

Como nasceu atrelado ao Estado, de cima para baixo, por imposição, o instrumento legal definia o reconhecimento dos sindicatos e das associações profissionais, inspirado no liberalismo europeu, a implantação do sindicato único era vista com insatisfação porque a lei ordinária interferia diretamente na agremiação e quando necessário dava tratamento diverso à mesma questão.

De acordo com Neder (1995, p. 11) “o estudo da passagem ao capitalismo no Brasil tem uma incursão obrigatória na forma pela qual os agentes sociais, produtos e produtores da dinâmica do processo histórico, pensam e projetam a organização desta sociedade”. E neste processo, o direito é um fator fundamental enquanto definidor do mecanismo de alteração das normas jurídicas vigentes que, apoiadas pelo Estado, buscam normatizar e regulamentar os possíveis conflitos das classes sociais.

Desta forma o discurso jurídico, acompanhado de uma teia de representações ideológicas determinadas, reflete um nível específico do poder e estabelece as formas de sua manutenção. Neste caso, a força de trabalho é transformada numa mercadoria, cuja natureza é bastante peculiar; e a relação jurídica constituída pelo contrato de trabalho assume a posição de garantir que as partes são teoricamente livres e iguais para escolher os ditames de sua celebração.

Michel Foucault (1979) chamou a atenção das formas jurídicas do Direito dizendo haver uma nítida distinção entre o direito nas sociedades pré-capitalistas, com um caráter meramente repressivo e nas sociedades capitalistas, em que este se voltava para um efeito mais disciplinador.

E também não podemos deixar de mencionar que o movimento sindicalista nasce no Brasil com o crescimento do espaço urbano que traz consigo a marca da transição da sociedade brasileira para o capitalismo, com a constituição do mercado de trabalho para pessoas livres das amarras do trabalho escravo. Um processo que exigia o aperfeiçoamento e a eficácia das instituições sociais e direcionava o encaminhamento de um novo papel nas relações Estado/sociedade.

Era preciso compreender, dentro do processo histórico do país, o que o sindicalismo poderia realizar na perspectiva do enfrentamento de questões associadas ao viés da exploração

e da opressão das classes trabalhadoras, as contradições do controle estatal sobre os sindicatos e as novas conquistas que poderiam advir desta dinâmica de interesses e de relações de poder.

A criação do sindicato único no Brasil foi regulada em 1939, através do Decreto-Lei nº 1.402, que permitia a intervenção e a interferência do Estado nas suas atividades e nele havia a expressa proibição do sindicato desrespeitar a política econômica determinada pelo governo vigente no país, sob pena da perda imediata de seu registro sindical. No seu art. 6º havia a normatização do fato de ser permitido apenas um sindicato por categoria econômica ou profissional na mesma base territorial.

A CLT, compilação de leis trabalhistas editada posteriormente, tinha por base o sistema fascista em relação à organização sindical, sendo que tal organização no Brasil ficou regida pelos arts. 511 a 531 desta normatização laboral.

Destacamos dentre os artigos em epígrafe o que trata sobre os dissídios coletivos, ou seja, o art. 528, *in verbis*:

Ocorrendo dissídio ou circunstâncias que perturbem o funcionamento de entidade sindical ou motivos relevantes de segurança nacional, o Ministro do Trabalho e Previdência Social poderá nela intervir, por intermédio de Delegado ou de Junta Interventora, com atribuições para administrá-la e executar ou propor as medidas necessárias para normalizar-lhe o funcionamento. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

Somente em 1944 houve o disciplinamento do sindicato rural mediante o Decreto-Lei nº 7.038. Já que os primeiros sindicatos, datando de 1903, eram dedicados à agricultura, à pecuária e as primeiras indústrias e atividades comerciais do Brasil que surgiram logo depois.

As mudanças que foram sendo notadas fora do Brasil afetaram suas relações trabalhistas e jurídicas, sendo postas nas suas Constituições, promulgadas ou outorgadas, como registro dos apelos internacionais e das transformações da economia que fortaleciam os ideários revolucionários e as oposições ao sistema político em atuação no solo nacional.

De acordo com a CLT, sindicato é uma denominação usada apenas para as associações de primeiro grau; o que vem exposto no seu art, 561, *in verbis*:“ a denominação "sindicato" é privativa das associações profissionais de primeiro grau, reconhecidas na forma desta Lei”.

Em se tratando de suas funções, o sindicato tem como primeira percepção dos sindicalizados é que os seus interesses individuais serão plenamente perseguidos e

viabilizados; porém, esta não é a sua função precípua; ele deve principalmente cuidar dos interesses coletivos, de seus membros ou de sua categoria. É então o sindicato uma associação e não um mero agrupamento, pois se fosse tido apenas como agrupamento seria alocado no âmbito da sociologia; mas como pressupõe uma associação está inserido no âmbito jurídico.

Ao se ponderar sobre a sindicalização dos trabalhadores, Martins (2008, p. 723) estabelece uma distinção necessária entre o sindicato das ordens profissionais e os demais sindicatos inclusos nas categorias reconhecidas pela CLT, ou seja, “o sindicato não disciplina a classe, defende-a; no sindicato a filiação é facultativa, no órgão de fiscalização profissional é obrigatória, para o exercício da profissão”.

No dizer de A.C. Barata e Silva⁹⁹, a evolução do sindicalismo no mundo e no Brasil pode ser compreendida como um aspecto deveras importante da historicidade em seu curso linear ou oscilante, pois, “a história do sindicalismo é assim a própria história de um país, embora com cronologias diversas e com traços bastante diferenciados”. Segundo este jurista o sindicalismo é ao mesmo tempo uma solução e um problema intimamente ligados aos da educação e do aprimoramento cultural constante de uma nação.

Para o Ministro do TST, Renato Machado¹⁰⁰ “[...] o sindicalismo brasileiro só teve incremento com o Governo Revolucionário de 1930 (Decreto-Lei nº 1.402 de 05/07/39)”. E acrescentou ainda na sua assertiva que “como se vê a legislação nacional adotou a organização horizontal para as entidades de 1º grau e a mista, isto é, a horizontal e a vertical, para a composição hierárquica que contém órgãos de 1º e 2º graus”.

Ao nos depararmos com o jurista João Régis F. Teixeira¹⁰¹, analisando o Direito do Trabalho no mundo como um dos fenômenos jurídicos, sua preocupação encontra esteio no fato de que “não se luta mais por pão. Luta-se pela imposição de igualdade. Não para os nossos dias, quem sabe quiçá para plenitude dos nossos filhos”.

Por ser um campo fascinante e ainda em estudos nas Ciências Jurídicas o Direito Sindical vem inovando na sua fundamentação e principalmente na sua operatividade, dando aos mais fracos ou hipossuficientes uma superioridade jurídica ampla e compensatória de uma inferioridade de cunho econômico que abrange a classe trabalhadora.

⁹⁹ Ver em SILVA, C. A. Barata. **O Sindicalismo no Brasil (Visão Panorâmica)** In Revista LTR nº 36, p. 520.

¹⁰⁰ Ver em MACHADO, Renato. **Jornadas Latino- Americanas de Direito do Trabalho/ Sindicalismo, Sistema Político, Social e Econômico.** In Revista LTR, nº 36, p. 595.

¹⁰¹ Ver em TEIXEIRA, João Régis F. **O Direito do Trabalho no mundo dos fenômenos jurídicos.** Revista LTr, nº 37, p. 988.

No Brasil a constituição histórica do sindicato único veio jungida com o papel do Estado em relação às demandas laborais e suas concretudes; ele, no seu nascedouro, com funções públicas delegadas pelo próprio Estado, representando os interesses gerais dos participantes de sua categoria de produção, defendendo-a diante do Estado e de outras associações profissionais.

Tinha competência para estabelecer contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados e de impor a cobrança de contribuições favoráveis à categoria. Contudo, pelo Decreto-Lei nº 2.377, de 1940, ficou determinado que as contribuições sindicais deveriam ser cobradas não apenas dos associados, mas de todos os membros da profissão por ele representada.

Assim, o denominado imposto sindical, que na atualidade recebe a nomenclatura de contribuição sindical, influenciou a tese de que o sindicato é pessoa jurídica de Direito Público, sendo este o argumento *do jus imperio* desta atividade.

Considerando-se as prerrogativas inerentes ao Direito Comparado do Trabalho podem existir mais de uma forma para criação de sindicatos, sendo que as três aqui relacionadas são tidas como as suas principais formas: a) mediante o depósito dos seus estatutos, com garantia de liberdade de aprovação em um órgão (cartório ou Ministério do Trabalho); b) através do registro diante de um órgão, em função da necessidade ou não de concessão de personalidade jurídica pelo próprio Estado, em que poderá resultar nos registros concessivos, de certificação, ou declaratórios; c) mediante o advento da fundação espontânea, que não impõe o depósito dos estatutos ou dos registros, mas que garantem a existência do sindicato de fato.

De acordo com a CLT, no seu art. 517, existe a previsão legal de sindicatos distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais, e até excepcionalmente, nacionais.

A Carta Magna de 1988 nos informa que a base territorial¹⁰² dos sindicatos será definida pelos seus trabalhadores ou seus empregadores, não sendo possível ser inferior à área de um município (conforme art. 8º, II, CF), em que a representação será por categoria e a base

¹⁰²Ao se trabalhar com as questões inerentes ao enquadramento **sindical** no ordenamento jurídico pátrio deve ser dito que ele é realizado pela atividade preponderante da empresa, nos moldes previstos do art. 570 da CLT. Com porta exceção a categoria profissional diferenciada e os empregados regidos por lei especial (art. 511, § 3º da CLT). Pode ser considerado também o local em que ocorreu a prestação dos serviços laborais e onde está localizada a sede da empresa, para que sejam efetivados os **princípios da territorialidade e unicidade sindical** (art. 8º, II da CF/88). Desta forma, destacamos ainda que acordos e convenções coletivas obrigam unicamente no âmbito das representações das categorias profissionais e econômicas, além do comando normativo de se aplicar apenas aos sujeitos que o celebram. Esta é a prerrogativa legal da Súmula n. 374 do Colendo TST.

territorial menor será a área de um município, ficando inviabilizada a criação/constituição de sindicatos distritais e de sindicatos por empresa.

A respeito da unicidade sindical colacionamos algumas jurisprudências atualizadas do TST que abordam o posicionamento deste Colendo Tribunal sobre esta questão:

Ementa: RECURSO DE REVISTA. DESMEMBRAMENTO. NOVO SINDICATO. PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL. VIOLAÇÃO. NÃO OCORRÊNCIA. I - Segundo a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, a criação de novo sindicato por desmembramento de sindicato preexistente não viola o princípio da unicidade sindical, desde que respeitada a base territorial mínima de um município. II - Idêntica diretriz segue a jurisprudência deste Tribunal Superior no sentido de que "A entidade mais antiga, abrangente de base territorial ampla, não possui direito adquirido de representatividade. O art. 8º, inciso II, da CF/88 não proíbe o desmembramento de um sindicato com base territorial ampla em atividade territorial menor, desde que esta não seja inferior à área de um município". III - Dessa orientação dissentiu o Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RECURSO DE REVISTA RR 1072405220075100017 (TST) / Data de publicação: 22/05/2015).

Ementa: RECURSO DE REVISTA. UNICIDADE SINDICAL. DESMEMBRAMENTO. BASE TERRITORIAL ABRANGENDO PELO MENOS UM MUNICÍPIO. O artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal proíbe a criação de mais de uma entidade sindical (sindicato, federação ou confederação) representativa de uma categoria profissional ou econômica na mesma base territorial em área inferior à de um município. O TRT deu provimento ao recurso ordinário do Sincavaras, julgando improcedentes os pedidos, ao argumento de que Sindicato Recorrente é mais abrangente porque representativo de mais de uma categoria (condutores autônomos de veículos rodoviários) e por compreender maior número de municípios do -alto sertão- Paraibano. Por consequência, o Sindicato criado mais recentemente (Sindtaxis) foi considerado legítimo para representar a categoria dos taxistas do município de Souza/PB. Nesse contexto, entendo que o Sindicato dos Taxistas de Souza (Sindtaxis) ostenta legitimidade na sua criação porque respeitada a área mínima de um município. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. TST - RECURSO DE REVISTA RR 4002920105130017 (TST)/ Data de publicação: 09/05/2014

Ementa: SINDICATO. CRIAÇÃO POR DESMEMBRAMENTO. BASE TERRITORIAL. LIMITE MÍNIMO. UNICIDADE SINDICAL. 1. É sabido que o princípio da liberdade sindical assegurado pela Constituição da República na cabeça do seu artigo 8º é mitigado pelo princípio da unicidade sindical consagrado no inciso II do mesmo dispositivo. Esse princípio, por sua vez, não afasta a possibilidade de que ocorra o desmembramento de determinado sindicato, que passa a abranger base territorial reduzida em virtude da criação de novo ente sindical, limitando-se o comando constitucional a vedar que a abrangência dos novos sindicatos seja inferior à área de um município. Precedentes do Supremo Tribunal Federal, bem como do Tribunal Superior do Trabalho. 2. À vista de tais considerações e do registro feito pela Corte de origem, no sentido de que foram preenchidos os requisitos exigidos para o desmembramento - premissa fática intangível, a teor da Súmula n.º 126 deste Tribunal Superior -, não se caracteriza a alegada violação do artigo 8º, II, da Constituição da República. 3. Agravo de instrumento a que se nega provimento. TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 1020320115150096 (TST)/ Data de publicação: 29/08/2014

Para Le Goff (1990, p. 535), no seu célebre texto Documento-Monumento “de fato, o que sobrevive não é o conjunto daquilo que existiu no passado, mas uma escolha efetuada quer pelas forças que operam no desenvolvimento temporal do mundo e da humanidade, quer pelos que se dedicam à ciência do passado e do tempo que passa, os historiadores”.

As leis devem representar e consolidar o ideal de justiça dos fatos que querem reger coercitivamente, pois sem elas seria muito difícil à humanidade definir seus rumos na sua trajetória evolutiva e coletiva.

Em face das posições do Poder Judiciário brasileiro e dos ensinamentos jurídicos de Mauricio Godinho Delgado¹⁰³, concordamos com o seu pensamento doutrinário ao mencionar que

A unicidade correspondente à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, seja por categoria profissional [...]. É, em síntese, o sistema de sindicato único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas.

Ainda na perspectiva das contribuições jurídicas de Maurício Godinho Delgado (2009), a ideia de categoria dentro da organização sindical impõe sua significância sócio-econômico-jurídica por conter o fato de que os sindicatos integrados pelos trabalhadores (categoria profissional) são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos junto aos empregadores (categoria econômica) das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida, fazendo o direito laboral verdadeiramente acontecer na sua dimensão principiológica e normativa.

Tendo como principal função a representação de suas categorias ou profissões¹⁰⁴, em se tratando de litígios nas esferas administrativa ou judicial, os sindicatos devidamente

¹⁰³Observar as discussões de DELGADO. Mauricio Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 250.

¹⁰⁴De acordo com o texto expresso no art. 511, § 2º, da CLT, a categoria profissional é formada pela similitude de condições de vida que forem oriundas da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas. Assim surge o sindicato vertical, que engloba a maioria dos empregados de várias empresas na mesma base territorial, tendo similaridade de atividades econômicas. Por sua vez o chamado sindicato horizontal é formado pelos agregados sob o critério de profissão ou ofício, em que pode existir a identidade ou a mera similitude relevante de profissões, em que a sindicalização atinge certos trabalhadores de diversos tipos de empresas, sendo estes os que exercem a mesma

registrados no âmbito da legalidade pátria podem agir em nome próprio ou em favor de terceiros ou ainda mediante autorização de seus representados, dependendo do caso concreto inerente a sua atuação. Esta é uma primeira prerrogativa imposta pelo artigo 513 da CLT, que também dispõe da possibilidade de o sindicato celebrar convenções coletivas de trabalho. Porém esta prerrogativa apresenta exceções em face do art. 611, §2º, da CLT, em que observamos que as Federações sindicais poderão ser acionadas para celebração de convenções coletivas quando existirem categorias não organizadas em sindicatos, e nas suas ausências poderão ser substituídas pelas Confederações.

No Brasil, convivemos na atualidade com a crítica permanente à ausência da pluralidade sindical, já que no ordenamento pátrio houve a legalidade do sindicato único que vigora até hoje. Critérios como de dificuldades técnicas por ocasião das reivindicações gerais do grupo e de possíveis cisões elevam as insatisfações e o teor destas críticas, sobretudo, dos que temem que os interesses comuns do grupo não sejam devidamente respeitados.

Segundo Marx e Engels apud Fernandes (1983) quando os homens são incapazes de resolver as contradições políticas, religiosas e culturais existentes na prática social, tenderão a projetá-las nas suas formas ideológicas de consciência. Nesse sentido, “não é a consciência que determina a vida, mas a vida que determina a consciência” (MARX E ENGLES apud FERNANDES, 1983, p.193). Assim, podemos dizer que não é a consciência dos homens que determina a sua existência nas múltiplas dimensões sociais, mas a forma como concebem a realidade. Ou ainda não é o pensar que determina o processo histórico, mas este é que determina o pensar.

Às vezes, no cenário pátrio, a abertura de um sindicato pode ser transformada num negócio financeiro de natureza lucrativa e de posterior ascensão política dos seus dirigentes, principalmente quando preponderam nestas associações muitas posições de dissidências, envolvendo as funções básicas do sindicato e o envolvimento deste com partidos políticos apoiadores de suas reivindicações.

profissão. No país ainda existem os chamados sindicatos de categoria diferenciada, que são executores de tais por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares, de acordo com o art. 511, § 3º, da CLT. Neste caso são exemplos recorrentes os aeronautas, os aviários, os professores, os músicos profissionais, dentre outras profissões que são diferenciadas pela natureza específica do labor empreendido. Os sindicatos do segmento industrial, comercial, agropecuário, são formados a partir da relação com a agregação em função do ramo ou segmento empresarial, favorecendo geralmente a criação de sindicatos que são tidos como fortes, sendo detentores de abrangência territorial, e de amplo poder nos procedimentos de negociação coletiva

Nestes casos, a cobrança do imposto sindical assume proporções gigantescas de proliferação destas entidades que não serão verdadeiramente representativas dos interesses mais comuns de suas categorias.

Neste sentido, a posição do Ministro do STF Marco Aurélio é enfática e orientadora desta discussão, já que se manifestou publicamente asseverando que a Carta Política de 1988, ao limitar a existência de um sindicato atrelado a uma base territorial pretendia garantir legalmente a existência de sindicatos fortes, em decorrência dos processos mais recentes de desdobramento e fragmentação das categorias profissionais no Brasil.

Sendo consideradas tais discussões também no âmbito histórico, o próprio conceito dado no Direito do Trabalho às associações sindicais impõe o apelo formal à união da categoria ou da sua agregação e não o inverso.

Casos em que as dissidências internas proliferam e não são superadas pelo respeito ideológico ou pela vivência democrática ferem esta natureza constitutiva das associações sindicais e vem produzindo o definhamento da sindicalização, sobretudo, dos trabalhadores¹⁰⁵, como tem sido verificado nas últimas décadas no nosso país.

Outro ponto a ser pensado na organização sindical diz respeito aos termos desmembramento e descentralização. No primeiro caso, o termo serve para se referir ao fracionamento pelo critério da especificação; e no segundo caso para se referir ao critério geográfico. Portanto, quando tratamos de categorias agrupadas em entidades sindicais pelo critério de similitude e conexão, embora apresentando especialidades diversas, poderá existir o desmembramento, em face das condições impostas pelo art. 511, § 3º da CLT.

Barros (2009) usa como exemplo interessante de desmembramento um sindicato municipal que é capaz legalmente de congregar trabalhadores da indústria de doces, de conservas alimentares, de açúcar e de aveia, que poderá ter sua representação reduzida e enfraquecida se houver a constituição de um sindicato específico dos trabalhadores apenas da

¹⁰⁵ Segundo dados que integram o levantamento feito pela Fundação Perseu Abramo a respeito dos traços da evolução dos procedimentos de sindicalização dos trabalhadores no Brasil, foi possível se perceber que a taxa de sindicalização aumentou de 16,4% para 17% nos últimos seis anos; e permanecendo relativamente estável. Este dado é muito significativo e nos impele a refletir que dos 13,4 milhões de trabalhadores que entraram para o mercado de trabalho no mesmo período, tão-somente 2,8 milhões se filiaram a algum tipo de sindicato. No entanto, apesar do crescimento de 0,6%, esta taxa não aumentou de forma homogênea e nem na mesma proporção em que foram criados postos de trabalho neste período específico. Na verdade, o país gerou muitos novos empregos. O que resta saber e interpretar é por que não gerou maior sindicalização dos trabalhadores. Esses dados também nos revelam que algumas mudanças sistêmicas estão afetando a classe trabalhadora, sendo trabalhadores com remuneração e escolaridade menores são representados pelos negros, pardos e de origem indígena; em relação aos trabalhadores brancos teve uma queda sensível entre os com mais idade, maior escolaridade e rendimento.

indústria de aveia, mesmo estando sendo respeitado neste aspecto o princípio legal da especificidade.

No caso da descentralização de uma categoria, em que existindo um sindicato de base nacional (por exemplo, dos aviários), surge um outro sindicato estadual desta mesma categoria, os que não concordarem com tal realidade poderão impetrar recurso pertinente no Poder Judiciário brasileiro, sob o amparo do art. 114, III, da Constituição Federal de 1988.

Lembramos, outrossim, que diante da possibilidade jurídica de desmembramento ou dissociação de um sindicato deve esta situação ser seguida de uma autorização das categorias respectivas reunidas e convocadas em assembleia para este fim específico; além de ter o sindicato em tela o seu registro em cartório de Títulos e documentos e também o registro no Cadastro Nacional de entidades sindicais do nosso país. É importante que se perceba que a regra geral para a dissociação sindical tem sua fundamentação na especificidade do labor ou da atividade empresarial que a forjou, na dinâmica do teor dos arts. 570 e 571 da CLT.

Portanto, passa a ser inviável no Direito Sindical pátrio a representação de segmento de categoria profissional ou econômica com base no maior ou menor porte de cada ramo ou do empreendimento, conforme apregoa a Orientação Jurisprudencial 23 da SDC do TST¹⁰⁶.

No nosso país o movimento sindical que nasceu sob a égide de instituições assistenciais ou ligas operárias, reivindicando melhores condições de trabalho, vem se reestruturando para atender as novas realidades sociais e econômicas do mundo do trabalho e se edificando na perspectiva de ampliar a capacidade negocial da massa trabalhadora, que ainda precisa ser muito ouvida para mitigar e extinguir os abusos que lhes são infligidos na execução de suas atividades trabalhistas.

Ao se pensar teoricamente sobre o conceito de categoria no Direito Sindical não podemos deixar de olhar a finalidade constitutiva desta entidade e suas lutas por melhores condições de vida e de trabalho digno; tais lutas foram sendo verdadeiramente adequadas às circunstâncias fáticas experienciais dos grupos nela envolvidos.

Para Ricoeur (1965) apud Reis (2007, p. 20) “entre narração/conhecimento e sonho/vivido há um abismo intransponível, sobre o qual se estende a ponte frágil e oscilante das interpretações”.

¹⁰⁶Nº 23 LEGITIMIDADE "AD CAUSAM". SINDICATO REPRESENTATIVO DE SEGUIMENTO PROFISSIONAL OU PATRONAL. IMPOSSIBILIDADE. Inserida em 25.05.1998. “A representação sindical abrange toda a categoria, não comportando separação fundada na maior ou menor dimensão de cada ramo ou empresa”.

Se em janeiro de 1930, antes mesmo da Revolução, Oliveira Viana (1943) já se reportava ao fato da falta de espírito associativo do povo brasileiro e congregava a organização das classes econômicas e profissionais, esta inspiração ideológica se faz presente na atualidade para que o movimento sindical se fortaleça internamente e socialmente, atuando de maneira mais eficiente e eficaz no cumprimento da legislação trabalhista já existente e na formulação de novas leis que respondam pelas reivindicações de suas categorias.

De acordo com Chauí (1989, p-90-91) o Estado age para solucionar seus conflitos através das leis e para isto usa o Direito objetivando legitimar suas decisões e comenta a respeito de tal procedimento enfocando que:

Através do Estado, a classe dominante monta um aparelho de coerção e de repressão social que lhe permite exercer o poder sobre toda a sociedade, fazendo-a submeter-se às regras políticas. O grande instrumento do Estado é o Direito, isto é, o estabelecimento das leis que regulam as relações sociais em proveito dos dominantes. Através do Direito, o Estado aparece como legal, ou seja, como 'Estado de direito'. O papel do Direito ou das leis é o de fazer com que a dominação não seja tida como uma violência, mas como legal, e por ser legal e não violenta deve ser aceita. A lei é direito para o dominante e dever para o dominado. Ora, se o Estado e o Direito fossem percebidos nessa sua realidade real, isto é, como instrumentos para o exercício consentido da violência, evidentemente ambos não seriam respeitados e os dominados se revoltariam. A função da ideologia consiste em impedir essa revolta fazendo com que o *legal apareça para os homens como legítimo*, isto é, como justo e bom. Assim, a ideologia substitui a realidade do Estado pela *idéia do Estado* — ou seja, a dominação de uma classe é substituída pela idéia de interesse geral encarnado pelo Estado. E substitui a realidade do Direito pela *idéia do Direito* — ou seja, a dominação de uma classe por meio das leis é substituída pela representação ou ideias dessas leis como legítimas, justas, boas e válidas para todos.

Portanto, na assertiva de Reis (2007, p. 20), percebemos que:

[...] os sujeitos históricos informados pelas interpretações, localizados, quando sonharem com o futuro e o passado, terão menos pesadelos, e quando viverem, no presente, encontrarão os melhores meios e termos para expressar seus interesses e realizar seus projetos.

Nenhum ordenamento jurídico está isento de imparcialidade ou da falibilidade humana. As leis tentam auxiliar a sociedade a solucionar seus conflitos e a buscar uma paz social cada vez mais duradoura. Nem sempre os sonhos vividos são os que acabam consubstanciados nas leis.

Elas são frutos de negociações, de mudanças históricas e de posicionamentos que vistos longo tempo depois podem ser questionadas ou aceitos. Este é o elo mais significativo

da hermenêutica jurídica, que deve atentar para o caráter histórico e teleológico das leis em qualquer sociedade.

Este assunto que nos leva ao sistema de organização sindical brasileiro é controvertido porque já é de domínio público que a fragmentação da categoria sindical representa o enfraquecimento dos sindicatos representativos desta categoria.

Tomando este aspecto como crucial na sua funcionalidade e na sua estrutura organizativa é visível que o sistema vigente do sindicalismo pátrio exige e requer mudanças. Elas serão necessárias no sentido de se garantir a liberdade sindical, em que se a escolha recair sobre um sindicato único não será por mera imposição estatal ou legal; será legitimada e legalizada pela análise criteriosa de seus representados, em que a abolição do pagamento da contribuição sindical, como um exemplo prático de obrigatoriedade, poderá ser o caminho inicial deste longo percurso a ser feito pelos trabalhadores dos diversos setores econômicos do país.

2.3 A RESOLUÇÃO DE CONFLITOS E A ATUAÇÃO SINDICAL: CRIAÇÃO, RUPTURAS E INOVAÇÕES

Os conflitos trabalhistas começaram a acontecer no nosso país desde o período de sua colonização, sendo que neste período histórico as formas de sua resolução demandavam tempo e quem se insurgia contra o controle do poder português ficava limitado para pleitear seus direitos violados, uma vez que a Colônia estava sob a égide das ordenações portuguesas e os que representavam a administração e o judiciário (enquanto poderes embrionários) submetiam os litígios ao crivo da Coroa Portuguesa¹⁰⁷, ficando a Colônia cada vez mais dependente de sua Metrópole.

De acordo com a assertiva de Tripoli (1936, p. 3), “o Direito deve ser encarado por dois aspectos: um, relativo à sua formação e evolução; outro, ao seu fundamento”. Ou ainda nas reflexões de Pontes de Miranda (1981, p. 28), “o nosso direito não vem da semente; mas de um galho, que se plantou. É de todo interesse seguir-lhe a evolução antes de existir o Brasil-Colônia. Só assim poderemos compreender certos fenômenos que posteriormente se hão de verificar”.

¹⁰⁷ Identificamos a bula papal *Romanus Pontifex* (1455) como documento fundador do Direito Colonial lusitano, reunindo elementos favoráveis aos processos de dominação e de exploração colonial.

No Brasil-Colônia o ordenamento jurídico seguido eram as Ordenações¹⁰⁸ portuguesas (compilação de leis, atos e costumes), que abrangiam o Direito na Metrópole portuguesa e suas demais colônias. Essas Ordenações tratavam desde o Direito Civil ao Penal, passando pelo Direito Eclesiástico e o Comercial, além de ditar a organização processual de sua execução. Não eram leis que pudessem ser aplicadas facilmente nas colônias, que tinham especificidades culturais, econômicas, climáticas, geográficas, políticas e religiosas muito complexas, exigindo uma constante adaptação às condições de sua realidade funcional.

Sobre este aspecto Pontes de Miranda (1981), ressalta em sua análise deste contexto de formação jurídica que as Ordenações Afonsinas expressavam a necessidade da afirmação nacional do povo português, após a vitória de Aljubarrota; as Ordenações Manuelinas foram forjadas contemplando como fatores principais a existência da ambição pessoal do monarca e a sua necessidade de manter no novo código jurídico, as doutrinas romanistas do poder absoluto dos reis na Europa. E as Ordenações Filipinas, elaboradas/constituídas pelos reis espanhóis apresentavam a característica do ato de sedução, ou seja, tentativa, por parte dos Reis Filipes, de cativar o povo português e de promover uma reação mais efetiva contra o realce do Direito Canônico.

Sobre a problemática da organização do ordenamento português e de como foram implementadas as suas Ordenações, Faoro (1998, p. 64) nos diz que:

As Ordenações Filipinas foram basicamente e principalmente: [...] o estatuto da organização político-administrativa do reino, com a minudente especificação das atribuições dos delegados do reino, não apenas daqueles devotados à justiça, senão dos ligados à corte e à estrutura municipal. Elas respiram, em todos os poros, a intervenção do Estado na economia, nos negócios, no comércio marítimo, nas compras e vendas internas, no tabelamento de preços, no embargo de exportações

¹⁰⁸ “Portugal possuía compilações que reuniam os costumes e as leis vigentes na época. Primeiramente vigoraram as Ordenações Afonsinas (1446), passando para as Ordenações Manuelinas (1521) e logo após para as Ordenações Filipinas (1603). Elas eram chamadas de Ordenações do Reino e o que se podia notar na passagem de uma para a outra era a presença de poucos acréscimos em seu texto, ou seja, elas correspondiam a compilações das anteriores, sendo apenas adicionados alguns dispositivos. No Brasil, essas ordenações vigoraram principalmente após a instalação do sistema de governos-gerais. Não houve adequação do direito lusitano que aqui foi aplicado, isso gerou vários conflitos e problemas que não encontraram soluções na legislação, exigindo-se a criação de novas normas. Estas foram chamadas de “Leis Extravagantes” e supriam a omissão legal versando sobre diversas matérias, sendo mais destacado o direito comercial. Com as reformas pombalinas, surgiu a Lei da Boa Razão, que limitava o uso do direito romano e trazia preceitos que deveriam ser observados na interpretação das normas, quando se quisesse resolver algum caso não tratado na legislação. Essa lei tinha como objetivo o fortalecimento do poder real no controle da Colônia, já que os aplicadores do direito tiveram uma maior liberdade para julgar os casos de acordo com os interesses políticos e econômicos da Metrópole”. (Ver em JESUS, Paulo Roberto Rocha de. **O Direito no Brasil-Colônia**. Disponível em: <<http://www.artigojus.com.br/2011/07/o-direito-no-brasil-colonia.html>>. Acesso em: 22 de jul. de 2015

aos países mouros e à Índia. A codificação expressa, além do predomínio incontestável e absoluto do soberano, a centralização política e administrativa.

Assim, o quadro para o trabalho humano era confuso, cheio de situações em que o poder econômico acabava se sobrepondo ao político e no âmbito administrativo os cargos eram disputados por conduzir em seus meandros características judiciais e policiais. Como as leis dificultavam o acesso ao direito violado havia na Colônia a prática do uso de normas não-escritas, que dava margens à formação de um incipiente direito consuetudinário.

Ao se sentir prejudicado por um membro que ocupasse um determinado cargo o prejudicado teria que recorrer noutra instância em que muitas vezes o detentor do poder naquele estágio era da mesma linhagem do anterior, ficando difícil agir com imparcialidade diante de um sistema viciado por uma rede de sociabilidades familiares, políticas e econômicas.

Existiam muitos privilégios dados pelo Rei para manter a Colônia em regime de paz; no entanto, os conflitos eram recorrentes pela disputa destes privilégios que somavam nos seus resultados finais a ampliação do poder econômico do privilegiado, pactos de casamento muito favoráveis às partes contratantes e distribuição de terras para constituição de novas riquezas.

Desta forma surgiu nas terras *brasilis* um sistema judicial ou jurídico muito burocrático, extremamente hierarquizado e com esferas que não se comunicavam pelas distâncias geográficas locais e ainda frágeis pela utilização do poder político.

No dizer de Wolkmer (2000, p.91) o sistema gerava insatisfações, negligências e erros processuais principalmente porque:

Durante o período colonial, os bacharéis brasileiros eram preparados e treinados para servir aos interesses da administração colonial. A arrogância profissional, o isolamento elitista e a própria acumulação do trabalho desses magistrados [...] motivaram as forças liberais para desencadear a luta por reformas institucionais, sobretudo, para alguns, no âmbito do sistema de justiça.

Embora servindo de base e de referência para constituição do processo de elaboração do ordenamento jurídico no Brasil- Colônia estas Ordenações eram omissas, complexas e polêmicas em punições, detalhamentos dos titulares do direito pleiteado e ainda comportavam interpretações, integrações e aplicações de normas diversas ao mesmo caso concreto.

Para Jesus (2015, p. 3), as questões sobre o trabalho exercido pelos índios e pelos escravos¹⁰⁹ nesta época deveriam ser consideradas no contexto mais crítico de que:

A legislação utilizada no Brasil veio totalmente de Portugal, sem a participação dos negros e dos índios. O direito lusitano se sobrepôs às regras que regiam a vida dos nativos e dos africanos. Estes passaram da condição de agentes para pacientes do direito, sendo apenas uma categoria de seres vivos que geram efeitos jurídicos e, portanto, devem ser regulados pelo Direito moderno. Eles não possuíam poderes, apesar de representarem a massa populacional da Colônia.

Assim, neste período da colonização não existiam direitos dos índios ao trabalho, que antes faziam tão-somente como busca de alimentos para sua sobrevivência, sem acúmulos de excedentes. Por isso, foram tidos como indolentes e fracos para o labor. Costumavam se dispersar facilmente da atividade a ser realizada ou aprendida, fugindo sempre que conseguiam e voltando para suas aldeias onde eram novamente escravizados pelos portugueses. As disputas entre os portugueses ocorriam quando os índios escravizados¹¹⁰ eram tomados por outro dono. E o titular do mesmo queria a posse de sua propriedade.

No caso da mão-de-obra substituta¹¹¹ ainda no período colonial, representada pelos escravos¹¹², o sistema judiciário existente tinha de lidar com vários tipos de ações, dentre elas podemos mencionar: a) com ações de liberdade¹¹³ (que tratavam especificamente do direito pelo qual um conjunto ou um escravo individualmente buscava sua libertação do seu “dono”

¹⁰⁹É importante a percepção de que o direito de propriedade considerava o escravo como coisa de seu possuidor. Nessa acepção o seu trabalho não poderia ser remunerado e o seu senhor poderia arrendá-lo a terceiros, locar seus serviços mediante pagamento ou ainda entregá-lo como pagamento de alguma transação mercantil. Assim, o escravo não tinha qualquer direito, muito menos trabalhista. Ele não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*.

¹¹⁰Para compreendermos estas formas de apropriação dos indígenas identificamos que os resgates funcionavam como processos de trocas de mercadorias por índios aprisionados por outros índios, geralmente de etnias diferentes e rivais; os cativeiros representavam o resultado mais imediato da “guerra justa” e os prisioneiros passavam a serem escravos por toda a vida; e os descimentos eram os deslocamentos forçados de aldeias e de seus moradores indígenas para locais próximos aos enclaves europeus e sitiando tais indivíduos aos imperativos das autoridades governamentais.

¹¹¹Convém destacar que embora o trabalho do escravo africano passe a ser predominante, em Capitâneas como a do Maranhão, a dependência do braço indígena continuou marcante e levou a inúmeras disputas com os jesuítas e à Revolta dos Beckman contra a Companhia Comercial Portuguesa responsável pelo comércio dos escravos na região.

¹¹²No período do Brasil Colonial, durante mais de trezentos anos o negro foi importado da África para trabalhos escravos nesta Colônia Portuguesa. “Calculo que o Brasil no seu fazimento, gastou cerca de 12 milhões de negros, desgastados como a principal força de trabalho de tudo o que se produziu aqui (...). Ao fim do período colonial, constituía uma das maiores massas negras do mundo”. RIBEIRO, Darcy. **O Povo Brasileiro: Formação e Sentido do Brasil**. 1ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2005.

¹¹³Destacamos as adaptações e transformações dos escravos aos ritmos e tarefas produtivas em terras brasileiras, às manifestações de lazer e de religiosidade e ainda de novas formações familiares. Quando retornavam às suas origens africanas disseminavam suas experiências como pode ser percebido nos relatos dos “brasileiros de Benin”. Ver GURAN, Milton. **Agudás: os “brasileiros” de Benin**. 3ªed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2000, Capítulos II e III.

ou “senhor de escravos”; ou ainda, senhor escravocrata”); b) com ações de manutenção de liberdade (em que o escravo agora liberto procurava a Justiça para manter seu status, porque muitas vezes se constituía alvo de uma re-escravização); c) com ações de escravidão de autoria do proprietário¹¹⁴ de escravos (em que os proprietários alegavam e provavam que o escravo /cidadão estava passando indevidamente por livre, quando na realidade não era). Nestas ações a preocupação dos julgadores repousava na necessidade de legitimidade¹¹⁵ da passagem da liberdade para o estado de escravidão do indivíduo; na arguição da condição de escravo e de propriedade de um autor demandante da questão. E ainda poderiam ser vistas ações judiciais que discutiam o prejuízo financeiro pela compra deste ou daquele escravo e ausência do retorno do custo tido em relação aos lucros desejados da sua produtividade¹¹⁶.

Depois da libertação dos escravos pela promulgação da Lei Áurea¹¹⁷ o trabalho assalariado muda a face econômica¹¹⁸ e produtiva do nosso país com a chegada dos imigrantes europeus e de uma cultura trabalhista voltada para organização da classe trabalhadora e a criação de associações representativas de seus atores sociais¹¹⁹.

¹¹⁴Nas experiências comerciais brasileiras deste período, nas vendas judiciais de escravos, as leis vigentes até então, incorporavam no preço da transação comercial, por razões de segurança pública, a advertência sobre os critérios de dessocialização dos vendidos. Uma vez que quanto mais afastados estivessem de sua comunidade nativa, mesmo risco de fugas e de motins provocavam aos seus proprietários. Nos procedimentos de diáspora africana os escravos enfrentavam ao mesmo tempo os processos simultâneos de despersonalização e de dessocialização, que podem ser percebidos através de estudos de reconstituição de suas trajetórias de vida. Ver ainda sobre este assunto de identificação étnica e suas variações o conceito de grupos de procedência a partir da propositura de SOARES, Mariza de Carvalho. **Devotos de cor: identidade étnica, religiosidade e escravidão no Rio de Janeiro, Século XVIII**, 2000, p. 190.

¹¹⁵Indicamos a leitura da obra **Escravidão, Mestiçagens, Populações e Identidades Culturais**, de PAIVA, Eduardo França; IVO, Isnara Pereira e MARTINS, Ilton César (Orgs). 1ª ed. São Paulo: Annablume, Belo Horizonte: PPGH-UFMG; Vitória da Conquista: Edições UESB, 2010 (Coleções Olhares). Nesta obra os diversos autores discutem a escravidão negra e indígena, o trânsito de culturas africanas, as mestiçagens culturais e biológicas, o mundo dos alforriados, na sociedade brasileira do Período Colonial ao Império, relatando comparações e conexões com a América Espanhola, a Europa e a África.

¹¹⁶Destacamos que os índios, primeiros habitantes do Brasil, apresentavam mortalidade elevada no convívio com os Conquistadores, sendo que eram tidos como oriundos de uma “terra sadia”, enquanto os africanos adaptaram-se melhor e mais rapidamente aos contrastes climáticos e geográficos da Colônia, e eram tidos como oriundos de uma “terra doentia”, mas que tinham adquirido uma reação imunitária às doenças dos Trópicos.

¹¹⁷De acordo com o advogado Aristides da Silveira Lobo (1838 -1896), que também era político e jornalista brasileiro, engajado nas lutas pelas causas abolicionistas e republicanas, a promulgação da Lei Áurea motivou a participação popular nas suas comemorações, porém a sociedade ainda desconhecia o seu sentido mais geral e sobre este momento histórico escreveu a célebre frase: “O povo assistiu àquilo bestializado, atônito, surpreso, sem conhecer o que significava. Muitos acreditaram seriamente estar vendo uma parada”. (cf. artigo escrito no dia 15, e publicado no “Diário Popular” de 18 de novembro de 1889)

¹¹⁸Observar o assunto em BRAUDEL, Fernand. **Civilização Material, Economia e Capitalismo- Séculos XV-XVIII**, Volume II, São Paulo: Martins Fontes, 1994. Nesta obra são construídos conceitos de mercado como jogos de trocas em que um circuito mercantil quando não consegue se completar, tende ao desaparecimento, sendo impossível fechar o negócio pactuado.

¹¹⁹Ressaltamos que a Constituição do Império foi outorgada por Dom Pedro I, em 25 de março de 1824, reconhecendo que o país era uma nacionalidade nova e distinta das demais, pelas suas origens, pelo seu regime político, pelas bases plurais de seu povo e pela singularidade de seu aparecimento como ente emancipado.

A negociação do preço do serviço a ser prestado, o tempo a ser empregado e outras questões pertinentes a atividade laboral tomaram de assombro e de críticas os empregadores da mão de obra europeia que chegava ao Brasil, bastante ávida para ser produtiva e para tornar o país sua nova terra natal.

Traziam sonhos, poucos pertencentes materiais, alguns familiares, outros haviam ficado por inúmeras situações, mas que envolviam o caráter financeiro e alguns casos a faixa etária ainda apropriada ao labor.

Traziam juntamente com suas antigas experiências de vida uma forte inspiração ideológica do sindicalismo na Europa. Das suas formas de efetivação e das suas mais recentes conquistas. E os problemas marcantes com a crescente Revolução Industrial que estava dificultando a permanência nos postos de trabalho e reduzindo a remuneração recebida nas atividades laborais pelo excedente da mão de obra.

Na realidade brasileira, esta situação se depara com o quadro econômico e cultural do nosso país, em que tínhamos de conviver e alcançar um novo patamar de desenvolvimento com fatores como a tradição agroexportadora do Brasil, as questões emergentes e conflituosa da propriedade e da superação do trabalho escravo, pois muitos escravos não sabiam o que fazer nas cidades e não tinham preparação/qualificação/experiência para inserção no mercado livre de trabalho, e se ampliava a possibilidade de exploração dos minerais existentes no solo nacional. O que tínhamos de imediato era uma mão – de- obra não qualificada e que poderia ser, grosso modo, empregada com baixo custo.

O movimento sindicalista operário no Brasil é contemporâneo da Proclamação da República, que se deu em 1889. No ano anterior havia acontecido a Abolição da Escravatura no país, em que se deslocou nitidamente a economia dos meios rurais para os centros urbanos.

Nasce com a vinda dos imigrantes da Europa, sobretudo, da Itália, de fato e de direito o movimento sindicalista no Brasil, quando na Constituição Brasileira de 1891¹²⁰, na Primeira República¹²¹, a mesma reconhece que é permitida a associação e a reunião de pessoas para

Aproveitou também para abolir as corporações de ofícios (art. 179, XXV), pois defendia que deveria existir a liberdade do exercício de ofícios e profissões.

¹²⁰ Ver as prerrogativas contidas no do art. 72, parágrafo 8º da Constituição Brasileira de 1891.

¹²¹ Cerqueira Filho *apud* WOLKMER (1989, p.46) nos informa que “[...] a ‘questão social’ não aparecia no discurso dominante senão como fato excepcional e episódico, não porque não estivesse já, mas porque não tinha condições de se impor como questão inscrita no pensamento dominante. Por isso, popularizou-se, na Primeira República, a sentença: ‘a questão social é um caso de polícia’. Não se inscrevendo como questão no pensamento dominante, ela era, ao contrário, a grande questão para o pensamento marginal e dominado. As classes dominantes, na medida em que mantinham o monopólio do poder político, detinham, simultaneamente, o monopólio das questões políticas legítimas. [...] a ‘questão social’, por ser ilegítima, não era uma ‘questão’ legal,

este fim, proibindo a polícia de intervir nos locais destas reuniões, a não ser para garantir a manutenção da ordem pública, já que na Carta Magna anterior foi tomada a providência imediata de abolição das corporações de ofícios.

Neste período os problemas trabalhistas envolviam as condições subumanas do labor, o desrespeito de direitos básicos¹²² já conquistados internacionalmente como jornada de oito horas de trabalho, repouso remunerado ou férias. E nunca tivemos na história do país um período tão fértil e rico de movimentos de protestos como o que antecedeu a denominada Revolução de 1930 no Brasil.

Os imigrantes, principalmente os italianos, quando aqui chegaram passaram a lutar contra as duras condições de sua própria existência, que eram resultantes da equivalência dos trabalhadores no país aos escravos. Trabalhavam de forma esgotante, com uma jornada que podia chegar a 17 horas ininterruptas; com a inexistência de férias e de repouso remunerado; com salários verdadeiramente aviltantes e ainda mais baixos, quando eram pagos no caso de mulheres e de crianças, em um esquema visivelmente espoliador de seus direitos e de suas forças produtivas.

Com a urbanização e industrialização, que foram verificadas, sobretudo, nos centros urbanos do Rio de Janeiro e de São Paulo, começou a surgir um proletariado urbano que confundia sua causa com os ideais republicanos da mesma época.

No momento seguinte, marcado pela Era Vargas, aqui compreendida como período de 1930 a 1945, três fases são reconhecidas no crescimento e na expansão do movimento sindicalista no Brasil no momento em que vigorava o controle estatal sobre as entidades sindicais. A fase discricionária¹²³, a Segunda República¹²⁴ e o Estado Novo¹²⁵. Na sua fase

mas ilegal, subversiva e que, portanto, deveria ser tratada no interior dos aparelhos repressivos do Estado”. Ver em WOLKMER, Antônio Carlos. **Constitucionalismo e Direitos sociais**. 1ªed. São Paulo: Editora Acadêmica, 1989.

¹²² É preciso que se destaque que nesta época os patrões costumavam invocar legislações anteriores que regiam as relações no mundo do trabalho, mas não davam conta das novas questões envolvendo o contrato de trabalho no momento do surgimento da industrialização no país. Devemos recordar novamente que as Ordenações Filipinas normatizam as relações entre criados/senhores; o Código Comercial de 1850 tratava da relação comercial de locação mercantil; e o Código Civil de 1916, tratava da relação civil de igualdade jurídica nos contratos de locação de serviços. Assim, durante muito tempo houve a compreensão de que a lei civil estaria alocando o Direito Operário (mais tarde reconhecido como Direito do Trabalho), provocada por uma interpretação extensiva dos juristas da época e dos empregadores industriais que associavam a relação de trabalho como um mero contrato civil.

¹²³ Criação do Ministério do Trabalho atrelando a existência da entidade sindical ao seu registro neste órgão estatal.

¹²⁴ Na Segunda República o Direito do Trabalho foi regido pela Constituição Brasileira de 1934, que permitia a liberdade de organização sindical; mas condicionando a constituição de um sindicato à necessidade de comprovação da existência de um quorum de 1/3 da categoria; excluía os sindicatos não oficiais, que geralmente

discricionária o movimento sindical se deparou com os Decretos-Lei nº 1.402, de julho de 1939, e 2.377 e 2.381, de 1940, que ao lado da Constituição Brasileira vigente promoveram o processo de dependência das entidades sindicais em relação ao poder estatal, ao estabeleceram que: a) o Ministério do Trabalho poderia intervir em nome do Estado nas entidades sindicais; b) era permitido o controle do orçamento financeiro das entidades sindicais pelo Ministério do Trabalho; c) o Estado definia penalidades de suspensão e destituição dos direitos dos sindicalistas, tolhendo principalmente a atuação combativa das lideranças autênticas; d) definia os critérios de enquadramento sindical, ou do sistema de unicidade sindical, defendendo tal organização por categoria e base territorial; e) proibia a criação de centrais sindicais, reduzindo a amplitude de atuação e de organização das entidades sindicais; f) definia critérios para cassação da carta sindical; g) criava o imposto sindical; h) promovia a exigência legal de constituição de uma associação pré-sindical como condição básica para a criação de um novo sindicato; i) definia o número de membros que deveriam compor as diretorias sindicais.

Nesta fase considerada de transição de uma escravidão recém-abolida e de início de uma industrialização incipiente no país ainda reinava no imaginário social dos empregadores a idéia de que quem tomava o serviço tinha todo o poder sobre quem o executava, podendo exigí-lo de qualquer forma e em qualquer condição que julgasse necessária à sua lucratividade.

Nesta relação laboral, o novo operário, geralmente industrial ou fabril, era equiparado a um servo, numa relação de poder desigual; sobretudo, no caso das crianças que eram empregadas e recebiam salários aviltantes, sofriam multas quando não conseguiam cumprir suas atividades e poderiam receber castigos físicos dos seus empregadores insatisfeitos com a sua produtividade e efetuados como norma disciplinadora das condutas. Havia poucas regras para mediar a relação entre capital e trabalho e o liberalismo vigente pregava o distanciamento do Estado destas questões sociais e laborais.

De acordo com Segadas Viana apud Sussekind e Teixeira Filho (2000, p. 32) “A completa libertação do trabalhador teria de se fazer mais tarde como consequência da

eram liderados pelos anarquistas, oriundos da inspiração sindicalista italiana; provocava o direito ou prerrogativa estatais de exigir das empresas empregadoras o cumprimento destas leis.

¹²⁵Durante o Estado Novo a Carta Magna de 1937 estabelece normas para arrefecer o movimento sindical no país, proibindo o direito de greve, produzindo intervenções estatais nas entidades sindicais e fazendo nascer, dentro do movimento operário, lideranças denominadas pelegas, ou seja, que não agiam a favor da categoria que representavam, mas serviam aos interesses do poder estatal.

revolução industrial e da generalização do trabalho assalariado, numa nova luta [...], contra um poder muito maior, o patrão, o capitalista”.

Segundo Martins (2008, p. 06) “No princípio, verifica-se que o patrão era o proprietário, detendo os meios de produção [...]. Isto já demonstrava a desigualdade a que estava submetido o trabalhador, pois este não possuía nada”.

Era preciso olhar o nascimento do Direito do Trabalho¹²⁶ numa dimensão teleológica, em que as suas questões não fossem diluídas nas normatizações de outros ramos do Direito e identificamos como exemplo o direito de greve que era alocado no âmbito do Direito Penal.

E ir mais além, pensando em como iria se prover o operário que fosse vítima de acidentes no seu labor ou até mesmo incapacitado de sua realização por uma enfermidade, mutilação física, doença adquirida na vigência da atividade laboral ou proteger a família em caso de óbito.

Neste processo em que o Estado criava leis para garantir o controle do movimento sindical¹²⁷ as manifestações públicas dos operários cresciam em torno dos salários¹²⁸ que não eram compatíveis com o aumento dos preços dos alimentos e de outros bens essenciais à sobrevivência da população, sendo que este quadro conjuntural favorecia o surgimento de greves no país, sobretudo, em São Paulo¹²⁹, fortalecendo quantitativamente a luta por direitos protecionistas do trabalho assalariado, digno e justo.

Não era mais possível negligenciar as reivindicações da classe trabalhadora e o Estado e a sociedade viram que a complexidade social das mesmas afetava os limites institucionais da Primeira República e a forçava a verificar as questões econômicas internas e

¹²⁶“O Direito Social realizou esta proeza magnífica, que se resume a institucionalização internacional do trabalho: o homem em tempos imemoráveis muitas vezes escravizado pelo homem, passou a trabalhar semi-livre, embora sempre dependente e adquiriu assim um novo status”. Ver na Revista LTr, nº 42, p. 06, janeiro de 1978, no artigo intitulado **Pela sobrevivência da institucionalização do trabalho**, de autoria de A. F. Cesarino Júnior.

¹²⁷“O baixo nível de experiência social dos nossos trabalhadores, seu número bem escasso diante de um território de dimensões continentais e a insuficiência do nosso desenvolvimento econômico: eis os três principais fatores da fracassada tentativa de implantar-se, no país, o sindicato plural”. Ver na Revista LTr, nº 42, p. 685, junho de 1978, no artigo intitulado **Liberdade Sindical e Greve**, de autoria de Eduardo Gabriel Saad.

¹²⁸“Em conclusão, forma-se o princípio de que o salário, como núcleo de retribuição da energia pessoal do empregado, em favor da empresa, possui força atrativa, gerada por sua natureza alimentar e seu atributo de irredutibilidade, sobre todas as demais parcelas retributivas que gravitam em seu redor, independente da natureza jurídica de cada uma”. Ver na Revista LTr, nº 42, p. 562, março de 1978, no artigo intitulado **O princípio da força atrativa do salário**, José Augusto Rodrigues Pinto.

¹²⁹Salientamos que em junho de 1917, ocorreu uma greve geral na cidade de São Paulo que a paralisou totalmente por oito dias. Os trabalhadores envolvidos com este movimento grevista discutiam e lutavam por uma nova agenda econômica e social no âmbito da política nacional, saindo vitoriosos do embate com o Governo e marcando uma linha divisória muito importante do movimento em relação às elites brasileiras.

externas do país e como enfrentar o crescimento e as estratégias sindicais de mobilização e politização da classe trabalhadora, contendo-as através de leis e da repressão do Estado. Iniciando-se o processo de paternalismo e de dirigismo do movimento pelas agências estatais

O quadro reinante durante a Primeira República o Brasil foi historicamente marcado pela exclusão social, pela forte corrupção política, pela dependência do mercado externo, por uma indústria incipiente, por uma economia agrária com pouquíssima ou nenhuma diversificação, pelas omissões ou lacunas nas leis trabalhistas, pelo autoritarismo do governo para com o povo e por uma democracia instaurada de forma duvidosa, mediante recorrentes fraudes eleitorais. Os projetos nacionais eram demandados pelas oligarquias latifundiárias dos Estados, respeitando e advogando em prol de suas peculiaridades e havia, então, uma grande confusão¹³⁰ entre o público e o privado no país, em que a base socioeconômica era latifundiária, patrimonialista e agrário-mercantil.

Avançando no tempo histórico, no período do Estado Novo, mais precisamente de 1946 a 1964, passamos a perceber uma mudança nos ditames históricos do movimento sindical que retomou sua participação na atuação política do país, forçado pela conjuntura econômica principalmente da década de 50, abrangendo as contribuições neste campo dos Presidentes Getúlio Vargas e Juscelino Kubitschek de Oliveira, em que os operários e as outras categorias econômicas conquistaram direitos trabalhistas expressivos, tais como: 13º salário, salário-família, lei orgânica da previdência, dentre outros.

Sobre a ideologia desenvolvimentista deste período Benevides (1979, p. 31) assim nos informa:

No entanto, creio ainda que, mesmo no plano mais simples da “retórica” e da “imagem” em relação ao nacionalismo da herança varguista, o desenvolvimentismo possuía vantagens que o tornava mais atraente, mais “pragmático”, como recurso dos mais eficientes, tanto para a mobilização quanto para a legitimação. Para a burguesia industrial em expansão, ao contrário do getulismo, o desenvolvimentismo evita a ênfase na intervenção estatal na economia. Para os trabalhadores, o nacionalismo podia ser uma abstração, uma palavra de ordem, uma bandeira, um ideal, e o desenvolvimentismo era concreto, porque dele emanava frutos imediatos, como o já citado atendimento às demandas específicas por empregos e serviços básicos. Já para os militares o desenvolvimentismo representava o que mais tarde seria identificado como a ideologia do “Brasil grande potência”, através da

¹³⁰Segundo Victor Nunes Leal em sua obra intitulada **Coronelismo, enxada e voto: o Município e o regime representativo no Brasil** (2012, p. 39) eram expressões políticas usadas pelos chefes políticos da República Velha, as seguintes: “para os amigos o pão, para os inimigos o pau [...]”; aos amigos se faz justiça, aos inimigos se aplica a lei”. Para este autor a conceptualização de “coronelismo” perpassa uma troca de proveitos entre o poder público, progressivamente fortalecido, e a decadente influência social dos chefes locais, notadamente dos senhores de terras ou dos proprietários dos bens de produção. Para compreender este fenômeno é preciso ter como referência à estrutura agrária, que forneceu a base de sustentação das manifestações do poder privado, sobretudo, no interior do Brasil.

multiplicação de recursos para aparelhamento bélico, comunicação e transporte. Para a esquerda em geral (na qual o debate ideológico se tornou cada vez mais débil entre o nacionalismo, digamos, autêntico, e o nacionalismo com tinturas entreguistas), a questão estava esmaecida pela política conciliadora do Partido Comunista que acreditava na “revolução burguesa” e via a entrada do capital estrangeiro como o mal muito menor do que a oposição no “estilo udenista”, antipopular, antiprogressista e antigetulista.

De acordo com Singer (1984) as principais mudanças que aconteceram no período de 1933-195¹³¹ e o período 1956-1967 foram pautadas no primeiro período pela implantação das indústrias de caráter monopolista, sob a égide do capital estatal; e no segundo, o processo de implementação destas indústrias foi dominado pelo capital multinacional.

Sobre esta questão envolvendo o desenvolvimento e a participação da classe trabalhadora, Toledo (1997, p. 34) analisa a conjuntura nacional nos dizendo que:

O Plano Trienal procurava compatibilizar o combate ao surto inflacionário com uma política de desenvolvimento que permitisse ao país retomar as taxas de crescimento do final dos anos 50. Como reconheceu alguns setores de esquerda, o plano constituía-se num avanço em relação às teses ortodoxas dominantes, pois afirmava ser possível combater o processo inflacionário sem sacrificar o desenvolvimento. Apesar de não atribuir aos salários efeitos inflacionários, na prática o plano pedia como o fazem todos os planos de “salvação nacional” que os trabalhadores (novamente) apertassem os cintos, nome de benefícios que viriam a obter em médio prazo. Os tradicionais apelos à “colaboração” e ao “patriotismo” da classe trabalhadora eram reiterados pelos formuladores do plano.

E acrescentou ainda que:

O regime militar instalado promoveria a chamada “modernização conservadora”, excluindo da cena política e social as classes trabalhadoras e populares, pondo fim a uma experiência de democracia política populista considerada intolerável para as classes dominantes brasileiras. Nada de muito surpreendente na história política de um país cuja burguesia tem revelado pouco empenho na permanência e ampliação de uma ordem política democrática que possa favorecer as lutas sociais dos trabalhadores e dos setores populares (p. 44).

Para Negro (2008, p.17) como o fechamento dos sindicatos no pré-1964 era uma proposta polêmica em se tratando da agitação de caráter subversiva que se instaurava no Brasil o governo resolveu promover intervenções, que significava o afastamento de toda a

¹³¹“A história de hoje, como já assinali há pouco, principalmente nos 18 anos do regime democrático de 1946, consagrou seu esforço permitindo que permanecesse em suas linhas mestras inacabadas o mesmo sindicalismo implantado em 1939”. Ver na Revista LTr, nº 43, p. 944, julho de 1979, no artigo intitulado **Presença de Oliveira Viana**, de autoria de Luis Roberto de Rezende Puech.

administração de associação sindical, sendo acompanhada da designação, do Ministro do Trabalho ou do Delegado Regional do Trabalho, de um representante de sua pasta para administrar a referida entidade; e dentro deste organismo o papel dos interventores foi assim exposto:

[...] os sindicalistas de confiança do novo regime teriam de desempenhar três papéis básicos. Era preciso, inicialmente, dar continuidade à vigilância, fazendo do sindicato um lugar de identificação dos ativistas que permanecessem atuantes. Sua segunda função seria deslocar a atuação dos sindicatos do campo da reivindicação por melhores condições de trabalho para o assistencialismo. A hipertrofia das funções assistenciais e a orientação política dos interventores desligariam os sindicatos das questões específicas dos locais de trabalho e da situação geral das categorias que representavam. Por fim, os interventores teriam ainda que conter tanto as oposições sindicais quanto as mobilizações que questionassem a política da ditadura militar e a autoridade empresarial, neutralizando ou desencorajando ações a partir do local de trabalho.

Assim, de 1946 a 1964 foi observada uma maior liberdade sindical e um relativo afrouxamento do controle estatal, apesar dos condicionantes da legislação trabalhista ordinária em vigor no país. No entanto, de 1964¹³² em diante, com a instituição do Estado autoritário e discricionário, de índole corporativa, o sindicalismo que estava sob a égide da Constituição Brasileira de 1946, de natureza liberal, conservou, em relação à organização sindical no país o princípio da unicidade que se manteve inalterado nas Constituições Brasileiras de 1967 e 1969, e mesmo causando grande desconforto e insatisfações, permaneceu inalterado na Carta Magna de 1988.

Dentro da perspectiva do controle estatal pela via da legislação trabalhista foi promulgada a Lei nº 4.330, de 1º de junho de 1964, denominada Lei de Greve¹³³, definindo as condições em que estas manifestações seriam permitidas no país, sendo que a sua base estrutural residia no aspecto de que somente seria reconhecida como legítima a greve que se apresentasse com um "caráter econômico", em que se comprovasse que a categoria profissional grevista estava interessada na melhoria ou na manutenção das suas condições de

¹³²“O golpe militar de 1964 significou a mais intensa e profunda repressão política que a classe trabalhadora enfrentou na história do país. As ocupações militares e as intervenções atingiram cerca de 2 mil entidades sindicais em todo o país. Suas direções foram cassadas, presas e exiladas. A desarticulação, repressão e controle do movimento foram acompanhados de uma nova política de arrocho de salários, da lei antigreve nº 4.330 e do fim do regime de estabilidade no emprego. A ditadura passou a se utilizar de práticas de tortura, assassinatos e censura, acabando com a liberdade de expressão, organização e manifestação política”. Para obter maiores dados sobre a sindicalização no Brasil e os efeitos do Golpe de 1964 verificar informações contidas no texto intitulado **História do Sindicalismo no Brasil** (s/a). Disponível em <http://www.sintrafesc.org.br/sindicalismo.php>. Acesso em 20 de julho de 2015.

¹³³A Lei nº 4.330, de 1º de junho de 1964 veio regular o direito de greve e no art. 12 relaciona as atividades essenciais em que aquele direito não poderá ser exercido. [...] em face da legislação vigente é ilegal a greve decretada a margem de um sindicato e com desrespeito a prazos fixados na Lei nº 4.330”. Ver na Revista LTr, nº 42, p. 689, junho de 1978, no artigo intitulado Liberdade Sindical e Greve, de autoria de Eduardo Gabriel Saad.

trabalho na empresa. Também definia a natureza da ilegalidade das greves ao apregoar que greves envolvendo trabalhadores dos serviços essenciais à sociedade seriam proibidas, bem como greves identificadas como de apoio ou de solidariedade a outras categorias profissionais e denominadas de natureza política, social ou religiosa.

Quando as demandas judiciais da ilegalidade das greves¹³⁴ aportavam nas ações no Poder Judiciário brasileiro, geralmente elas eram vistas sob o crivo da ausência de pagamento dos salários dos trabalhadores pelos empregadores. Em se tratando de atraso superior ou igual há até três meses, ela não era poderia ser considerada ilegal.

E o papel do Estado nestes casos era o de compor numa mesa-redonda, geralmente sob a presidência do Ministério do Trabalho ou ainda da Justiça do Trabalho, para obtenção de uma solução ágil ultrapassando as vias administrativas das empresas na resolução do conflito laboral, à luz da política do arrocho salarial¹³⁵ e seus desdobramentos na economia nacional.

De 1964¹³⁶ a 1985 ocorre no país a ditadura militar, em que os direitos civis e políticos dos cidadãos foram cerceados pelo Estado, tendo sido reconhecido como um período de governo autoritário, em que se verificaram inúmeras perseguições ao movimento sindical. De modo intenso, as suas lideranças, que foram perseguidas, torturadas e algumas foram dadas como desaparecidas, mediante o poder jurídico dos Atos Institucionais e da Lei de Segurança Nacional.

¹³⁴De acordo com a opinião do presidente da OAB e especialista em Direito do Trabalho, Roberto Haddock Lobo, proferida no **Jornal do Brasil**, Rio de Janeiro, p. 20, no dia 01 de setembro de 1977, sobre a legislação trabalhista em relação à greve dos sindicatos operários, assim se expressou: "A legislação em vigor encerra uma contradição em si mesma. Ao regular o preceito constitucional do direito à greve, ela estabelece tantas restrições que, na verdade, extinguiu esse direito. Toda greve está sujeita a ser declarada ilegal. Assim, acho que apenas uma filigrana jurídica não será suficiente para alterar a essência da lei, que é uma lei antigreve". Desta forma, a OAB achou a lei contraditória.

¹³⁵Verificar a Circular nº 10, de 19 de junho de 1964, do Ministério da Fazenda sobre a política de arrocho salarial, que estabelecia em seu teor que: os salários dos trabalhadores seriam reajustados anualmente; que a proporção deste reajuste seria computada tendo como referência o salário médio dos trabalhadores nos 24 meses anteriores ao referido aumento, compatibilizando-se também a antecipação inflacionária estimada para os 12 meses seguintes ao proposto aumento salarial e da estimativa do possível aumento anual de produtividade da empresa contratante. Tais normas recaiam sobre os funcionários dos poderes públicos federal, estadual e municipal.

¹³⁶Lembramos que a partir do Ato Institucional nº 5 (AI-5), publicado em 13 de dezembro de 1968, o movimento sindical brasileiro foi fortemente atingido e os seus líderes foram reprimidos violentamente. Ver em ANTUNES, Ricardo e RIDENTI, Marcelo. **Operários e estudantes contra a ditadura: 1968 no Brasil**. Mediações. V. 12, n. 2, p. 78-89, Jul/Dez, 2007. SILVA, Francisco Carlos Teixeira. "Crise da Ditadura Militar e o processo de abertura política no Brasil, 1974-1985". In: FERREIRA, Jorge e DELGADO, Lucília de Almeida Neves. (orgs) **O Brasil Republicano** vol. 4. O tempo da Ditadura – Regime Militar e Movimentos Sociais em fins do século XX. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira. 2003.

Em se tratando das discussões ainda reinantes sobre o golpe de 1964, uma delas é bastante latente, ou seja, o golpe visava, entre outros aspectos, estancar os debates políticos que vinham sendo realizados no Congresso Nacional e na sociedade em torno da necessidade emergente de reformas sociais e políticas para o Brasil, dentre elas o problema complexo da reforma agrária em vários Estados, promovendo conflitos e mortes pela posse da terra improdutiva, condicionada suas desapropriações à previa indenização em dinheiro aos latifundiários.

Assim, as questões trabalhistas envolviam as desigualdades sociais no campo e na cidade, a manutenção do latifúndio improdutivo, a presença do clientelismo, do coronelismo e de mazelas políticas que impediam a classe trabalhadora de alcançar seus objetivos numa sociedade antidemocrática.

Segundo Mattos (2003) neste período de ditadura militar o movimento sindicalista brasileiro sofreu um duro golpe do poder estatal que, utilizando a legislação trabalhista vigente, criou e ampliou mecanismos de proibição das greves, de controle dos índices de reajuste salarial, do fim da estabilidade após dez anos de serviço, dentre outras medidas gravosas à classe operária do país.

De acordo com Negro (2008) os trabalhadores do movimento sindicalista que não chegaram a perder os seus postos de trabalhos nas empresas durante o golpe de 1964, em alguns meses ou anos depois deste episódio, tiveram de conviver com um clima de insegurança, de medo e de vigilância, porque ficaram sendo alvos de espionagem do poder militar, da delação dos colegas em nome de sua própria liberdade e dos agentes do Dops¹³⁷ que

¹³⁷Para Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República do Governo da Presidente Dilma Rousseff cerca de quatrocentas e setenta e cinco pessoas morreram ou desapareceram durante a ditadura militar no Brasil (1964-1985). Elas estão sendo contadas e identificadas a partir recente divulgação do conteúdo dos arquivos do Dops (Departamento de Ordem Política e Social) na cidade de Santos, em São Paulo. Estes arquivos ganham relevância para os estudos históricos, jurídicos, sociais e políticos porque através de seus registros documentais permitem a análise de como os agentes do governo, geralmente disfarçados nas reuniões consideradas “subversivas” na época da ditadura militar vigiavam os cidadãos, tidos como opositores do sistema político dominante. Sua origem se debruça sobre uma fase antes da ditadura, quando foi criado na década de 1910. Sua criação foi idéia do então Secretário de Justiça do Estado de São Paulo Washington Luiz, que depois chegou à Presidência da República, com a finalidade de instrumentalizar um aparato de vigilância junto aos movimentos sociais que começavam a se insurgir contra a agenda da política nacional e eram tidos como movimentos perigosos à manutenção do regime governamental. Nos períodos que compreenderam a as ditaduras de Getúlio Vargas e do Golpe Militar, a ação destes agentes foi considerada muito violenta e de ampla efetividade no combate a estes movimentos. As fichas dos prontuários mostram dados de informações individuais dos detidos, suas atividades profissionais e políticas e as acusações criminais que lhes era imputada. E ainda descrições do interrogatório e de anotações dos agentes que extrapolavam normalmente o discurso/ depoimento proferido pelos implicados neste processo. Por sua vez o DOI-CODI, ou **Destacamento de Operações de Informações do Centro de Operações de Defesa Interna**, era um órgão repressor que foi criado pelo Regime Militar para prender e torturar os que eram tidos como contrários ao regime. Este órgão estava presente em quase todos os Estados brasileiros, capturando, torturando e realizando emboscadas que culminavam com a morte de pessoas

se misturavam à massa dos empregados, denunciando os trabalhadores identificados como ligados aos sindicatos e aos movimentos de contestação ao poder vigente.

Na Constituição Brasileira de 1967, mais especificamente no seu art. 158, Item X, houve a redução da idade legal mínima de trabalho no país para doze anos, promovendo o que seria definido como institucionalização estatal do trabalho infantil e a intensificação do trabalho familiar já que muitos membros de uma mesma prole estariam saindo de suas residências para o labor; porém, numa longevidade de curto prazo, produziu custos sociais danosos à escolarização da população brasileira e a sua qualidade de vida.

E como também promoveu a extensão da jornada de trabalho, com o intuito de elevar a produtividade física dos trabalhadores, propugnava tal Carta Magna pelo aumento da reprodução do capital e pela criação no país das precondições básicas para o "milagre econômico", que se instaurou a partir de 1968.

Porém, este período começa a sofrer transformações com o governo Geisel, que inicia uma abertura política, em que o movimento sindical, mais apoiado diretamente pela igreja, passa a recuperar sua capacidade de luta e de resistência política, e se manifesta através de greves no ABC, mais especificamente nos anos de 1978 e 1979.

Estes novos momentos do movimento sindical brasileiro acobertam a resistência política, a reivindicação e a transição, que levaram tal movimento a experienciar novas práticas e a construir uma identidade mais próxima das questões sociais, políticas, econômicas e culturais do país. Era necessário garantir o tripé da organização sindical, ou seja, o direito de sindicalização, o direito de negociação e o direito de greve.

Esses direitos trabalhistas já estavam previstos na OIT (Organização Internacional do Trabalho), desde a sua criação, em que se estabelecia que o direito de sindicalização representasse a possibilidade e a oportunidade das pessoas de se organizarem em associações ou entidades em torno da defesa e a promoção dos interesses laborais; que o direito de

que defendiam os ideários comunistas no país. Duas instalações deste órgão ficaram mais reconhecidas no Brasil, a da Rua Tutóia, próximo ao Aeroporto de Congonhas, onde hoje funciona o 36º Batalhão Policial e no Rio de Janeiro, no bairro da Tijuca. Com o fim da ditadura no Brasil muitos presos políticos não foram reencontrados pelos seus familiares que ainda hoje cobram explicações sobre os atos destes agentes na Comissão Nacional da Verdade, criada através da Lei nº 12.528/2011, que foi sancionada em 18 de novembro de 2011, e a sua Comissão foi instalada no dia 16 de maio de 2012, com o objetivo de concentrar esforços no exame e esclarecimento das graves violações dos direitos humanos que foram praticados durante a ditadura militar (1964-1985) no Brasil, por "agentes públicos, pessoas a seu serviço, com apoio ou no interesse do Estado". Esta Comissão passou, então, a ouvir vítimas e testemunhas, convocar agentes da repressão para prestar esclarecimentos e depoimentos, realizar audiências públicas e sessões para prestação pública dos resultados obtidos mediante relatórios preliminares de pesquisa, além de visitas e diligências em unidades militares que foram identificadas pelos ex-presos políticos ainda vivos e de familiares de mortos e de desaparecidos.

negociação significava a capacidade legal de estabelecer os consensos nos momentos de dissensos a respeito das condições de trabalho e da necessidade de participação dos empregados na riqueza econômica a partir do labor, buscando a distribuição equânime de renda, de maneira pacífica e pactuada; que o direito de greve, representava uma forma legítima de pressão contra a classe patronal para se garantir os direitos dos trabalhadores em bases compatíveis com suas reais necessidades.

Neste sentido, a importância da greve¹³⁸ era vista como uma estratégia eficiente de negociação coletiva porque paralisava a produção e forçava a classe patronal a negociar com os trabalhadores, organizados solidariamente em torno de suas reivindicações e resistindo aos impasses articulados por esta classe.

Neste processo havia uma grandiosa resistência ao modelo do sistema capitalista de produção nas empresas e a prioridade de ampliação do associativismo dos trabalhadores para o enfrentamento da exploração da mão-de-obra, em que as motivações mais imediatas diziam respeito a garantia de um salário decente¹³⁹, que favorecesse a dignidade humana do empregado e de melhores condições nos locais de trabalho, durante a realização das atividades laborais. Portanto, os sindicatos deveriam ter e desenvolver funções sociais, econômicas, políticas e jurídicas em prol de sua categoria, contra a exploração dos empregadores e as políticas econômicas do governo para classe trabalhadora.

Seguindo o processo em pauta a abertura política possibilitou os novos ventos da democracia exigindo participação política, liberdade de imprensa, e legitimidade dos sindicatos no cenário nacional e na visão internacional do país.

No cenário político, a transição embora sendo realizada de forma lenta, gradual, e ainda sob o controle estatal, sofre uma dimensão mais célere quando o Congresso Nacional

¹³⁸ “Costumamos dizer que a greve prejudica a todos: trabalhadores, patrões e coletividade, é uma navalha de dois gumes em cada um dos lados e sem cabo, sendo, portanto, de difícil manuseio. Entendemos como última ratio, somente se deve admiti-la em três hipóteses: a) nos lugares onde não seja possível recorrer à Justiça do Trabalho, b) nos casos em que, apesar de ter havido recurso, a Justiça do Trabalho não se pronunciou num prazo razoavelmente curto, fixado em lei e c) na hipótese de, havendo a Justiça do Trabalho as pretensões dos trabalhadores, não lhes der a empresa cumprimento no prazo constante da decisão judicial”. Ver na Revista LTr, nº 42, p. 07, janeiro de 1978, no artigo intitulado **Pela sobrevivência da institucionalização do trabalho**, de autoria de A. F. Cesarino Júnior.

¹³⁹ “Leão XIII na sua *De Rerum Novarum*, primeiro marco da participação da igreja no complexo equacionamento social do trabalho humano, depois da Revolução Industrial, retratou com notável objetividade, o aspecto que estamos analisando: “trabalhar é exercer a atividade com o fim de procurar prover as diversas necessidades do homem, mas principalmente, a sustentação da própria vida. Façam, pois, o patrão e o operário todas as convenções que lhes aprouver e cheguem, inclusive, a acordar na cifra do salário; acima de sua livre vontade está uma lei de justiça, a saber, o salário não deve ser insuficiente para assegurar a subsistência do operário sóbrio e honrado”. Ver na Revista LTr, nº 42, p. 562, março de 1978, no artigo intitulado **O princípio da força atrativa do salário**, José Augusto Rodrigues Pinto.

extingue o bi-partidarista, e as lideranças sindicais fundam a Central Única dos Trabalhadores – CUT (fundada em 31 de agosto de 1983), numa relação com outros setores da sociedade brasileira e incrementam um projeto de criação de um partido comprometido especificamente com os interesses da classe trabalhadora. Nasce, em 1981, Partido dos Trabalhadores (PT). Estas duas criações tiveram um importante papel político na luta pelo fim do regime militar.

Com a eleição de Tancredo Neves e José Sarney no Colégio Eleitoral para presidência do país é inaugurada uma nova fase da democracia pátria, contribuindo para cessar as intervenções do Estado nos sindicatos e fazendo com que a Carta Magna de 1988 avance nas suas garantias de liberdade para o movimento sindicalista no país permitindo o surgimento de centrais sindicais.

Se no período que foi de 1964 a 1985, o movimento sindical no Brasil era visto com a perspectiva de enfrentamento em que questionava o modelo baseado na unicidade sindical, na contribuição sindical, sendo apoiado pelas Confederações; logo após, nos anos de 1985 a 1989, se viram diante da anistia política, da eleição de governadores, da rejeição aos decretos que primavam pela política econômica do arrocho salarial, da participação nas manifestações pelas diretas-já e teve representação significativa na Assembleia Nacional Constituinte que elaborou e participou de uma Carta Magna com avanços no âmbito social às categorias operárias do país.

Para este momento mais marcado pela globalização na dimensão internacional, em que questões como a automação e a qualificação dos trabalhadores viram discursos políticos e sindicalistas de desenvolvimento econômico sustentável e com responsabilidade social, o movimento sindical percebeu que além de reivindicar melhorias nas condições de trabalho e dignidade humana através dos salários nas empresas precisava adequar-se a esta agenda de lutas sociais internacionais saltando do discurso meramente ideológico para críticas ao modelo econômico e a busca de resultados mais concretos aos interesses da classe trabalhadora.

Neste diapasão, havia a emergente necessidade de maior institucionalização das centrais sindicais, de participação das lideranças sindicais na organização política dos partidos e a realização de parcerias com os diversos setores do governo na efetivação de cursos e treinamentos de qualificação profissional dos trabalhadores.

Como consequência dos esforços em epígrafe do movimento sindical nas regiões brasileiras do país, conquistas foram sendo evidenciadas nos governos que se sucederam na

sociedade brasileira sob a égide do Estado Democrático de Direito, após a promulgação da Carta Magna de 1988.

Muitas delas perduram até a atualidade, tais como o aumento real do salário mínimo¹⁴⁰, a atualização e a ampliação de faixas econômicas da tabela do imposto de renda; a ampliação de quatro para seis meses da licença maternidade nas empresas por adesão de seus titulares, a legalização das centrais sindicais; a promulgação brasileira da Convenção 151 da OIT, que trata da negociação coletiva, inclusive, no setor público; o reajuste com data-base dos servidores públicos, a criação do vale-cultura para o trabalhador de baixa renda ter acesso aos bens culturais de sua comunidade; a garantia da gratuidade para formação e qualificação dos trabalhadores de baixa renda no sistema S; a participação de representantes dos trabalhadores e dos empregadores nos órgãos colegiados como mecanismo de ampliação da governabilidade cooperativa; fiscalização intensificada para o combate de práticas laborais tidas como trabalho degradante; inclusão do direito à alimentação como ampliação dos direitos sociais; normatização do combate ao assédio moral nas empresas; os recursos oriundos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) foram redimensionados legalmente para o âmbito da geração de emprego e renda, com cláusulas mais específicas de respeito aos direitos trabalhistas das empresas beneficiadas com tais recursos; ampliação do pagamento das parcelas do seguro-desemprego em períodos identificados como de crise econômica; e ainda o aumento real e processual dos benefícios previdenciários a serem pagos pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS).

Algumas legislações mais recentes incorporaram tais conquistas e são alvos percebidos como mecanismos jurídicos de melhoria das condições de trabalho nas empresas do país, enfatizando os princípios caros ao movimento sindical do país, tais como: Lei nº 12.382, que institui a política de aumento real para o salário mínimo até 2014; a Lei nº 12.469, que determina a correção anual da tabela do imposto de renda até 2014; a Lei nº 12.440, que cria a certidão negativa de débito trabalhista; a Lei nº 12.506, que amplia o aviso prévio de 30 para até 90 dias; a Lei 12.551, que reconhece o teletrabalho; e a Lei nº 12.513, que amplia a formação profissional do trabalhador por meio do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e ao Emprego (PRONATEC).

¹⁴⁰ “É fora de qualquer dúvida que, no ajustar da prestação de trabalho subordinado, está o trabalhador visando ao seu fim imediato, que nada tem de romântico ou sublimado.” Ver na Revista LTr, nº 42, p. 561, março de 1978, no artigo intitulado **O princípio da força atrativa do salário**, José Augusto Rodrigues Pinto.

Outras reivindicações ainda não foram sistematizadas juridicamente como regulamentações que se fazem necessárias ao art. 8º da atual Carta Magna. Dentre elas, podem ser suscitadas as regulamentações que tratam da Terceirização; da desoneração da folha de salários, especialmente da Previdência; a flexibilização do fator previdenciário; a estabilidade do dirigente sindical; e a redução da jornada de trabalho.

A partir da vigência da Carta Política de 1988 o sindicalismo brasileiro ganhou maior liberdade, sendo vedado ao Estado interferir na organização e na administração sindical, ressalvado o registro no órgão competente (art. 8º, inciso I), conforme se percebe *in verbis* “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”.

Apesar das conquistas já alcançadas o sindicalismo brasileiro, tendo como pano de fundo toda a sua historicidade de reivindicações, manifestações e reorganizações externas e internas, continua na luta por melhores condições de trabalho para proporcionar aos trabalhadores e sua prole uma vida digna. E para reduzir as desigualdades sociais que são enfrentadas no mundo do trabalho e fora dele.

3 EM TEMPOS DE TRAVESSIA: AMBIGUIDADES E CONCRETUDES DA LIBERDADE E DA AUTONOMIA SINDICAIS

“Nenhuma coisa é boa ou má simplesmente por estar na lei. A lei brasileira, com todos os seus defeitos e restrições, inclui importantes conquistas dos trabalhadores e dos movimentos sindicais”.

Declaração de Arnaldo Gonçalves, líder sindical e um dos expoentes da corrente autodenominada “Unicidade Sindical”, à Folha de São Paulo, 20/08/1981, às vésperas da Primeira Conferência Nacional das Classes Trabalhadoras (CONCLAT)

3.1 A LIBERDADE SINDICAL NO BRASIL E SUA INTERFACE COM O POSICIONAMENTO NO DIREITO COMPARADO E NO DIREITO PÁTRIO

O sindicalismo é considerado um fenômeno social, político e cultural relacionado diretamente com o surgimento histórico da classe dos trabalhadores assalariados, tendo como marcos de origem e de evolução o advento do capitalismo industrial. No seu nascedouro foram observadas longas e violentas lutas para o seu processo de legitimação e reconhecimento social em situações que acabaram variando de país para país e só encontraram sua consolidação na segunda metade do século XIX.

É importante destacar que sua evolução inicialmente foi orquestrada por pequenos grupos de trabalhadores mais qualificados nas manifestações de suas primeiras fases históricas, tendo alcançado no século XX um novo status organizacional pela sua capacidade capilar de agregar massas de trabalhadores, dos mais diversos seguimentos das atividades produtivas, em que os interesses trabalhistas convergem para as mesmas causas ou desafios.

Na prática tal fenômeno é visto como uma teia de relações afins, com forte influência política, jurídica e cultural que se destina a pressionar o Estado, as empresas e suas entidades representativas, buscando não só obter melhores salários, uma das mais fortes reivindicações dos obreiros; mas resolver, pela via direta da negociação, um conjunto de questões¹⁴¹ mais

¹⁴¹Em suas abordagens internacionais a OIT proclama a urgente análise e o novo posicionamento dos países sobre problemáticas sociais e econômicas do trabalho, tais como: a jornada de trabalho adequada a sua população, a prática monitorada do recrutamento da mão-de-obra, o combate permanente aos processos de desemprego e de automação tecnológica, a observação da remuneração conveniente ao labor desenvolvido, a proteção contra doenças causadas pelas atividades laborativas, a velhice, a gravidez e a invalidez, e ainda contra acidentes de trabalho, bem como a intensa vigilância aos trabalhos que são realizados por mulheres, crianças, adolescentes e idosos.

complexas e polêmicas relacionadas com a situação socioeconômica e política dos trabalhadores.

O sindicato usa como principal instrumento de efetivação de sua política sindical a negociação coletiva entre representantes sindicais e representantes das entidades patronais dos contratos coletivos de trabalho. Nesse diapasão, quando a negociação obtém o sucesso desejado, firma-se entre as partes envolvidas o contrato coletivo de trabalho, por um período determinado; em caso contrário, o sindicato propõe a mobilização das categorias, ou em situações mais extremadas, a greve¹⁴².

As manifestações dos trabalhadores insatisfeitos geralmente são expressas por protestos nas ruas, com o fim de esclarecer a população sobre os fatos que estão ocorrendo com os mesmos, buscando o apoio da sociedade, ou ainda paralisando as atividades produtivas, objetivando impedir o lucro das empresas.

Na Itália, o país se omite ou se reprime de estabelecer leis sobre a organização sindical, utilizando como modelo de relacionamento o abstencionismo estatal. Na França, o direito sindical é considerado como um princípio fundamental ao lado do direito ao trabalho e da seguridade social. No sindicalismo francês predominam as correntes revolucionárias.

No Japão, o direito constitucional pátrio garante aos trabalhadores o direito de organização em sindicatos, de celebração de acordos trabalhistas e de representação coletiva das categorias sindicais. Na Inglaterra, o movimento sindicalista ainda hoje exerce forte influência na vida econômica, política e partidária do país. O Partido dos Trabalhadores é independente e interfere na área parlamentar, sendo uma das principais organizações políticas do Reino Unido.

Nos Estados Unidos, o movimento sindical tem características próprias bastantes acentuadas, dentre as quais se destaca a desvinculação das correntes doutrinárias e políticas dominantes no pensamento e nas ações do sindicalismo da Europa. Na Alemanha, o movimento sindical foi marcado pelo ideário nazista, o que limitava a sua ação representativa das classes laborativas; no entanto, com o fim da Segunda Guerra Mundial foi sendo

¹⁴² A Constituição de 1988 apregoa em seu art. 9º: "É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender". É dado, então, aos trabalhadores, enquanto categoria profissional, decidir sobre a oportunidade de exercer o direito de greve. Nesse sentido, não poderá ser decidida a greve sem que os próprios trabalhadores e não os sindicatos, estabeleçam sua aprovação em suas respectivas assembleias. A Carta Magna de 1988 ao assegurar o amplo exercício do direito de greve, também estabeleceu que lei específica definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, sendo que os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

influenciado pelas tendências comunistas e socialistas, que ainda interferem nas suas práticas na atualidade.

No Brasil, é importante ressaltar que os sindicatos começaram a surgir efetivamente no século XIX, com os processos de industrialização do país. Os historiadores alegam que nas duas primeiras décadas do século XX houve grande atividade sindical e política do proletariado brasileiro em virtude das ideologias de grupos anarquistas e comunistas.

Em 1902, no II Congresso Socialista Brasileiro, realizado em São Paulo, foi assinado um manifesto que pregava a modificação social e a melhoria das condições de trabalho para os trabalhadores. Cumpre-nos ainda acrescentar que no Brasil, somente em 1907 foi garantida em legislação a liberdade de associação, que foi estendida a todos os trabalhadores em 1917.

Mas como a realidade do Direito Comparado foi influenciando a organização do sindicalismo no mundo e de modo especial no Brasil? É cediço que a Revolução Industrial bem pode ser vista como o marco efetivo do surgimento do Direito do Trabalho, em que o Estado Intervencionista passou a agir segundo a assertiva de Amador Paes de Almeida apud Almeida (2008a, p. 167) da seguinte forma: “o poder público não se limitasse a enfatizar a independência jurídica do indivíduo, mas, ao revés, procurasse criar as condições necessárias para assegurar-lhes efetiva proteção social”.

De acordo com Almeida (2008a p. 174) “o sindicato, em seu nascimento, era vinculado ao Estado, o que não ocorre desde a promulgação da Convenção nº. 87 da OIT, que prevê ampla liberdade sindical”.

No dizer de Martins (2006, p. 159) liberdade sindical é:

O direito dos trabalhadores e dos empregadores de se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar.

A liberdade sindical também deve compreender o direito de ingressar e de se retirar dos sindicatos, a qualquer momento, sem nenhum nível de impedimento provocado pelas normas de sua criação e organização.

A Convenção nº. 87 da OIT¹⁴³ possui várias garantias fundamentais que tratam da liberdade sindical, dentre elas podemos destacar o que denotam os seguintes artigos, *in verbis*:

¹⁴³Convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT são tratados multilaterais abertos, de caráter normativo, que podem ser ratificadas sem limitação de prazo por qualquer dos Estados-Membros.

ARTIGO 2: Os trabalhadores e as entidades patronais, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de constituírem organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os estatutos destas últimas;

ARTIGO 3: 1. As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua atividade e formular o seu programa de ação;

2. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal;

ARTIGO 4: As organizações de trabalhadores e de entidades patronais não estão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa;

ARTIGO 5: As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de constituírem federações e confederações, assim como o de nelas se filiarem; e as organizações, federações ou confederações têm o direito de se filiarem em organizações internacionais de trabalhadores e de entidades patronais;

ARTIGO 6: As disposições dos artigos 2, 3 e 4 da presente Convenção aplicam-se às federações e confederações das organizações de trabalhadores e patronais;

ARTIGO 7: A aquisição de personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores e de entidades patronais, suas federações e confederações não pode estar subordinada a condições susceptíveis de pôr em causa a aplicação das disposições dos artigos 2, 3 e 4 da presente Convenção;

ARTIGO 8: 1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente Convenção, os trabalhadores, entidades patronais e respectivas organizações são obrigados, à semelhança das outras pessoas ou coletividades organizadas, a respeitar a legalidade;

2. A legislação nacional não deverá prejudicar - nem ser aplicada de modo a prejudicar - as garantias previstas pela presente Convenção;

ARTIGO 9: 1. A legislação nacional determinará o âmbito de aplicação às forças armadas e à polícia das garantias previstas na presente Convenção [...].

A Convenção acima destacada não foi ratificada pelo Brasil, sendo que nela a liberdade sindical¹⁴⁴ podia ser percebida sobre três aspectos distintos: a liberdade sindical coletiva, a liberdade sindical individual e a autonomia sindical. Assim, surgiu um conjunto de linhas gerais com o fito de promover a liberdade sindical e de proteger juridicamente o direito de sindicalização dos empregados e dos empregadores.

Os doutrinadores e estudiosos do Direito Coletivo do Trabalho no cenário brasileiro consideram que a não ratificação pelo Brasil da Convenção n.º 87¹⁴⁵ da OIT representou uma lacuna no nosso ordenamento jurídico trabalhista em face de que tal Convenção é tida como um marco impescindível na identificação conceitual e legal da liberdade sindical.

¹⁴⁴ Liberdade sindical é uma expressão que tem mais de uma acepção. No contexto dessa análise deve ser verificada como um direito subjetivo individual que deve ser garantido pela ordem jurídica e o livre exercício dos direitos sindicais.

¹⁴⁵ A Convenção n.º 87 da OIT é considerada o primeiro tratado internacional que consagra, com o princípio da liberdade sindical, uma das liberdades fundamentais do homem.

Nesse sentido, a Convenção acima referenciada nos informa que o Estado, no seu modelo ideológico-político, não tem poderes para punir o sindicato, não podendo suspender suas ações ou extinguir suas atividades pela via administrativa.

De acordo com o jurista Almeida (2008a, p. 174), em se tratando de liberdade sindical no nosso país devemos perceber que “no entanto, essa liberdade sindical não é tão ampla, pois não existe a possibilidade, pela nossa Carta Magna, da instituição de mais de um sindicato da mesma categoria no mesmo município (art. 8º, II, da CF)”.

Outra Convenção da OIT que deve ser apreciada em face da liberdade sindical no nosso país, uma vez que foi aprovada pelo Brasil, através do Decreto Legislativo nº. 49 de 27/08/1949 é a Convenção nº. 98¹⁴⁶, que trata da liberdade de associação e de negociação coletiva.

No Brasil, na Constituição Federal de 1988, no seu artigo 8º, incisos I a VIII, é possível se verificar que temos um sistema sindical de características híbridas, em que vigoram liberdades coletivas de associação e de administração num mesmo patamar de limitações, tais como de unicidade sindical, base territorial mínima, sindicalização por categoria e sistema confederativo de organização sindical com exercícios de funções e de restrições de liberdades individuais de sindicalização.

No dizer do jurista trabalhista Carrion (2008, p. 447), a liberdade sindical perpassa uma teia de relações envolvendo os atores do mundo laborativo em que:

A liberdade sindical se verifica em relação ao Estado (independência), em relação à massa trabalhadora (liberdade de determinar o quadro associativo), em relação à empresa (não sofrer discriminações) e aos direitos individuais (direito de filiar-se e de demitir-se).

Assim, é considerado atentado à liberdade de filiação o que preceitua o art. 544 da CLT¹⁴⁷, que contraria o exposto no art. 8º, V, da Constituição Federal de 1988. Por sua vez,

¹⁴⁶ A Convenção nº98 da OIT teve por finalidade fomentar o desenvolvimento entre empregados e empregadores de sistemas de negociações coletivas para composição dos conflitos coletivos de trabalho.

¹⁴⁷ Art. 544 - É livre a associação profissional ou sindical, mas ao empregado sindicalizado é assegurada, em igualdade de condições, preferência (Redação de conformidade com o Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967) (observar as implicações dos incisos I a IX).

de acordo com o art. 199 do Código Penal brasileiro¹⁴⁸ há o crime de atentado contra a liberdade sindical.

Segundo Nascimento apud Carrion (2008, p. 443) a liberdade sindical, como consagrada nas declarações internacionais, inclusive na Convenção nº 87 da OIT, consubstancia-se pelos seguintes aspectos:

Na sua criação, sem interferência do Poder Público e no direito individual do trabalhador de ingressar, abster-se ou deixar o sindicato no funcionamento, pela possibilidade de decidir sobre seus estatutos e dirigentes, de existência por não poder ser dissolvido pelo Poder Executivo e pelo poder de os sindicatos congregarem-se em federações nacionais e internacionais.

Destarte, devemos acrescentar que o principal valor defendido pela OIT nas atividades que vem desenvolvendo tendo como foco a estruturação dos movimentos sindicais nos países é a liberdade sindical, por compreendê-la como condição essencial à defesa dos direitos dos trabalhadores.

Tal condição foi primeiramente proposta como princípio nos textos do Tratado de Versalhes em 1919, garantindo “o direito de associação tendo em vista os objetivos não contrários às leis, tanto para os assalariados como para os empresários”. Outros documentos foram historicamente aprimorando e consolidando o princípio da liberdade sindical, tais como as Convenções de nº. 11, 135, 141, 151, da OIT, que são consideradas regulamentares, ou seja, autoaplicáveis, uma vez que tratam de direitos humanos, como são considerados os direitos sindicais.

Segundo Nascimento (2001, p. 831) “a Constituição Federal de 1988 conservou a unicidade ou monismo sindical, no que não acompanhou a evolução do sindicalismo dos países democráticos”. Cumpre-nos lembrar que o princípio do sindicato único foi adotado na Constituição de 1937 no Brasil e vem sendo mantido até a atualidade.

Desta forma, a Constituição em vigência no nosso país tem um significado muito relevante como instrumento de efetivação do processo democrático e de reordenamento jurídico de uma Nação que vem avançando em aspectos voltados para a melhoria da condição social dos trabalhadores; no entanto, em se tratando do processo de liberdade sindical, os

¹⁴⁸ CP: Código Penal Brasileiro, *in verbis*, “**Art. 199** - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a participar ou deixar de participar de determinado sindicato ou associação profissional: **Pena** – detenção de 1 (um) mês a 1 (um) ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

sistemas de sua organização e criação são ainda vistos como contraditórios porque tentam combinar tal liberdade com a unicidade sindical imposta pela lei.

Confrontando a liberdade sindical apropriada enquanto acepção múltipla do Direito Comparado (Movimentos Sindicais e Constituições da Itália, da França, do Japão, da Inglaterra, dos Estados Unidos, da Alemanha e do Brasil), do Direito Internacional (Convenções da OIT) e do Direito Brasileiro (principalmente na Carta Magna de 1988 e na CLT) é possível verificar que a historicidade ainda nos coloca diante de uma liberdade fundamental não devidamente efetivada em solo nacional, por questões que envolvem fatores históricos, culturais, econômicos, políticos e ideológicos.

3.2 A AUTONOMIA SINDICAL SOB A ÉGIDE DA INTERPRETAÇÃO DOUTRINÁRIA E JURISPRUDENCIAL BRASILEIRA

Nas análises anteriormente expostas defendemos a importância ímpar do princípio da liberdade sindical como condição de fortalecimento dos movimentos sindicais e do reconhecimento pela sociedade de sua legitimidade. Atrelado ao princípio anteriormente mencionado devemos apreciar outro princípio a este correlato, ou seja, o da autonomia sindical.

Segundo o jurista Zainaghi (2008, p.113) a autonomia sindical contempla a “possibilidade de atuação do grupo organizado em sindicato, e não de seus componentes individualmente considerados”. O Direito Sindical no Brasil tem uma trajetória que revela historicamente três fases distintas de sua evolução: o anarcossindicalismo (sindicalismo revolucionário contestativo do Estado, da autoridade e das leis); o corporativismo sindical (marcado pelo intervencionismo estatal e a política de nacionalização do trabalho) e o sindicalismo autônomo (novo tipo de relacionamento entre o Estado e os sindicatos), sendo que esta última fase encontra-se ainda em fase de desenvolvimento no nosso país.

O sindicalismo autônomo pode ser também associado ao processo de abertura política do país, quando foram criadas Centrais Sindicais, sem amparo legal para o pluralismo que de fato foi se instaurando na cúpula hierárquica da estrutura sindical e logo em seguida o desmembramento de diversas categorias para a instituição de novos sindicatos, que por sua vez acabaram se vinculando, de forma espontânea, a uma das Centrais Sindicais mais assemelhadas com seus interesses e prerrogativas.

Segundo Nascimento (2001, p. 810), em se tratando da autonomia sindical no nosso país é preciso atentar para:

No Brasil, a Constituição Federal (art. 8º) impede a ratificação da Convenção nº 87 da OIT. Dispõe que o sistema sindical deve ser confederativo, com sindicatos, federações e confederações, e proíbe a criação de mais de uma associação sindical, em qualquer nível, representativa de certa categoria em uma mesma base territorial.

Convém destacar que assim a estrutura sindical é definida na Constituição e em mecanismos infraconstitucionais e não pelos próprios interlocutores sociais envolvidos, o que geralmente acarreta os conflitos de representação entre as associações sindicais, apesar da lei, dificultando a normalidade da vida sindical e das relações trabalhistas.

Ainda para Nascimento (2008, p. 810) os conflitos gerados pela ausência de autonomia sindical acabam provocando:

Nas negociações coletivas, não havendo acordo, qualquer das partes envolvidas pode ajuizar um processo, o dissídio coletivo econômico ou de interesses, perante os Tribunais do Trabalho, com recurso para o Tribunal Superior do Trabalho, no qual a mesma discussão se repetirá. O conflito não tem uma solução natural.

Não resta dúvida que o Direito Sindical tem sua razão de ser na valorização do movimento sindical enquanto principal artífice das relações coletivas de trabalho. Assim, a estrutura sindical deve ser fruto de sua autonomia coletiva. As entidades sindicais, por sua vez, no exercício de sua autonomia coletiva, elaboram os próprios estatutos e as regras de administração interna.

No dizer de Süsskind (2004, p. 564) “os sindicatos, federações e confederações têm a liberdade de organização interna e de funcionamento para alcançar os fins que fundamentam sua instituição”.

O sindicato, segundo Martins (2006a, p. 161) “é a associação de pessoas físicas ou jurídicas que tem atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria”. Representa, portanto, o sindicato a associação espontânea entre as pessoas, com interesses comuns ou convergentes.

No Brasil, de acordo com o que preceitua o art. 8º, I, da Constituição Federal de 1988, o sindicato é pessoa jurídica de direito privado, pois não pode haver interferência ou intervenção do Poder Executivo em sua atuação.

No entanto, encontramos alguns mecanismos constitucionais que limitam a autonomia do sistema sindical brasileiro quando nos deparamos com o inciso II do art. 8º da CF/88 que preceitua que não há a possibilidade da criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa da categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área de um município.

Observamos que a unicidade sindical decorre do instrumento legal proposto e não da vontade das pessoas que estão imbuídas do interesse de formação de um sindicato.

No seu art. 8º, I, a Carta Magna preceitua que a lei não poderá exigir autorização do Estado para fundação de sindicato, ressalvado o registro em órgão competente. Diante do contido em nosso texto constitucional, é possível afirmar a autonomia plena do sindicato, em que não há lugar para intervenções ou interferências estatais.

No entanto, a Súmula 677 do STF apregoa que até que a lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho¹⁴⁹ proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade. Na prática há por parte do Poder Público uma prerrogativa de intervenção ou de interferência na organização sindical, principalmente pela omissão do legislador na elaboração do artigo constitucional.

Destarte, podemos perceber claramente que o ordenamento jurídico brasileiro adota em sua configuração uma forma de organização sindical que desprestigia sua própria autonomia, em se tratando de aspectos de sua estruturação por categoria (profissional e econômica) e pela unicidade sindical.

Convém lembrar que o art. 512 da CLT não foi recepcionado pela atual Constituição Brasileira. Assim, a manutenção e a imposição legal da unicidade sindical por categorias são consideradas verdadeiras instâncias de entrave à ampla negociação.

Segundo o jurista Almeida (2008a, p. 174) “para que o sindicato possa ter total autonomia com relação ao Estado, não poderá depender de recursos financeiros advindos dele, razão pela qual se impõe a total importância das contribuições destinadas ao sindicato”.

Vale, então, ressaltar que o sindicato possui alguns tipos de receitas para a sua total subsistência, a saber: a) contribuição sindical (art. 8º, IV, da CF/88); b) contribuição federativa (art.8º, IV, da CF/88) e c) contribuição mensal dos sócios (art. 548, b, da CLT).

¹⁴⁹1930 - Foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, por meio do Decreto nº 19.433, de 26 de novembro, assinado pelo Presidente Getúlio Vargas, assumindo a pasta o Ministro Lindolfo Leopoldo Boeckel Collor.1960 - O Ministério passou a ser denominado de Ministério do Trabalho e Previdência Social, por meio da Lei nº 3.782, de 22 de julho.

Na defesa dos direitos e dos interesses individuais e coletivos da categoria, o sindicato deverá exercer sua atuação em questões judiciais e administrativas, e para tanto é indispensável o reconhecimento da autonomia coletiva dos particulares. Esta é a sua fonte e o seu principal fundamento jurídico trabalhista.

Assim, a autonomia sindical envolve aspectos significativos, tais como: a) liberdade de organização interna do sindicato; b) liberdade de se eleger livremente os representantes do sindicato; c) liberdade de tratar de questões profissionais ou econômicas e d) liberdade do sindicato de se filiar as outras organizações, inclusive internacionais.

Nesse sentido, o confronto entre a Carta Magna e a Súmula do STF nos coloca diante de uma forte constatação: a autonomia sindical no Brasil ainda é frágil e tem em seu bojo a intervenção estatal, uma vez que o Ministério do Trabalho é órgão vinculado ao Poder Executivo, que tem entre uma de suas finalidades a de promover o registro sindical e zelar pela sua unicidade em território nacional.

Em que se pesem posicionamentos favoráveis e desfavoráveis a tal realidade no país, tendo como análise conjuntural as formações históricas, econômicas e culturais do Brasil, somos filiados ao posicionamento de que há por parte do Estado uma forma de controle da organização sindical, viciando sua liberdade e sua autonomia e descumprindo preceito estabelecido na Constituição vigente, que deveria apontar de outro modo, considerando o sistema legislativo de produção das normas brasileiras, a quem deveria competir o registro sindical e as consequências jurídicas de tal procedimento.

A atual conotação dada à Súmula já referenciada não nos permitiu visualizar os direitos sindicais de liberdade e de autonomia que a Constituição Federal de 1988 tentou implantar no ordenamento jurídico, mas nos insere na complexa teia de interesses do Estado em manter um determinado controle direto sobre o sindicalismo brasileiro, quando nos defrontamos com o ato registral dos sindicatos.

Interessante se observar que o registro necessário do sindicato poderia ser visto como uma formalidade que não deveria, por sua vez, obstar a sua existência. Em se considerando que a Constituição Federal de 1988 expressou uma omissão estratégica nesse sentido, não especificando o órgão competente para tal, por tratar-se de associação em sentido lato a opção estaria amparada no registro civil das pessoas jurídicas e o Ministério do Trabalho funcionaria como órgão informativo aos interessados.

No modelo atual quando há um despacho de impugnação do ato registral do sindicato pelo Secretário das Relações do Trabalho do Ministério aqui declinado, as partes envolvidas devem resolver a pendência justificada de duas formas: consensual (liberando a parte de determinadas exigências) ou judicial (em que prevalece o litígio de interesses a ser solucionado pelo Estado-Juiz e não pelos atores sindicais). Em tais situações os conflitos serão albergados pela Justiça do Trabalho (EC 45/04, art. 114, III).

3.3 DILEMAS DA APLICABILIDADE DO DIREITO: ENTRE O PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL E A NORMA DA AUTONOMIA SINDICAL

Para os operadores do Direito os processos de aplicação e de interpretação das normas jurídicas do trabalho apresentam-se com um aspecto bem particular em relação ao Direito em geral, por tratar-se de um direito especial.

Nesse sentido, os ensinamentos de Süsskind [et al] (2000, p. 11) nos informam que “o juiz, ao aplicar o Direito do Trabalho, não se vale de mecanismos, instrumentos ou sistemas diversos dos que utiliza para aplicar ou interpretar qualquer outro ramo do direito: a tarefa é sempre a mesma. O direito a aplicar é que varia”.

Convém salientar que os conteúdos econômicos, políticos e culturais que permeiam o Direito do Trabalho não o excluem de manter o contato com a realidade que incide sobre ele e sua interpretação deve acompanhar as modificações da vida social.

Assim, nos reportamos ao instituto peculiar do enquadramento sindical cuja finalidade precípua seria a de verificar a vinculação da unicidade sindical à possibilidade de existência do sindicato.

De acordo com o exposto retro mencionado os princípios sindicais de liberdade e de autonomia são mitigados desde o nascedouro dos sindicatos e se estendem aos seus processos e procedimentos de funcionamento.

Nesse sentido, convém salientar que a administração sindical é exercida, à luz das prerrogativas do art. 522 e seguintes da CLT, por três órgãos distintos: a Diretoria, o Conselho Fiscal e a Assembleia Geral.

A composição da Diretoria, em número mínimo de três membros e máximo de sete, com a atribuição de representação e de defesa dos interesses da entidade sindical perante os Poderes Públicos e as empresas, foi um artigo recepcionado pela atual Carta Magna; no

entanto, sua historicidade remonta aos primórdios da sindicalização no Brasil, mais precisamente aos aspectos de inspiração corporativista das classes patronais e operárias; em que durante o Estado Novo, foi criada uma nova Constituição e promulgada a segunda lei sindical, que proibiu a pluralidade sindical e reconheceu apenas um sindicato por profissão.

Nesse sentido, os sindicatos passaram a ser definidos legalmente como órgãos de colaboração do Estado e se converteram em instrumento do governo e da classe patronal.

Em 1943, entrou em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que reuniu as resoluções do Estado na área trabalhista. A partir de 1945, diversas correntes políticas tentaram monopolizar o movimento sindical brasileiro, ao mesmo tempo em que se intensificou o processo de politização dos trabalhadores. Depois de 1955 o movimento sindical expandiu-se de forma extraordinária no cenário nacional, mas sofreu intensa repressão no período do governo militar, implantado com o golpe de 1964.

Na segunda metade da década de 70, novas lideranças políticas surgiram no movimento sindical, principalmente em São Paulo, com duas características bem marcantes: a oposição ao governo militar e o afastamento completo de compromissos políticos estranhos ao meio operário e aos seus interesses sindicais.

Ocorreram neste período várias greves que acentuaram a mobilização dos sindicatos em prol dos interesses de base da classe operária, tais como controle das condições de trabalho, garantia de emprego, aumento salarial segundo o crescimento do produto setorial, reconhecimento dos representantes sindicais dentro das fábricas e liberdade sindical.

A partir da redemocratização do país na década de 80, os sindicatos aumentaram em número e representatividade, surgindo sindicatos específicos na zona rural e na década de 90, multiplicaram-se as centrais sindicais, de forte atuação política no país.

Todas essas trajetórias serviram para nortear algumas defesas da unicidade sindical em detrimento de sua pluralidade, permitindo que artigos da CLT fossem recepcionados pela atual Constituição Federal, trazendo em seu bojo elementos de limitação da liberdade e da autonomia dos sindicatos, imbuídos de uma abordagem democrática, que na prática acaba sendo mitigada pela legalidade e pela intervenção estatal.

Os princípios propostos na Convenção nº. 87 da OIT encontram-se, de forma diluída ou fragmentada na legislação trabalhista sindical brasileira, e isso porque o Brasil não

ratificou¹⁵⁰ tal Convenção em nosso ordenamento jurídico, perdendo uma oportunidade ímpar de garantir liberdades fundamentais ali apregoadas.

Por sua vez devemos nos recordar que a Convenção nº. 98 da OIT, de 1949, que foi aprovada pelo Brasil através do Decreto Legislativo nº. 49, de 27 de agosto de 1952, traçando linhas gerais de intromissões recíprocas entre trabalhadores e empregadores, surgiram no cenário nacional ainda no momento de forte presença do Estado na área trabalhista e logo após, os sindicatos passaram a sofrer a repressão do golpe militar.

Na atualidade ainda nos encontramos muito distantes da efetivação desta Convenção em nossos conflitos trabalhistas. Estamos presos a um grande emaranhado de legislações que reduzem ou limitam os princípios nela elencados, frutos de uma historicidade sindical ainda recente e frágil.

Portanto, em que pesem outras discussões doutrinárias e jurisprudenciais mais polêmicas e contraditórias a respeito da aplicabilidade de princípios em conflitos trabalhistas, convêm destacar que acreditamos que os princípios servem de elementos positivos gerais oriundos de uma cultura, que inseridos no ordenamento jurídico conformam a criação, a revelação, a interpretação e a aplicabilidade do direito. São eles componentes de premissas básicas fundamentais, típicas, que condicionam todas as estruturas subsequentes da sua própria ciência.

É inegável que há um desequilíbrio de forças nas relações trabalhistas entre empregados e empregadores, principalmente pela natureza econômica do trabalho e suas implicações políticas, culturais e sociais nas sociedades contemporâneas, em que a relação entre o capital e o trabalho exige um conjunto de legislações que produzam liames de proteção aos considerados hipossuficientes¹⁵¹, ou seja, os trabalhadores.

¹⁵⁰RATIFICAÇÃO: • Até 18 meses da adoção de uma convenção, cada Estado-Membro tem obrigação de submetê-la à autoridade nacional competente (no Brasil, o Congresso Nacional) para **aprovação**;• após aprovação, o Governo (Presidente da República) promove a **ratificação** do tratado junto à OIT;• após a ratificação, o Estado-Membro deve promulgar o **tratado**, ou seja, adotar medidas legais ou outras que assegurem a aplicação da Convenção em prazos determinados, incluindo o estabelecimento de sanções apropriadas, mantendo serviços de inspeção que zelem por seu cumprimento. Em geral, é prevista consulta prévia às entidades mais representativas de empregadores e trabalhadores.

¹⁵¹ PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR: este princípio tem como finalidade proporcionar igualdade jurídica ao empregado em face da capacidade econômica do empregador, uma vez que pretende compensar a natural inferioridade do trabalhador. Este princípio, também denominado de princípio tutelar, presente principalmente no Direito Individual do Trabalho visa a buscar o reequilíbrio jurídico na relação desigual vivenciada comumente na prática cotidiana das relações de emprego na sociedade capitalista. De acordo com o jurista Almeida (2008a, p. 26) o princípio em epígrafe deve ser visto na seguinte dimensão “muitos consideram que a Justiça do Trabalho está exclusivamente voltada ao amparo do obreiro. Todavia, isso se deve ao caráter tutelar das leis trabalhistas, esse sim voltado à proteção do trabalhador”. Há no princípio da proteção

Este tem sido o caráter formativo do Direito do Trabalho e, por sua vez, os direitos sindicais devem ser percebidos com esta mesma intensidade de busca de uma relação mais equânime entre polos tão distintos e antagônicos.

O art.11 da Carta Magna Brasileira trata da representação dos trabalhadores nas empresas que apresentem mais de duzentos empregados, com a finalidade precípua de estabelecer o entendimento direto com os empregadores na defesa dos interesses e necessidades desta categoria, sendo esta uma das formas de representação dos trabalhadores.

Devemos destacar que temos ainda no Direito Brasileiro as formas de representação dos trabalhadores através da Representação Sindical (art. 8º, incisos III, IV e VIII, da CF/88), a Cogestão (art. 7º, inciso XI, da CF/88 e Lei nº10. 101, de 19/12/ 2000), a Comissão de Conciliação Prévia (Lei nº9. 958, de 12/01/2000, que acrescentou os arts. 625-A e 625-H à CLT), a Comissão Interna de Prevenção dos Acidentes-CIPA (arts. 163 usque 165 da CLT) e a Comissão de Empresa.

Destarte, o artigo acima destacado da CF/88, que garante o direito de representação dos trabalhadores em empresas com mais de 200 empregados, é uma conquista que não pode ser deixada numa dimensão de segundo plano em face das atribuições dos operadores do Direito na seara trabalhista.

Em primeiro lugar pela sua dimensão de direito constitucional, sendo a Constituição consagrada no nosso ordenamento jurídico como a Lei fundamental do Estado, ao estruturar e delimitar os seus poderes políticos; em segundo lugar, porque a Constituição abrange concepções sociológicas, jurídicas e políticas das normas por ela emanadas, ou seja, o trabalho humano é um direito social¹⁵² que não pode ser contrariado em virtude de fatores reais de poder e em terceiro lugar, porque seu enunciado, no art.5º, § 1º estabelece que as normas definidoras de direitos e garantias fundamentais têm aplicabilidade imediata.

Nesse sentido, o mandato de injunção, o habeas data e o mandato de segurança coletivo foram remédios constitucionais previstos para serem concedidos judicialmente mesmo antes de qualquer regulamentação pelo legislador ordinário.

ao obreiro a prevalência do “in dúbio para o operário”, que segundo Nascimento (2001) significa que diante de um texto jurídico, na seara trabalhista, sua interpretação deverá ser pautada pelo alcance direto dos interesses do trabalhador, e das hipóteses cabíveis ao caso concreto, a mais benéfica para o mesmo.

¹⁵² Os Direitos Sociais, nele inseridos o Direito do Trabalho, num primeiro momento histórico não integraram as Constituições, só sendo inclusos a partir de 1917 na Constituição Mexicana e em 1919, na Alemã de Weimar, que serviram de alavanca propulsora para irradiar em toda a Europa o denominado Constitucionalismo Social. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 enquadrou no Capítulo Dos Direitos Sociais, arts. 6º ao 11, os direitos que envolvem a natureza de um ramo do Direito Social, reconhecendo-os juntamente com os direitos da saúde e da seguridade social.

Entendemos ser o preceituado pelo art. 11 da Carta Magna Brasileira uma norma auto-executável, bastante em si mesma ou exequível. De acordo com a classificação proposta pelo ilustre Prof. José Afonso da Silva, e outros autores renomados de Direito Constitucional, o artigo em epígrafe, seria uma norma constitucional de eficácia plena, de aplicabilidade imediata, direta e integral, não dependendo da edição de qualquer legislação posterior.

Cumpre-nos destacar que com relação ao Direito Constitucional a legislação infraconstitucional, ao ser recepcionada pela Constituição, recebe a natureza que a nova ordem constitucional reservou para a sua matéria.

Em se tratando da natureza jurídica do Direito Coletivo do Trabalho enquanto um ramo do Direito do Trabalho encarregado de tratar da organização sindical, dos conflitos coletivos de trabalho e das formas naturais de solução dos conflitos, o direito de representação dos trabalhadores, esculpido na Carta Magna traduz um mecanismo que deve ser eficiente e eficaz na promoção dos interesses dos trabalhadores em relação aos empregadores sobre as melhorias das condições de trabalho.

Essa representação também poderá reduzir o número de processos a serem ajuizados na Justiça do Trabalho, permitindo que os conflitos trabalhistas possam ser solucionados no âmbito da própria empresa.

Seu fundamento no Direito Internacional foi contemplado na Convenção nº. 135 da OIT, de 30/06/71, que dispõe sobre a proteção dos representantes dos trabalhadores, que foi complementada pela Recomendação nº143, de 02/06/71, que dispõe sobre a proteção e facilidades a serem dispensadas aos representantes de trabalhadores nas empresas. A Convenção em epígrafe foi ratificada pelo Brasil mediante o Decreto Legislativo nº86, de 14/12/1989.

No nosso ordenamento jurídico a representação dos trabalhadores nas empresas visa garantir-lhes uma mediação representativa para propiciar maior efetividade na relação empregador-empregado, sendo que esta norma é um dispositivo de caráter auto-aplicável, em que o legislador não fez nenhuma referência no texto constitucional de necessidade de uma lei regular para produzir os efeitos do direito enunciado.

Existem posicionamentos contrários com o qual não nos filiamos, por entendermos que os mesmos estabelecem mecanismos limitadores do direito proposto, o que significaria uma redução inclusive de conquistas internacionais do sindicalismo.

Os elementos operativos dos procedimentos de eleição e outros fatores que podem comprometer a permanência do trabalhador escolhido pelos seus pares na empresa ou ainda do poder do legislador de ampliar o número de representantes já postos no referido texto constitucional, são conflitos que poderão ser vistos à medida que tal direito venha a ser implementado nas empresas, pois o que percebemos na atualidade operária do país é um significativo desconhecimento do próprio artigo da Constituição Federal de 1988, impedindo que a mediação¹⁵³ entre os que desenvolvem a relação laborativa ocorra antes da intervenção judiciária.

Desta forma, preferimos acatar a aplicabilidade imediata desta norma, entendendo-a não depender a mesma da edição de uma norma regulamentadora para que possa ser exercida, mas o reconhecimento de sua existência pelos atores sociais envolvidos nas relações trabalhistas, sobretudo, os trabalhadores.

Enquanto nos debruçamos sobre a temática escolhida tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 369/2005 que pretende estabelecer no país a Reforma Sindical, que dará nova redação aos arts. 8º, 11, 37 e 114 da Carta Magna de 1988, tramitando atualmente na Câmara dos Deputados, cujo último despacho ocorreu em 13/06/2013.

Em 31 de março de 2008 foi editada a Lei nº 11.648 que dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, alterando a CLT e dando outras providências. Sofreu impetração da ADI nº 4067 pelo DEM em 09/04/2008¹⁵⁴.

Dentro do cenário de alterações do modelo sindical do país o surgimento das centrais sindicais como movimento político e social amplia a importância da união de esforços em torno de ideais coletivos trabalhistas.

¹⁵³ Ao pensarmos sobre as construções históricas dos conflitos trabalhistas, que foram surgindo progressivamente nas sociedades e nas suas relações econômicas, podemos perceber que as situações foram sempre resolvidas de modo diferente, entre as pessoas e os grupos sociais, em face de seus interesses e de suas necessidades imediatas; no entanto, é visível que como causa precípua de todos os conflitos laborais temos a questão social e o problema econômico da desigual distribuição da riqueza produzida ou em processo de exploração. Assim, tais conflitos foram sendo resolvidos de três formas básicas: a autodefesa (feita pela própria pessoa, com suas próprias mãos, impondo a outra pessoa um sacrifício por ela não consentido), a autocomposição (resolução dos conflitos por ato das partes envolvidas, mediante ajuste produzido pelas vontades em jogo) e a heterocomposição (atuação de uma força supra partes, de caráter obrigatório entre os litigantes). Nesta última forma, são possíveis três níveis ou modalidades de resolução dos conflitos: a mediação, a arbitragem e a jurisdição.

¹⁵⁴ A ação pede a Declaração de Inconstitucionalidade dos artigos 1º, II, e 3º, da Lei 11.648/2008; do artigo 589, II, “b”, e parágrafos 1º e 2º, e do artigo 593 da CLT, com a redação atribuída pela Lei 11.648/2008. Ela questiona o repasse para as centrais sindicais de 10% dos recursos arrecadados pela contribuição sindical — previsto no artigo 589 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com a nova redação dada pela Lei 11.648/2008.

O seu posterior reconhecimento, pela Lei 11.648/2008, trouxe a indicação de um novo ator social para a luta pela garantia dos direitos dos trabalhadores no país.

No entanto, indagamos se a legitimação das centrais sindicais trará avanços apenas a elas próprias, que passarão a garantir fonte de receita e uma maior posição no cenário político, ou se realmente haverá avanço na luta contra a proposta neoliberal de precarização das relações humanas laborais em prol do crescimento econômico; uma vez que os debates sobre as novas perspectivas para o movimento sindical se originam a partir das significativas mudanças no mundo do trabalho.

4 OS MEANDROS DA TEIA DO LEGISLADO E DO NEGOCIADO: O SINDICALISMO NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

É preciso considerar que o Brasil é desigualmente desenvolvido, onde regiões plenamente desenvolvidas convivem com outras em vias de desenvolvimento e com algumas preocupantemente subdesenvolvidas. Ora, só existem sindicatos fortes, capazes de negociar em posição de equilíbrio com importantes empresas nacionais e multinacionais, onde há espírito sindical. E esse dado sociológico emana espontaneamente das grandes concentrações operárias, as quais se formam onde há desenvolvimento econômico, sobretudo no setor industrial.

(Arnaldo Süssekind Ministro aposentado do TST Titular da Academia Brasileira de Letras Jurídicas)

O foco deste capítulo é a análise, na perspectiva local, da fragilidade do sindicalismo tendo como origem a própria legislação pátria; na global ou interna, o fortalecimento da representação sindical e a flexibilização das leis laborais; e no âmbito da própria estrutura, o de ser o sindicato o protagonista nas negociações que possam evidenciar um novo cenário de direitos trabalhistas e de transformações favoráveis dos perfis dos trabalhadores.

De acordo com Arouca (2007)¹⁵⁵ a atuação sindical, no contexto econômico-político do liberalismo, assume contornos considerados fundamentais na medida em que representa não apenas o cumprimento protocolar da dialética envolvendo o capital e o trabalho, mas como elemento que garante a observância de direitos inscritos.

Desta forma, aos sindicatos também se aplicam os princípios de democracia e de pluralismo político e, em assim sendo, entende-se que a atuação das entidades de representação deve servir para consolidar a expressão de cidadania pretendida pelo Estado Democrático de Direito.

No enfrentamento desta questão em que se opera a representatividade e a representação, outro ponto de relevada importância analítica neste capítulo é o de buscar entender o sucesso da negociação coletiva¹⁵⁶, seja entre sindicato de empregadores e de trabalhadores (convenção coletiva), seja entre empresas e os sindicatos representativos dos seus empregados (contrato ou acordo coletivo), considerando que ele depende de vários

¹⁵⁵ AROUCA, José Carlos. **Registro sindical – democracia e cidadania**. Revista LTr, ano 71, n. 09, set. 2007, p. 1065.

¹⁵⁶ Convém destacar que a negociação coletiva, em quase todos os países do mundo, vem sendo muito prejudicada pelo enfraquecimento dos sindicatos e pela crise gerada pela globalização da economia que vem ampliando o desemprego e reduzindo significativamente o número de trabalhadores filiados aos seus correspondentes sindicatos.

fatores, dentre os quais podemos destacar: a) garantia da liberdade e da autonomia sindical; b) razoável índice de sindicalização do grupo representado; c) espaço para a complementação e suplementação do sistema legal de proteção ao trabalho.

Segundo Pinto (2007, p.762)¹⁵⁷“o caminho da negociação parece o mais indicado, senão o único, em condições de frutificar, para o equilíbrio das relações trabalhistas, do qual depende, crescentemente o equilíbrio social de todo o mundo”.

Ao pensarmos na atuação sindical em virtude da negociação coletiva nos deparamos com algumas de suas principais finalidades que não podem ser esquecidas: serve para garantir a concertação política, quando tem por objetivo o alcance de alianças de poderes; é pacificadora, na existência de divergências de interpretação de determinada lei ou norma coletiva (autocomposição); é social, ao proporcionar o sentimento de pacificação com a obtenção de acordos de grupos organizados.

O tema é investigativo na sua natureza originária por trazer grandes implicações nos processos de concretização dos meios necessários para uma atuação eficaz das organizações sindicais¹⁵⁸, respondendo pelos interesses e anseios de suas categorias, bem como na dinâmica de estabelecer situações de forças marcantes de um perceptível contra poder nas negociações coletivas.

A faculdade de negociar uma convenção coletiva tem seu esteio legal no art. 4º da Convenção da OIT nº 98, que estabelece um determinado grau de representatividade dos sindicatos envolvidos de empregadores e de trabalhadores. Além desta Convenção, podemos também encontrar a discussão e a prescrição legal dos seus procedimentos nas Convenções nº 91, 151, 154, 159, 163 que tratam de fomentar a Convenção coletiva no mundo.

Elas atestam que é obrigação solene da OIT fomentar no mundo o direito de negociação coletiva como também o direito de sindicalização, como princípios universais do trabalho assalariado decente e digno.

¹⁵⁷In José Augusto Rodrigues Pinto, “**Tratado de Direito Material do Trabalho**”, São Paulo: LTr, 1ª edição, 2007, p. 762.

¹⁵⁸Vale destacar que nos ordenamentos jurídicos europeus modernos surgiram duas vertentes muito interessantes de representatividade sindical, a saber: na **representatividade derivada** temos a modalidade de representatividade identificada como “irradiada” e suas prerrogativas legais são conferidas pela filiação a um ente mais amplo (Confederação, Federação ou Central Sindical) já declarado como representativo; na **representatividade comprovada**, que em certos aspectos e em certos ordenamentos jurídicos nacionais convivem com a anterior, é a modalidade de representatividade cujas prerrogativas legais para as ações sindicais mais amplas são conferidas à entidade, quando num dado momento, ela conseguir preencher determinados critérios estabelecidos em lei, tais como: número de filiados, patrimônio, volume de contribuições, e outros que possam ser elencados pela legislação. A respeito deste assunto sugerimos a leitura de José Francisco Siqueira Neto, na obra *Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho* (2000).

Por sua vez a negociação coletiva perpassa a liberdade sindical. Ela também se insere na dinâmica dos direitos fundamentais dos países democráticos, em que as categorias sindicais poderão exercer livremente suas funções, competências e atribuições em prol de suas categoriais.

É importante que se diga que a representatividade sindical não é a mesma situação que comporta o termo representação sindical; em muitos países do mundo, tais como Itália, Alemanha, Dinamarca, Estados Unidos e França, apenas para mencionar alguns, a sindicalização dos trabalhadores vem caindo vertiginosamente nos últimos anos.

A renovação sindical desejada deve ultrapassar a conjuntura laboral e civilizacional histórica das dificuldades de sindicalização para promover o nível de participação influenciada pelo grau de liberdade de suas organizações em harmonia com seus setores produtivos.

O sistema de regulação trabalhista deve considerar as instabilidades econômicas e as mudanças mercadológicas mais recentes e que determinam novas abordagens de negociação coletiva.

A tendência dos últimos anos tem sido a de um crescente processo de sindicalização nos setores burocráticos dos escritórios e uma queda nos setores que envolvem os produtos industriais, imprimindo uma discussão urgente sobre os benefícios e problemas de fusões de sindicatos representativos dos setores produtivos que se encontram em declínio estrutural.

A transnacionalização produtiva vem deslocando empresas e setores produtivos econômicos na busca de mais lucro, o que não impede o aumento da precariedade do trabalho e do desemprego em face da qualificação da mão-de-obra, contribuindo para uma menor sindicalização e a necessidade emergente de readaptação do movimento sindical às transformações mercadológicas vigentes.

Se considerarmos que os primeiros sindicatos modernos tiveram sua fundação no Século XIX no momento em que a luta de classe tinha outro sentido político, econômico e cultural, nos deparamos na modernidade com uma batalha ainda não muito diferente para garantia dos direitos trabalhistas, em que nas sociedades democráticas as greves estão paralisando os países e forçando os governos a se debruçarem sob novas agendas de políticas públicas para o mundo do trabalho.

As grandes preocupações com os novos rumos dos Direitos Sindicais desembocam na representação e na representatividade sindicais, em que os ordenamentos jurídicos

procuram efetivar o princípio da liberdade sindical em consonância com aspectos de descentralização e autonomia sindicais.

Falar de sindicalismo internacional ou nacional é partir de suas práticas de representatividade como fórmula democrática moderna para buscar e assegurar a coexistência e a igualdade de participação das entidades sindicais em um dado sistema trabalhista e jurídico.

A organização sindical pautada pelas relações de monopólio de base territorial pode negar a vontade geral dos grupos profissionais e econômicos nas suas múltiplas práticas trabalhistas.

Este assunto é atualmente um tema muito controvertido do Direito Coletivo do Trabalho nas esferas nacionais e na sua correlação direta com políticas econômicas e sociais internacionais e nacionais em virtude de trazer no seu bojo um aspecto contraditório, que segundo Ivan Garcia Abellan *apud* Siqueira Neto (2000, p.107), pode ser vislumbrado na seguinte dimensão:

O fato de o próprio regime que possibilita o pluralismo, que cresce exatamente pelo reconhecimento da liberdade fundamental do grupo para se construir e agir como organização, fornecer o germe desagregador do pluralismo, ao procurar os 'mais iguais dentre os iguais'.

O panorama exige muitas reflexões principalmente quando nos reportamos aos Estados do Ocidente e quando levantamos fatores históricos responsáveis por conflitos, formação de poderes e de impactos econômicos locais e nacionais, que abrem espaços para interpretações¹⁵⁹ mais rigorosas ou mais amenas no intuito de manter ou criar diretrizes democráticas, pluralistas e igualitárias¹⁶⁰ que serão utilizadas pelas organizações sindicais.

A questão básica para promover a implementação da sistemática do sindicato mais representativo nos ordenamentos jurídicos nacionais também perpassa seu modelo interno das possibilidades do princípio da isonomia.

¹⁵⁹Common Law (direito feito pelos juízes reais, tendo como fonte o precedente judiciário, construído sobre as práticas dos juízes que decidem nos casos concretos. É tido pelos estudiosos do Direito como um direito histórico que pressupõe um sistema fechado, exaustivo e delimitado). Já a Civil Law prima pelos processos de sistematização das leis, em sua forma escrita, estabelecendo a partir destas os seus princípios gerais ordenadores. A principal distinção entre os dois sistemas reside na codificação jurídica e na sua aplicabilidade no sistema judiciário existente.

¹⁶⁰Na esfera da Economia Social o denominado mutualismo é uma das formas de organização da atividade produtiva, que propõe que "volumes iguais de trabalho devem receber pagamento igual". Foi idealizado por Pierre-Joseph Proudhon para descrever a sua teoria econômica, na qual o valor se baseia no trabalho. O mutualismo pode ser considerado a manifestação do primeiro anarquismo.

Fruto de uma tradição liberalista, em que se pregava a neutralidade do papel do Estado e da lei nos conflitos das diferenças de porte dos atores sociais, é uma discussão que chega ao Século XX com uma nova orientação axiológica, conforme propõe Cavalcanti (2002, p. 303) “Não há, perante a lei republicana, grandes nem pequenos, senhores nem vassallos, patrícios nem plebeus, ricos nem pobres, fortes nem fracos, porque a todos irmana e nivela o direito”.

Uma de suas principais características é a compreensão de que os conflitos trabalhistas, envolvendo greves e negociações coletivas são indissociáveis dos aspectos micros e macros da sociedade.

Tais conflitos não podem ser bem solucionados ou geridos sem a existência de um sistema jurídico democrático que discipline seguramente as relações oriundas destes. Seus resultados podem gerar a coletivização (fortalecimento) ou a descoletivização (enfraquecimento) do sindicalismo.

Convém lembrar que na década de 1980 na negociação coletiva incidiam dois interesses antagônicos: os da classe patronal, buscando uma forma ágil de racionalizar e institucionalizar para o maior tempo possível a organização capitalista do trabalho e o aumento dos ritmos de produtividade e de exploração; e os da classe trabalhadora, interessada em usar a negociação coletiva como instrumento de resistência contra a exploração e melhoria das condições de vida, como uma ocasião de reforçar o grau de organização autônoma, de unidade e solidariedade, e de conquistas de parcelas de liberdade e de poder dentro da empresa, para ir minando gradativamente o poder do capital no caminho rumo ao socialismo.

Para Rodrigues (1999, p. 21-22), sobre as taxas de sindicalização no mundo e as suas mais recentes análises “é consensual entre a grande maioria dos pesquisadores a tese da queda geral dos níveis de sindicalização nos países desenvolvidos durante a década dos 80”. E completa explicitando que “tomando como pontos de referência os anos de 1970 e 1988, a sindicalização caiu de 35% para 28% no conjunto dos países”.

Segundo Cardoso (2013b, p. 188-189), este panorama vem corroborando a tese de que “os sindicatos continuaram perdendo adeptos em toda parte, mas, ao mesmo tempo, a hipótese da convergência dos modelos de relações de trabalho em decorrência da globalização não se confirmou”. E ainda complementa afirmando que “a queda da filiação tem causas diferentes em cada país; em alguns deles, a filiação, na verdade, aumentou até pelo menos meados da década de 2000”.

Desta forma os aspectos que podem ser verificados nos processos de reorganização e/ou reconstrução de uma agenda sindical para os novos tempos da era tecnológica se depara, efetivamente com duas vertentes centrais, que não devem ser excludentes, mas integradoras na sua generalização: a representação voltada mais para o trabalho e o emprego ou ainda para questões sociais mais gerais; e se a ação sindical deve estar voltada mais para o coletivo ou para o individual.

Outra discussão que se entrelaça nas vertentes retro mencionadas é a que identifica dificuldades dos sindicatos, em promoverem ações mais coletivas porque o trabalho humano assalariado vem perdendo historicamente sua idéia germinal de ofício e de profissão¹⁶¹.

Na caminhada mais recente substitui a luta de classes, a perspectiva anticapitalista e a compreensão da exploração, pela idéia do conflito e de sua resolução, por intermédio da negociação, da esfera sindical à esfera social.

De tal maneira que ambas as partes sintam que em parte suas respectivas necessidades foram satisfeitas suficientemente, superando, assim, as desigualdades para manter a equidade social mais urgente.

O movimento sindical enquanto movimento de associação de trabalhadores emerge com uma feitura que vai além da resistência revolucionária para os embates com a classe patronal e empregadora, não apenas reificando “a eterna luta de classes” mas buscando sua ressignificação histórica e sua intervenção na dimensão social do país, sob pena de não mais obter filiações ou de ter seus quadros prejudicados pela falta de legitimidade e ainda de legalidade.

Esta é uma nova perspectiva de proteção e de condução dos interesses das relações laborais que deságuam no bojo de vanguarda do diálogo social entre os atores sociais que representam as partes mais diretas destas relações trabalhistas: empregadores, empregados e o Estado.

Do sindicalismo que teve seu nascimento nas corporações de ofício na Europa Medieval e que no Século XVIII viu nascer a Revolução Industrial na Inglaterra e a legião de desempregados e doentes de guerras, aparece nos Séculos XIX e XX como uma expressão

¹⁶¹A respeito desta discussão e seus direcionamentos estatísticos, políticos e sociais, ver os estudos de: BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**. Rio de Janeiro, Zahar, 1977. CARDOSO, Adalberto Moreira. **Ensaio de sociologia do mercado de trabalho brasileiro**. Rio de Janeiro, FGV, 2013. GORZ, André. **Adeus ao proletariado**. Rio de Janeiro, Forense Universitária, 1982; OFFE, Claus. Trabalho: a categoria sociológica chave? In: **Capitalismo desorganizado**. São Paulo, Brasiliense, 1989.

clara contra o capitalismo, numa tentativa de compreensão e de difusão do socialismo com suas múltiplas alterações identitárias, a partir de suas novas correntes e tendências locais, regionais, nacionais e internacionais.

A negociação coletiva¹⁶² é a mais intrigante e polêmica face das relações laborais, principalmente nos países que enfrentam a modernidade tecnológica, que vão desde as discussões e critérios normativos de representação e de representatividade até aos meandros que envolvem as particularidades da tradição, da legitimidade, da legalidade e da continuidade espacial.

No caso mais específico do ordenamento brasileiro a Lei nº 11.648/08 estabeleceu os mecanismos legais para o reconhecimento das centrais sindicais e definiu como critérios de sua funcionalidade: filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País; filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma; filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

Neste sentido, pelos critérios expostos anteriormente erigidos pela Lei nº 11.648/08 são hoje reconhecidas no Brasil as seguintes centrais sindicais: Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical (FS), União Geral dos Trabalhadores (UGT), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB) e a Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST).

Se no Brasil a questão sindical comporta a idéia de que é preciso reformar o sistema da unicidade sindical, as divergências surgem porque não há consenso de qual seria o novo modelo a ser implantado no país, já que na pluralidade sindical a negociação coletiva poderia ficar prejudicada, especialmente quando esta tivesse de abranger todos os trabalhadores de um grupo, independentemente de sua filiação sindical.

Esta questão ainda comporta outra polêmica que é a representatividade nas atividades desenvolvidas pelos sindicatos de representação em juízo, de ter direito de reivindicar, de ter direito de representar os sindicatos em órgãos oficiais, além da representatividade para fins de negociação coletiva.

Ao pensarmos na representatividade sindical, que vai além do seu termo etimológico de “pôr-se à frente de alguém”, tem o seu sentido de ter alguém que atua em nome de outrem,

¹⁶²De acordo com as Convenções n.º 98 e 87 da OIT a negociação coletiva internacional pode ser classificada de três formas: a) geográfica, quando abrange uma região ou um conjunto de países de regiões diferentes; b) multinacional, quando se desenvolve numa empresa multinacional e c) internacional de setor industrial, quando passa a configurar diversas federações de vários países e promover acordos e convenções coletivas supranacionais, ou negociações supranacionais por empresa, ou ainda comissões consultivas paritárias.

defendendo os seus interesses, tendo dentro dos contornos jurídicos, uma legitimidade consubstanciada para cuidar e zelar pelos interesses dos seus representados.

Neste sentido, convém que se destaquem algumas definições que são reconhecidas pelos Tribunais pátrios nas ações que contemplam litígios sobre esta questão:

REPRESENTAÇÃO SINDICAL. FILIAÇÃO. Os conceitos de representação sindical e filiação sindical são diversos e expressam realidades diversas. Representação é o ato derivado da representatividade, que confere ao sindicato o poder de atuar em nome de toda uma categoria, independentemente da outorga de poderes ou da vontade individual de cada um dos trabalhadores ou empresas representadas. Filiação é o ato voluntário do representado de participar da organização sindical, seja de trabalhadores ou de empregadores, o que lhe confere direitos e lhe acarreta obrigações específicas, tais como votar, ser votado, pagar a contribuição associativa, etc. Isso vale para todo tipo de associação sindical, seja de categoria profissional, autônoma ou econômica. Recurso provido para julgar procedente a ação de cumprimento. (TRT/SP - 00366200703002004 - RO - Ac. 12ªT 20090955212 - Rel. DAVI FURTADO MEIRELLES - DOE 13/11/2009).

AÇÃO DE CUMPRIMENTO. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. EMPREGADOS NÃO FILIADOS AO RESPECTIVO SINDICATO. A cobrança da contribuição assistencial dos não-sindicalizados, ainda que estipulada em Convenção Coletiva de Trabalho, viola o direito de ampla liberdade e filiação previsto nos artigos 5º, XX, e 8º, V, ambos da Constituição da República, bem como o disposto no artigo 545 da Consolidação das Leis do Trabalho, que condiciona o desconto em folha de pagamento à autorização dos empregados. Recurso a que se nega provimento. (TRT/SP - 01485200807502006 - RS - Ac. 8aT 20090706778 - Rel. Silvia Almeida Prado - DOE 04/09/2009)

INCOMPETÊNCIA ABSOLUTA DA JUSTIÇA DO TRABALHO – Em se tratando de relação de emprego, e não de vínculo administrativo, a competência material é desta Justiça Especializada. **ILEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM DO SINDICATO** – O art. 8º, inciso III, da Constituição Federal prescreve que ao sindicato cabe a defesa dos direitos individuais e coletivos da categoria, em questões judiciais e administrativas, assegurando, portanto, a substituição processual. **IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO DO SINDICATO AUTOR** – O art. 511, § 2º, da CLT não impõe vínculo de emprego atual como condição de filiação ou manutenção desta condição. Além disso, o art. 8º, I, da CF veda ao Poder Público a intervenção e a interferência na entidade sindical, descabendo ao Judiciário intrometer-se na organização e na administração do sindicato- in casu não reconhecer a representação sindical- a menos que seus representados argüissem em juízo quaisquer prejuízos ou irregularidades em função da titularidade da presidência do sindicato. **NULIDADE DE SENTENÇA POR CERCEIO DO DIREITO DE DEFESA** – A extensão da substituição processual a supostos integrantes de categoria diferenciada não encerra por si só cerceio do direito de defesa a ninguém, ressaltando ainda, no presente caso, não ter sido demonstrado que os substituídos de fls. 6/7 pertencessem a alguma dessas categorias. Nulidade de sentença por julgamento extra petita argüida pelo recorrente – inépcia parcial da inicial argüida de ofício pelo. (TRT 17ª R. – RO 00748.1999.007.17.00.8 – (1857/2002) – Rel. Juiz Helio Mário de Arruda – DOES 05.03.2002)

O que percebemos sobre os posicionamentos dos Tribunais pátrios é que dois aspectos aparecem no plano da representação sindical: sua face coletiva e sua face individual. Na sua face coletiva a representação sindical engloba o fato de o sindicato ter a legitimidade para representar os seus grupos nas suas relações com outros órgãos institucionais, exercendo uma atribuição que seria natural da sua existência; sendo o intérprete do pensamento reinante no seu grupo e interpretando juridicamente e socialmente suas reivindicações e posições. Na sua face individual, o sindicato passa a cumprir funções representativas, com maiores ou menores limitações, dependendo das necessidades individuais apresentadas ao sistema jurídico trabalhista.

Desta forma, a noção de representatividade é considerada de natureza mais operativa para corresponder à necessidade da organização sindical se pautar estrategicamente para sua atuação em prol de interesses dos seus representados; enquanto a representação exprime um conceito que alberga uma relação entre grupo e indivíduo; uma relação entre a estrutura organizacional sindical e o grupo profissional ou econômico, composto pelos sócios e não-sócios.

Notadamente a representatividade sindical envolve e goteja a capacidade da entidade sindical ser a porta-voz dos interesses unitários do seu grupo, agindo como intérprete da vontade coletiva, em que sua origem remota à criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho), em que na sua Constituição as organizações profissionais mais representativas têm o direito de compor a delegação nacional, ao lado dos seus representantes estatais e patronais, tendo em vista à participação¹⁶³ na Conferência Internacional do Trabalho.

No caso da realidade brasileira a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) traz no seu art. 616, *in verbis*, que “os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva”.

Assim, o princípio da inescusabilidade negocial funciona como uma garantia jurídica de que as partes envolvidas num litígio trabalhista não poderão rejeitar a negociação coletiva nos primeiros sinais de discordâncias das práticas dos direitos laborais existentes ou reivindicados.

¹⁶³ “[...] a pressão da vontade dos sujeitos das relações coletivas em sintonia com as profundas transformações da economia industrial, mais cedo ou mais tarde, chegará aos próprios princípios peculiares do Direito material do Trabalho, onde podemos considerar edificado seu santuário”; in José Augusto Rodrigues Pinto. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1ª edição, 2007, p. 765.

Neste processo de negociação, a composição constituída não poderá se negar à busca da solução pacífica para os conflitos trabalhistas evidenciados uma vez que o princípio da inescusabilidade negocial preceitua que essas entidades devem procurar uma harmonização possível e igualitária de interesses, apresentando e discutindo pacificamente argumentos de concordância e de discordância que conduzam a um ato de colaboração na solução dos conflitos emergentes nas relações trabalhistas.

Portanto, a legislação pátria propõe o dever de negociar, porém não obriga a definição de resultados traduzidos em acordos ou convenções coletivas.

Por sua vez, a Carta Política de 1988 traz no seu art. 114, §2º as seguintes condições sobre este assunto, a saber:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:[...]

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Como o nosso tema neste estudo recai sobre o ajuizamento do dissídio coletivo na Justiça do Trabalho, no que diz respeito diretamente ao SINTRO-CE, observamos imediatamente que ele tem como pré-requisito a negociação coletiva. Outra questão importante neste processo é que há a exigibilidade da autocomposição para deflagração das greves, ou seja, de acordo com a Lei 7.783/89, no seu art. 3º, o qual impõe que a cessação coletiva do trabalho apenas poderá ser deflagrada na hipótese de restar frustrada a negociação coletiva de trabalho.

Verificamos, outrossim, que o direito de deflagração do movimento grevista sem a observância direta das disposições da Lei nº 7.783/89, como a comprovação do exaurimento de negociação coletiva prévia e autônoma para resolução do conflito imposto e da deliberação da categoria sobre a greve em sua assembleia geral sobre este ponto específico, gera um quadro que incidirá no Poder Judiciário no tocante a declaração de abusividade da greve, com o fito de garantir as tutelas estatais em prol da coletividade, desobrigando, a partir, desta data, a empresa do pagamento dos dias de sua paralisação.

Importando na compreensão de que a coletividade necessita ser vista em suas prioridades essenciais pelo Estado e que o direito de greve, numa dinâmica constitucional de

proteção aos cidadãos não pode o caráter de ser absoluto, irrestrito e ilimitado, exigindo análise dos seus pressupostos e dos seus requisitos legais para ser regularmente exercido.

Consoante ao já exposto sobre a negociação coletiva, a autonomia pertinente aos sindicatos nesse tipo de negociação perpassa o princípio da autonomia coletiva, estabelecendo a necessidade e a importância da participação dos trabalhadores na dimensão de compor uma unidade representativa de suas respectivas categorias: profissionais ou econômicas.

Este princípio também tem conotação com o princípio da obrigatoriedade da participação sindical, em que o sindicato¹⁶⁴ terá o papel muito relevante de ser o protagonista da negociação coletiva.

Estes dois princípios agregam a necessidade de um terceiro elemento, o princípio da contraposição, em que trabalhadores e empregadores deverão ter e respeitar as posições conflituosas do outro, reconhecendo que as interpretações antagônicas ou divergentes são naturais e salutares aos processos sistemáticos de negociação coletiva, sendo uma convivência dialética do entendimento mais criterioso e negociador dos atores sociais que são representantes do capital e do trabalho; podendo ser vista como a base formativa do Direito do Trabalho, caracterizando-se como atividade típica de toda estrutura do direito.

Com efeito, para justificar o poder da representação prevalecem as teorias civilistas que invocam a teoria do mandato e a teoria da gestão do negócio. Segundo a teoria do mandato¹⁶⁵ o sindicato atua pelos seus representados como um mandatário. A crítica a esta teoria resulta do aspecto que o mandato pode ser revogado a qualquer tempo, se distanciando da trajetória da representação que geralmente demanda continuidade. A teoria da gestão de negócios é aplicada para negócios alheios, recebendo críticas porque sua identidade poderia se distanciar da negociação que emerge na representação coletiva.

¹⁶⁴“O Brasil não é um país de tradição sindical. Ainda mais nos dias de hoje quando os sindicatos perdem sua credibilidade e poucos são os trabalhadores sindicalizados [...] O sindicato é frágil e não representa da forma como deveria os trabalhadores [...] O que vai fortalecer o movimento sindical é a garantia da sua autonomia e liberdade, onde os trabalhadores possam discutir que tipo de sindicato eles querem, qual o tipo de contribuição eles querem para dar, exatamente como a Constituição Federal prevê [...] Além disso, deve haver um redimensionamento do papel do Estado e das relações de trabalho, transformando-o de repressor e intervencionista num organizador e articulador do processo, além de viabilizar efetivamente a liberdade e a autonomia sindical, o que já é previsto na Constituição Federal, mas que, no entanto, ainda tem algumas barreiras a derrubar.” Ver em BUDÓ, Marília Denardin. **Flexibilização do Direito do Trabalho: e a Justiça Social?** Site do Curso de Direito da UFSM. Santa Maria-RS. Disponível em: <<http://www.ufsm.br/direito/artigos/trabalho/flexibilizacao-clt.htm>>. Acesso em: 22 de jul.2015.

¹⁶⁵“A teoria do mandato prescreve que o sindicato é o mandatário dos associados, representando seus interesses individuais. Mais tarde, a mesma teoria entendeu que o sindicato também representa os interesses coletivos, podendo fazê-lo em juízo”. Ver em MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2006b, p. 835.

Estas teorias buscam explicar e responder as questões em que a representação sindical deve agir como interlocutora eficaz dos indivíduos, sindicalizados ou não e até dos desempregados perante a sociedade e o governo.

Em muitas legislações sindicais estrangeiras, sobretudo, dos países europeus, prevalecem conceitos clássicos de representação sindical a partir do contrato de trabalho. No entanto, em tempos de mudanças paradoxais nos mercados de trabalho a atividade sindical deve se atualizar para litigar com as novas demandas e as formas que estão sendo operadas nas relações de trabalho.

Por outro lado, a representação sindical embora seja conferida por critérios específicos das legislações trabalhistas ela se insere na perspectiva de constatação pelos seus representados. Acontece quando o sindicato se credencia como intérprete da vontade coletiva, sendo legitimado e autorizado pelo seu respectivo grupo.

De acordo com a Recomendação nº 163 da OIT observamos o seguinte aspecto sobre os meios para se promover a negociação coletiva:

II. MEIOS DE PROMOVER A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

2. Na medida do necessário, medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas para facilitar o estabelecimento e desenvolvimento, em base voluntária, de organizações livres, independentes e representativas de empregadores e de trabalhadores.

3. Quando oportuno e necessário, medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas para que:

a) organizações representativas de empregadores e de trabalhadores sejam reconhecidas para fins de negociação coletiva;

b) nos países em que as autoridades competentes utilizam processos para o reconhecimento de organizações às quais deve ser outorgado o direito de negociar coletivamente, este reconhecimento seja baseado em critérios preestabelecidos e objetivos com referência à natureza representativa das organizações, definidos em consulta com organizações representativas de empregadores e de trabalhadores.

4. (1) Medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas, se necessário, para que a negociação coletiva seja possível em qualquer nível, inclusive o do estabelecimento, da empresa, do ramo de atividade, da indústria, ou nos níveis regional ou nacional.

2) Nos países em que a negociação coletiva se desenvolve em vários níveis, as partes da negociação devem procurar assegurar-se de que haja coordenação entre esses níveis.

5. (1) As partes da negociação devem tomar medidas para que seus negociadores, em todos os níveis, tenham a oportunidade de passar por treinamento adequado.

(2) As autoridades públicas podem oferecer, a pedido, assistência a organizações de empregadores e de trabalhadores nesse treinamento.

(3) O conteúdo e a supervisão dos programas desse treinamento devem ser definidos pela apropriada organização em causa, de trabalhadores ou de empregadores.

(4) Esse treinamento não prejudicará o direito de organizações de trabalhadores e de empregadores de escolherem seus próprios representantes para fins da negociação coletiva.

6. As partes da negociação coletiva devem prover seus respectivos negociadores do necessário mandato para conduzir e concluir as negociações, sujeitos a disposições de consultas a suas respectivas organizações.

7. (1) Medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas, se necessário, para que as partes tenham acesso à informação necessária a negociações significativas.

(2) Para esse fim:

a) empregadores públicos e privados, a pedido de organizações de trabalhadores, devem pôr à sua disposição informações sobre a situação econômica e social da unidade negociadora e da empresa em geral, se necessárias para negociações significativas; no caso de vir a ser prejudicial à empresa a revelação de parte dessas informações, sua comunicação pode ser condicionada ao compromisso de que será tratada como confidencial na medida do necessário; a informação a ser posta à disposição pode ser acordada entre as partes da negociação coletiva;

b) as autoridades públicas devem pôr à disposição, se necessário, informações sobre a situação econômica e social do país em geral e sobre o setor de atividade envolvido, na medida em que a revelação dessa informação não for prejudicial ao interesse nacional.

8. Se necessárias, devem ser tomadas medidas condizentes com as condições nacionais para que os procedimentos para a solução de conflitos trabalhistas ajudem as partes a encontrar elas próprias a solução da disputa, quer conflito tenha surgido durante a negociação de acordos, quer tenha surgido com relação à interpretação e à aplicação de acordos ou esteja coberto pela Recomendação sobre o Exame de Queixas, de 1967.

Estes meios objetivam que as entidades sindicais sejam reconhecidas como agentes legítimos capazes de interferir/participar e decidir nas negociações coletivas¹⁶⁶, sendo este o primeiro e mais longo passo entre as organizações sindicais pelo reconhecimento mútuos de suas funções.

Em se tratando da questão básica de que os sindicatos devem participar obrigatoriamente das negociações coletivas, conforme preceitua o art. 8º, VI, da CF/ 88, é verificável que há neste preceito constitucional o privilégio dado à autonomia privada

¹⁶⁶“Para melhor aproveitamento da negociação coletiva no sistema brasileiro, percebemos que deve ser implantada a liberdade sindical plena, recepcionando a Convenção n. 87 da OIT, e estabelecendo o pluralismo sindical, o enquadramento sindical livre, o fim da contribuição sindical compulsória, a abertura ao direito constitucional de greve e a efetiva extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho. A adoção da Convenção n. 87 da OIT, que é um tratado internacional de direitos humanos, deveria se dar através do instrumento previsto no art. 5º, § 3º, da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda n. 45/2004”. STÜRMER, Gilberto. **Negociação coletiva de trabalho como fundamento da liberdade sindical x poder normativo da justiça do trabalho**. Fonte: LTr 71-11/1350. Material da Aula 4ª da Disciplina: Relações Coletivas do trabalho, ministrada no Curso de Pós- Graduação Televirtual de Direito e Processo do Trabalho– Anhanguera-Uniderp | Rede LFG, 2011.

¹⁶⁷Para uma melhor fundamentação legal sobre este tema consultar as seguintes legislações: Artigos 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI, 8o, inciso VI, e 114, §§ 1o e 2º da Constituição Federal brasileira de 1988; Artigos 58-A, 616, 617, 625-H, da Consolidação das Leis do Trabalho; Convenções 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho; Recomendação 163 da Organização Internacional do Trabalho.

coletiva. Assim, não apenas os sindicatos devem negociar, mas também podem negociar as Federações ou Confederações, e ainda, entidades sindicais registradas ou não.

Com relação aos critérios que devem ser elaborados para aferir procedimentos de reconhecimento para se determinar como as organizações sindicais poderão se beneficiar do direito de negociação coletiva a OIT sugeriu na sua Recomendação nº 163, na letra (b), que estes devem ser estabelecidos por meio de consulta às organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, que são os atores sociais que vão empreender esforços para sua realização.

O jurista Sérgio Pinto Rodrigues (2010, p. 805) ao definir a negociação coletiva asseverou que “é uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições.”

E constatou em seus estudos que a negociação coletiva é mais difundida geralmente nos sistemas políticos liberais, sobretudo, sendo encontrada nos modelos tidos como abstencionistas (desregulamentados). Ela é considerada a mais ampla fonte autônoma do Direito do Trabalho na atualidade, sendo que no plano do Direito Internacional e do Direito Comparado tem merecido as maiores atenções e reflexões sobre o seu fomento político, ideológico e jurídico.

Neste sentido, nos reportamos ao posicionamento jurisprudencial dos nossos Tribunais, em que se fortalece o amparo legal da negociação coletiva e da aplicação da Recomendação nº 163 da OIT ao direito trabalhista pátrio:

EMENTA: DESPEDIDA EM MASSA. NULIDADE. NECESSIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. GREVE DECLARADA LEGAL E NÃO ABUSIVA. Da greve. Legalidade. 1. A greve é maneira legítima de resistência às demissões unilaterais em massa, vocacionadas à exigir o direito de informação da causa do ato demissivo massivo e o direito de negociação coletivo. Aplicável no caso os princípios da solução pacífica das controvérsias, preâmbulo da CF; bem como, art. 5º, inciso XIV, art. 7º, XXVI, art. 8º, III e VI, CF, e Recomendação 163 da OIT, diante das demissões feitas de inopino, sem buscar soluções conjuntas e negociadas com Sindicato. Da despedida em massa. Nulidade. Necessidade de procedimentalização. 1. No ordenamento jurídico nacional a despedida individual é regida pelo Direito Individual do Trabalho, e assim, comporta a denúncia vazia, ou seja, a empresa não está obrigada a motivar e justificar a dispensa, basta dispensar, homologar a rescisão e pagar as verbas rescisórias. 2. Quanto à despedida coletiva é fato coletivo regido por princípios e regras do Direito Coletivo do Trabalho, material e processual. 3. O direito coletivo do trabalho vem vocacionado por normas de ordem pública relativa com regras de procedimentalização. Assim, a despedida coletiva, não é proibida, mas está sujeita ao procedimento de negociação coletiva. Portanto, deve ser justificada, apoiada em motivos comprovados, de natureza técnica e econômicos e ainda, deve ser bilateral, precedida de negociação coletiva com o Sindicato, mediante adoção de critérios objetivos. 4. É o que se extrai da

interpretação sistemática da Carta Federal e da aplicação das Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil e dos princípios Internacionais constante de Tratados e Convenções Internacionais, que embora não ratificados, têm força principiológica, máxime nas hipóteses em que o Brasil participa como membro do organismo internacional como é o caso da OIT. Aplicável na solução da lide coletiva os princípios: da solução pacífica. **RT-2 - Dissídio Coletivo de Greve DC 20281200800002001 SP 20281-2008-000-02-00-1 (TRT-2)** Data de publicação: 15/01/2009

Note-se que a Recomendação nº 163 da OIT é defensora da multiplicidade dos níveis de negociação, que devem ser pelos seus interlocutores sociais, a partir da disponibilidade de informações postas entre as partes envolvidas, para que possam negociar conhecendo suas situações mútuas, e também conciliando a análise de dados econômicos e sociais globais do país, que afetarão suas posições e decisões. Portanto, ela pode resultar na mediação e na arbitragem privada.

Segundo a Teoria dos Jogos, já defendida anteriormente neste estudo, quando os jogos são cooperativos a quantidade de informações acessíveis influenciará nas estratégias dos jogadores e nos seus resultados.

Numa negociação coletiva os atores sociais envolvidos devem dispor de informações¹⁶⁷ que os auxiliem a verificação do problema dentro do âmbito de suas possibilidades e de suas dificuldades. Se a decisão não for racionalizada, os resultados poderão afetar ganhos já existentes e reduzir ganhos futuros.

No caso do papel do Estado na negociação coletiva, a OIT o eleva a categoria de vital no seu fomento entre empregados e empregadores, normativos, estabelecendo sua função cada vez maior de estímulo e não de interferência, possibilitando a realização eficiente e eficaz deste importante instrumento de aproximação e de produção de regras autocompositivas, que poderão desembocar na efetivação de convênios coletivos favoráveis à coletividade trabalhadora e a servida pelos entes estatais.

Cabe ao Estado servir de regulador destas relações ao estabelecer regras muito claras para atividade negocial. No entanto, a Convenção nº 154 da OIT, que foi ratificada pelo nosso ordenamento pátrio, preceitua que tal negociação¹⁶⁸, pela sua natureza e sua especificidade no

¹⁶⁷Entendemos que deve haver boa-fé na negociação coletiva, caracterizada essencialmente pelos atos de lealdade e de transparência, sendo vedada a greve quando estiver em vigência uma norma coletiva. A boa-fé deve ser percebida como um dos elementos necessários à formação de qualquer negócio jurídico, independentemente de sua natureza. Ela é um princípio norteador da negociação coletiva laboral.

¹⁶⁸“A teoria mista procura mesclar as teorias contratualistas com as teorias normativas, mostrando que a convenção coletiva tem dupla natureza. A convenção coletiva seria contratual, quando de sua elaboração, pois há um acordo de vontades entre os pactuantes decorrentes de negociação, mas também seus efeitos normativos,

mundo do trabalho, não pode ser impedida em razão da inexistência ou impropriedade das normas.

O ato negocial pressupõe a disposição dos atores sociais envolvidos para discutir e analisar racionalmente certos temas polêmicos e controvertidos da relação com o objetivo de alcançar um consenso favorável às partes em que pode ocorrer a descoberta de um ponto de convergência das forças existentes ou um exercício de transigência recíproco. No caso específico da negociação coletiva não podemos imaginar que ela vai resultar em um ato formal de renúncia, de resignação ou até mesmo de submissão, em detrimento das forças correlatas, mas em transações que nascem e se desenvolvem a partir de ajuste de interesses comuns.

A Convenção 154 da OIT compreende todas as negociações laborais¹⁶⁹ que aconteçam entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, de um lado, e do outro, uma ou várias organizações de trabalhadores; em que serão discutidas e promovidas decisões que afetem as condições de trabalho e emprego e que produzam o alcance de objetivos comuns e específicos destas categorias.

Na Teoria dos Jogos a jornada de trabalho recai muito nesta concepção porque o enfrentamento de questões envolvendo sua duração, as horas de deslocamento dos trabalhadores, as horas extras, a compensação das horas, a formação dos turnos ininterruptos de revezamento, o trabalho em tempo parcial, a composição do banco de horas, o horário flexível, dentre outras que influenciam diretamente a relação capital e trabalho são exemplos que vão exigir na negociação coletiva, quando a legislação não puder mais ampliar seus ganhos reais nos salários e nas condições básicas de trabalho, uma parcela bem mais

valendo para toda a categoria, tanto para os sócios como para os não sócios do sindicato[...] A teoria mista parece que é a que melhor explica a natureza jurídica da convenção coletiva, sem se ater apenas ao caráter contratual ou normativo, mas misturando as duas características. Como já se disse: teria a convenção coletiva corpo de contrato e alma de lei". (MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2010, p. 835)

¹⁶⁸“Resultando a negociação coletiva em coletiva ou acordo coletivo de trabalho, é possível ao Ministério Público do Trabalho, sempre levando em conta o interesse público, promover as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusulas que violem as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores, que são, como já salientamos anteriormente, limites constitucionais à negociação coletiva. São exemplos de cláusulas negociadas que desafiam ações anulatórias, as cláusulas que discriminam salarialmente os trabalhadores menores, cláusulas que garantem a admissão apenas de associados dos sindicatos ou preferência, em igualdade de condições, para a contratação de associados do sindicato etc.” Ver em LOPES, Otavio Brito. Revista Jurídica Virtual. **Limites Constitucionais a Negociação Coletiva**. Presidência da República. Casa Civil.

Subchefia para Assuntos Jurídicos, Brasília, 2000. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_09/neg_coletiva_Otavio.htm. Acesso em: 23. jul. 2014

abrangente de argumentos no tocante ao alcance de objetivos comuns, racionalmente avaliados na transação.

Ao fixar horários, ao definir turnos de trabalho ou outros patamares da vida laboral cotidiana o jogo de cooperação entre os atores sociais¹⁷⁰ envolvidos busca garantir o bom funcionamento da produtividade. E as partes precisam sentir que estão envoltas numa dinâmica de cooperação e de colaboração.

Se por acaso o empregador estabelece horários muito fixos aos seus empregados, com controle rigoroso de suas atividades, não terá garantias concretas de que terá uma produtividade mais elevada. A qualquer momento o empregado pode ter uma atividade que denuncie o seu ritmo lento na produção da empresa. Ex: sair para o banheiro, ir tomar água. Como necessidades vitais do ser humano, estas simples situações podem acarretar déficit de produtividade.

Todavia se o empregador agir com flexibilidade, incentivando e estimulando os seus empregados com mecanismos de motivação, a competitividade negativa será reduzida, o serviço será mais bem prestado e o empregador terá uma produção com redução de prejuízos e aumento dos lucros.

Portanto, a efetivação da negociação coletiva¹⁷¹ pode acontecer ao ser estruturada a sua realização como ato negocial em quatro etapas complementares¹⁷²: a preliminar, no qual sindicato deverá apresentar suas reivindicações e iniciar efetivamente o movimento da categoria pela negociação coletiva; a aproximação das partes envolvidas na negociação, em que será iniciado um diálogo para se encontrar uma solução mais favorável ao conflito

¹⁷⁰“[...] Tomar posição é alinhar-se num modo de jogar coerente com o propósito perseguido. Portanto, os atores participantes do jogo social se alinharem em posições de cooperação ou conflito entre eles, combinadas com atitudes de indiferença, e isso depende do grau de conflito ou concordância de seus objetivos. Essas posições são assumidas em relação aos problemas, jogadas ou operações pertinentes aos problemas e aos atores que declaramos primeiros e promovem os segundos”. Ver em MATUS, Carlos. **Teoria do jogo social**. 1ª ed. São Paulo: FUNDAP, 2005, p.373.

¹⁷¹“Através da negociação coletiva, os interesses antagônicos entre o capital e o trabalho, num ato de intercâmbio, ajustam-se, estabelecendo regras que aderem aos contratos individuais de trabalho, dentro do âmbito de representação dos atores sociais envolvidos na negociação”. (NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual do Direito do Trabalho**. 2ª d.Tomo II, Ed. Lumen Juris, 2004 (s/p).

¹⁷²“um procedimento genérico e preliminar da autocomposição ou da heterocomposição. É a “mesa-redonda”, a “rodada de entendimentos”, o “protocolo de intenções” ou qualquer outro meio que irá culminar, no nosso sistema, em um acordo coletivo, uma convenção coletiva, uma sentença arbitral ou uma sentença normativa. Reconhecemos que o nosso conceito é aplicável especialmente no nosso ordenamento jurídico, pois a negociação coletiva é procedimento prévio obrigatório tanto para a celebração de convenção ou acordo coletivo quanto para o ajuizamento de dissídio coletivo”. Ver em LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A negociação coletiva no direito do trabalho brasileiro**. Fonte: LTR 70-07/793. Material da Aula 4ª da Disciplina: Relações Coletivas do Trabalho, ministrada no Curso de Pós-Graduação Televirtual de Direito e Processo do Trabalho– Anhanguera-Uniderp | Rede LFG, 2011.

existente entre as partes (mesa de negociação); a discussão das propostas, onde serão apresentadas as propostas de cada categoria, defendidos os interesses particulares e selecionado um termo comum entre as partes; o fechamento, no qual os termos considerados comuns serão escritos e convencionados na forma de Convenção ou Acordo Coletivo, figurando com o mesmo teor de importância das leis trabalhistas vigentes e do contrato individual do trabalhador.

4.1 A EFETIVIDADE NA RELAÇÃO EMPREGADOS-EMPREGADORES E A REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS

Como já foi aqui registrado neste estudo os sindicatos, grosso modo, surgiram historicamente como entidades em que os trabalhadores se integravam e se reuniam para defesa de seus interesses individuais e coletivos; mas foi com o tempo ganhando outros aspectos e tendo que identificar-se com uma nova cultura política, econômica, social e jurídica, sugerindo demandas mais complexas da vivência no mundo do trabalho.

Os meios de produção também sofreram incrementos que foram ocorrendo com as mudanças ambientais e tecnológicas. Assim, o que era feito por muitos trabalhadores no seu labor cotidiano, inclusive por mulheres e crianças nas fábricas e indústrias, que ganhavam menos e eram mais exigidas, agora exige um ou outro trabalhador bem qualificado, com um bom grau de escolaridade e capaz de operar máquinas auxiliadas por computadores de última geração.

Este tipo de processo mudou a face do sindicalismo no mundo e na agenda política dos governantes. Nunca se discutiu tanto as condições de trabalho humano e digno como nos dias atuais. Nunca se processaram tantas legislações trabalhistas no mundo de proteção à classe trabalhadora.

Nos tempos mais recentes cresceu a necessidade de se investir no capital humano dos países em se tratando da busca de uma realidade socioeconômica mais coerente com os ditames do desenvolvimento sustentável e da qualidade de vida.

O foco da representação dos sindicatos nas empresas, tendo como pano de fundo as questões ainda nevrálgicas da gestão e da participação se inserem no contexto da Convenção nº 135 da OIT.

Esta Convenção¹⁷³ nos alerta no seu art. 1º que:

Os representantes dos trabalhadores na empresa devem beneficiar de uma proteção eficaz contra todas as medidas que lhes possam causar prejuízo, incluindo o despedimento, e que sejam motivadas pela sua condição de representantes dos trabalhadores ou pelas atividades dela decorrentes, pela sua filiação sindical ou pela sua participação em atividades sindicais, na medida em que atuem em conformidade com as leis, convenções coletivas ou outras disposições convencionais em vigor.

Neste mesmo sentido, a Constituição Federal do nosso país, promulgada em 1988, após amplo processo de redemocratização política, trouxe garantias constitucionais a respeito de disposições autorizadas da participação e da representação dos empregados nas empresas, ou seja, nos locais de trabalho.

Estas prerrogativas estão postas no inciso XI do art. 7ºe, ainda no artigo 11, *in verbis*:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

Art. 11 – Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

O art. 7º¹⁷⁴ desta Constituição tem associação com o art. 158, V da Constituição Federal de 1967, sendo que na anterior prevalecia a idéia de caráter pecuniário do processo de gestão; enquanto nesta temos uma visão do legislador de que haverá a democratização do poder diretivo no âmbito de empresa, significando participação na gestão e nos seus resultados obtidos.

¹⁷³Sobre a **CONVENÇÃO N. 135 da OIT** destacamos que ela:

I — Foi aprovada na 56ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1971); e entrou em vigor no plano internacional em 30.6.73.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 86, de 14.12.89, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 18 de maio de 1990;

c) promulgação = Decreto n. 131, de 22.5.91

d) vigência nacional = 18 de maio de 1991.

¹⁷⁴ Ver a respeito deste assunto a Lei 10.101/2000, responsável pela regulamentação do art. 7º, XI da Carta Magna de 1988, em que foi possível a formação de uma “comissão escolhida pelas partes”, integrada por um representante do sindicato da categoria (art. 2º, I). Contendo suas controvérsias o dispositivo em tela proporcionou o agrupamento de empregados para tratar de matérias com interesses comuns de empregados e empregadores, ampliando na prática no solo das empresas maior abrangência a negociação coletiva.

Diante deste contexto Gottschalk e Gomes (2008) questionam que enquanto vemos as entidades sindicais unindo os trabalhadores nos planos da profissão e do local do estabelecimento, em se tratando da discussão emergente de categoria e base territorial, a conquista da representação dos trabalhadores apresenta-se como um quadro restrito em que os trabalhadores de uma determinada empresa estão presos por vinculações legais aos colegas de ofício contratados por empresas vizinhas, porque são vinculados a uma mesma unidade produtiva.

Quando refletimos sobre a natureza legal da representação dos trabalhadores na empresa nos identificamos com o aspecto de que este é, sem sombras de dúvida, um direito fundamental no ordenamento pátrio cuja titularidade é intrínseca dos trabalhadores. É, portanto, um mecanismo constitucional relevante na defesa dos interesses dos seus representados.

Quando o legislador pátrio conferiu ao representante dos trabalhadores nas empresas a garantia constitucional de sua atuação em que se revela a democracia na gestão empresarial mostrou-se preocupado e em sintonia com os problemas que poderiam surgir nesta relação trabalhista, primando pelos direitos dos trabalhadores dirigentes à intimidade, à vida privada, à integridade física, à limitação da jornada de trabalho, á intervalos para descanso e ao piso remuneratório. Sabemos, porém, que o direito em questão está pendente de legislação complementar no nosso país.

Sobre o aspecto da dispensa abusiva do representante dos trabalhadores deve ser esta prática tipificada e denunciada como ato antissindical, conforme apregoa o art. 1º, § 1º, da Convenção n. 98 da OIT (Decreto n. 42.288/57), *in verbis*:“ 1. Os trabalhadores deverão gozar proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego”.

A proteção sugerida destes trabalhadores implicará na condenação de atos que possam: a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou de deixar de fazer parte de um sindicato, por receio de despedimento ou represália da categoria patronal; b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das suas horas de trabalho ou, ainda com o consentimento fático do empregador, durante as suas horas de labor na empresa.

Em se tratando do SINTRO-CE esta situação não é tão diferente, pois, a permanência do trabalhador na empresa não pode ser atrelada a sua sindicalização ou a atos que possam prejudicá-lo porque resolveu ser um sindicalizado. A vigilância neste aspecto é também uma prerrogativa da Justiça do Trabalho.

No nosso país existem registros de mais de 16.000 sindicatos (embora se saiba que os efetivamente representativos não cheguem a contar com 1.000 trabalhadores sindicalizados), e existem em tramitação cerca de mais de 22.000 requerimentos impetrados no Ministério do Trabalho objetivando a possibilidade de constituição de novas entidades sindicais, oferecendo uma realidade, no mínimo conflituosa, porque numa mesma empresa, os trabalhadores poderão estar subdivididos em dezenas de categorias profissionais, pulverizando sua capacidade de representação e as negociações coletivas em prol da própria categoria. No território nacional existem hoje 12 confederações que já se encontram legalmente constituídas, mas com estágios e dificuldades específicas de melhoria na sua estruturação.

No caso brasileiro outro aspecto merece ser visto em se tratando da sindicalização, pois tal fato ocorre mediante contribuições que são devidas aos Sindicatos, tendo como explicação que estes recursos serão utilizados em função das suas atividades institucionais do mesmo; por conta deste contexto, existem no país quatro espécies de contribuições sindicais: a) A Contribuição Sindical, Legal ou Imposto Sindical, geral, que é imposta a todos os trabalhadores, fixada em Lei – CLT, Arts. 578 e seguintes; b) A Contribuição Assistencial, reconhecida e identificada como Taxa Assistencial ou de Reversão Sindical, que são devidas em virtude de acordo ou convenção coletiva econômica ou ainda sentença normativa, pelos membros da categoria econômica ou profissional filiados às entidades sindicais; c) A Contribuição de Associado ou Voluntária, definida como mensalidade, surge com a filiação dos membros da categoria econômica ou profissional; d) A Contribuição Confederativa¹⁷⁵, exigência inserida no Inciso IV, do art. 8º, da Constituição Federal/1988, devida aos membros associados aos Sindicatos, com legalidade prevista a partir de sua regulamentação pela Assembléia Geral da entidade sindical. Esta última contribuição mesmo sendo compulsória para os filiados aos sindicatos, não comporta natureza de tributo; portanto, ela não poderá ser estendida aos empregados não filiados aos sindicatos.

Estes fatores quando somados (de baixa densidade de filiação sindical e de contribuição sindical) podem interferir nas condições de autonomia e de liberdade dos

¹⁷⁵Sobre este assunto observar as aplicações desta espécie de Contribuição sindical no Art.149 da Carta Magna de 1988.

representantes nas empresas, que poderão ser cobrados por funções que os sindicatos não estão conseguindo desenvolver ou prestar aos seus sindicalizados. Diante destes condicionantes estruturais é preciso que se perceba que a representação sindical contém em si mesma o germe propulsor da existência do contra-poder dos empregados dentro das empresas e fora delas.

Precisamos ir mais além e reconhecer que não estamos pretendendo instaurar um novo modelo de sindicalismo de empresa, mas ponderando sobre como organizar a presença do sindicato ativo e participativo no interior da empresa.

Recordamos neste assunto que a Convenção nº 135 da OIT, ratificada por países, tais como: Alemanha, Austrália, Áustria, Azerbaijão, Barbados, Bósnia e Herzegovina, Brasil, Burkina Faso, Camarões, Chipre, Costa do Marfim, Costa Rica, Croácia, Cuba, Dinamarca, Egito, Eslovênia, Espanha, Estônia, Finlândia, França, Gabão, Grécia, Guiné, Guiana, Hungria, Iraque, Itália, Iugoslávia, Jordânia, Kenya, Letônia, Lituânia, Luxemburgo, Macedônia, Málí, Malta, México, Mongólia, Nicarágua, Nigéria, Noruega, Países Baixos, Polônia, Portugal, Reino Unido, República Árabe, República de Moldova, Romênia, Ruanda, Senegal, Síria, Sri Lanka, Suécia, Suriname, Tanzânia, Turquia, Yémen, Zâmbia, alguns classificados como desenvolvidos e outros com sérios problemas sociais, políticos, culturais, estabelece a proteção contra a dispensa¹⁷⁶ e aponta facilidades para os representantes dos trabalhadores para que eles possam exercer suas prerrogativas sindicais nos seus países sem constrangimentos ou embates que prejudiquem sua pessoa física e, inclusive, os membros de sua família, já que estes países possuem regimes de governo diversos, pluralidade cultural e religiosa, sistema econômico híbrido, culturas políticas de conservação ou de transformação social, que podem influenciar ou interferir negativamente nas funções dos representantes ou delegados sindicais.

¹⁷⁶Ver no TST - Súmula nº 369 - Dirigente sindical - Estabilidade provisória (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 34, 35, 86, 145 e 266 da SBDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.200)

I - É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do § 5º do art. 543 da CLT. (ex-OJ nº 34 - Inserida em 29.04.1994)

II - O art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. (ex-OJ nº 266 - Inserida em 27.09.2002)

III- O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. (ex-OJ nº 145 - Inserida em 27.11.1998)

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade. (ex-OJ nº 86 - Inserida em 28.04.1997)

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho. (ex-OJ nº 35 - Inserida em 14.03.1994)

Entendendo que os representantes sindicais ou delegados agem em nome de sua entidade associativa, é importante que possam ser autorizados a atividades simples de práticas sindicais de consciência crítico- política como afixar avisos sobre matéria de interesse comum e reivindicatória da categoria em locais da empresa onde os trabalhadores tenham fácil acesso à informação; que possam produzir e distribuir boletins de informação e outras publicações, sem que isto signifique prejudicar o bom funcionamento interno da empresa.

Somente para termos uma idéia desta realidade no âmbito do Direito Comparado, na França, o sistema jurídico prevê a representação unitária, composta pelas figuras do delegado de pessoal e do comitê de empresa, e também a representação sindical que congrega as figuras da seção sindical na empresa e do delegado sindical; na Alemanha, a Lei Constitucional de Empresa diz que deve existir um conselho de empresa para os estabelecimentos com pelos menos cinco trabalhadores contratados, devendo ser observadas as prerrogativas dos seus sindicatos e que os trabalhadores têm direito a voto, podendo se candidatar aqueles contratados a pelo menos seis meses; na Espanha, empresas com mais de seis e menos de cinquenta trabalhadores contratados deve ter escolhido um delegado de pessoal, através de votação secreta, pelos próprios trabalhadores e no caso das empresas com mais de cinquenta trabalhadores, deverá ser formado um comitê de empresa, órgão colegiado imbuído da defesa dos interesses dos trabalhadores perante a empresa; e na Bélgica os conselhos são previstos na Lei de 20 de setembro de 1948, que sofreu alterações, sendo que devem existir em empresas com no mínimo cem trabalhadores contratados e possuem como finalidade apresentar, discutir e articular proposições referentes à organização sindical e às condições de trabalho nas empresas.

No Brasil o art. 11, da Constituição Federal de 1988, estabelece a eleição de um representante¹⁷⁷ de trabalhadores¹⁷⁸ nas empresas com mais de duzentos empregados, para

¹⁷⁷Verificar no **TST – Precedente normativo nº 086 - Representante dos trabalhadores - estabilidade no emprego/ REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES. ESTABILIDADE NO EMPREGO**: Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543, e seus parágrafos, da CLT.

¹⁷⁸Ver em **REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES NO CONSELHO CURADOR DO FGTS**: A Lei 8.036/90 artigo 3º § 9º “Aos membros do Conselho Curador, enquanto representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo sindical”. Ver em **REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO CONSELHO NACIONAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL**, A Lei 8.213/91 artigo 3º § 7º “Aos membros do CNPS, enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo judicial”.

promover o entendimento direto com os empregadores, como podemos observar nos posicionamentos dos nossos Tribunais sobre este aspecto:

Ementa: DISSÍDIOS COLETIVOS AJUIZADOS PELOS TRABALHADORES RODOVIÁRIOS NAS EMPRESAS DE PASSAGEIROS DE ANANINDEUA E MARITUBA E PELA FEDERAÇÃO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DA REGIÃO NORTE. I) RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA FEDERAÇÃO PATRONAL. REPRESENTANTE SINDICAL . O Regional, analisando as propostas apresentadas pelos suscitantes, verificou que a proposta obreira, referente aos dirigentes sindicais, se referia a um representante para cada 200 empregados, e a patronal a um representante para cada 500 empregados. Considerando o disposto no art. 11 da Carta Magna , entendeu por deferir um representante para cada duzentos empregados, com a garantia mínima de um dirigente, independentemente do número de obreiros, ou seja, mesmo que a empresa contasse com menos de 200 trabalhadores. Alega a FETRANORTE que a decisão regional viola o texto constitucional, uma vez que este estabelece -um representante para as empresas que possuam mais de 200 empregados em seu quadro- e não -um representante para cada grupo de 200 profissionais-. A matéria de que trata a cláusula está sedimentada na jurisprudência desta Corte, no Precedente Normativo nº 86, que dispõe: -Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com a garantia do artigo 543 e seus parágrafos da CLT. Assim, dou provimento parcial ao recurso para adaptar a redação da cláusula ao PN 86 do TST. II) RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SINDICATO PROFISSIONAL. REAJUSTE SALARIAL. A recomposição das perdas salariais da categoria profissional, nos termos do art. 10 da Lei nº 10.192 /2001, deve ocorrer por meio de instrumentos negociais. Contudo, na inexistência do acordo, pode a Justiça do Trabalho, quando provocada pelas partes, por meio de seu poder normativo, conceder o reajuste anual na data-base da categoria, com a finalidade de recompor o poder de compra dos salários, sem impor ônus excessivo ao empregador, estabelecendo, dessa forma, o equilíbrio salarial.

EMENTA: Refere-se ao art. 459 , § 1º , da CLT . E a escolha da data dos descontos como março inicial decorre do entendimento de que a manutenção da contabilidade dos pagamentos dos empregados constitui ônus inerente à atividade econômica. **CIPA. COMUNICAÇÃO DA ABERTURA DO PROCESSO ELEITORAL. PODER DE COMANDO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA.** Depende de negociação coletiva e refoge ao poder normativo da Justiça do Trabalho a fixação do prazo de antecedência para a comunicação aos empregados da abertura do período de inscrição para as candidaturas a integrante da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, uma vez que, conforme o item 5. 38.1 da NR-5 do Ministério do Trabalho e Emprego, insere-se no poder de comando da empresa estabelecer mecanismos para ser comunicado, ao sindicato da categoria profissional, o início do processo eleitoral. **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES. CONVENÇÕES Nº 110 E Nº 111 DA OIT. INADEQUAÇÃO DA PROPOSTA.** A Convenção nº 110 da Organização Internacional do Trabalho já se integrou ao ordenamento jurídico pátrio, mediante o Decreto nº 58.826/66. Por sua vez, a Convenção nº 111, da qual o Brasil não é signatário, apenas estabelece comandos direcionados para a adoção de políticas públicas pelos Estados, sendo inviável o seu cumprimento direto pelos empregadores privados. Assim, apesar do grande valor social de se eliminarem as discriminações nos ambientes de trabalho, mostra-se inadequada a cláusula normativa que obriga as empresas a cumprir as referidas normas de direito internacional, à falta de competência normativa da Justiça do Trabalho para atuar como legislador ordinário. **SENTENÇANORMATIVA. VIGÊNCIA. ART. 868 , PARÁGRAFO ÚNICO , DA CLT . PRAZO MÁXIMO.** Conforme a atual jurisprudência da SDC do TST, altera-se a cláusula que fixou a vigência da sentença normativa para determinar sua permanência até que seja revogada, expressa ou tacitamente, por nova norma coletiva, judicial ou privada, respeitado o prazo

máximo de quatro anos, previsto no art. 868 , parágrafo único , da CLT . REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS. ARTS. 523 DA CLT E 11 DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. PRECEDENTE NORMATIVO Nº 86 DO TST. Não obstante a previsão legal da matéria pelo disposto nos arts. 543 da CLT e 11 da Carta Magna , mantém-se a cláusula que garante, nas empresas com mais de 200 empregados, a eleição direta de um representante dos trabalhadores, com estabilidade no emprego, porque deferida em plena consonância com o Precedente Normativo nº 86 do TST. HORAS EXTRAS. ADICIONAL DE 100%. VALIDADE. Esta Corte Superior tem deferido a estipulação de adicional de 100% para todo o labor extraordinário, a fim de inibir o abuso na prorrogação da jornada e proteger a saúde física e mental do empregado, além de incentivar a contratação de novos trabalhadores. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. TST - RECURSO ORDINARIO EM DISSIDIO COLETIVO RODC 537000920055030000 53700-09.2005.5.03.0000 (TST) Data de publicação: 17/10/2008

Percebemos no assunto aqui discutido há novo paradigma nas relações laborais dentro das empresas estimula a vivência democrática e a participação pluralidade dos atores sociais que vivenciam tais relações.

A representação dos trabalhadores nas empresas deve ser um caminho de ampliação de possibilidades de participação na gestão da empresa, embora ainda prevaleçam dúvidas sobre o seu processo eleitoral, o mandato dos representantes e até mesmo a garantia de emprego; fatores que muitas vezes deixam os trabalhadores inertes e sem a devida e merecida representação mais próxima no interior das empresas.

4.2 AS APOSTAS DO MUNDO DO TRABALHO NA CONSTRUÇÃO DEMOCRÁTICA: DA GREVE AO DIÁLOGO SOCIAL

A construção democrática dos países e as intensas transformações do constitucionalismo em busca de manter e de ampliar direitos humanos, fundamentais e sociais vem promovendo alterações sensíveis no mundo do trabalho.

A modernidade, segundo Habermas (1990) constitui-se como um projeto inacabado das sociedades que visa estabelecer um modo de compreensão do mundo e de aperfeiçoar-se a partir dele. Ao estudar os principais problemas dos últimos quatro séculos descobriu que é necessário produzir uma crítica ao projeto moderno de construção de um mundo melhor para todos.

Muitas das reflexões que podem ser feitas sobre este inacabamento partem e retornam às visões que os seres humanos do presente têm a respeito do tempo e do espaço. Entre os reflexos da modernidade, finalmente, a concepção de história assumirá outra

perspectiva, incorporando uma noção evolutiva de tempo que implicará numa visão progressiva e expansiva do espaço, sendo consolidadas por novos empreendimentos, novas conquistas, pluralizações de desafios e no progresso que supera contradições e imprime verdades que são falíveis.

A modernidade vista por este prisma possibilita uma ampliação da abrangência da relação entre espaço, tempo e política. Diante deste contexto, os cidadãos começam a experimentar e a exigir seus direitos básicos de participação individual e coletiva nas decisões dos destinos das suas cidades, do país onde habitam vivem e o estabelecimento de vínculos e acordos que possam levar a estes fins transformam grupos humanos antes politicamente rivais, em capazes de conviver num estado mínimo de civilidade e de paz social.

Lefebvre (1974) dedicou sua vida e obras à compreensão da produção do espaço, o que veio a chamar de “a reprodução das relações sociais de produção”. E seu principal argumento foi pautado pela crença de que o espaço é “uma produção social, ou uma construção social complexa (baseada em valores e na produção social de significados) que afeta práticas e percepções espaciais”. Para ele cada sociedade produz seu espaço, seu próprio espaço, com esferas ideológicas e culturais. O espaço social¹⁷⁹ é, portanto, parcialmente uma determinada configuração do espaço real, um recipiente de relações, em que os ambientes físicos têm histórias e os seres humanos são parte delas.

Ainda sobre as contribuições de Lefebvre (1974) entendemos que a modernidade nasce com as grandes mudanças, e encerra duas contradições essenciais à sua compreensão: a construção e a destruição de princípios. Para ele a contradição estaria na solidão individual e na aglomeração de massas humanas. E a linguagem teria muito a oferecer na compreensão destes conflitos por possuir mecanismos de análise das relações do moderno com o passado.

Se a linguagem amplia estas relações a participação do indivíduo num ambiente democrático favorece sua abrangência e o faz ter parte com o seu lugar, com tudo que o cerca e com o projeto social que pretende ideologicamente se identificar e defender.

¹⁷⁹Na obra organizada pela autora Maria Lúcia Malard (2005), **Cinco Textos sobre Arquitetura**, encontram-se referências marcantes sobre a Arquitetura como campo interdisciplinar e pluralista, em que a História, a Filosofia, a Arte, a Tecnologia e a Psicologia promovem abordagens metodológicas, tecnológicas, analíticas e críticas dos espaços sociais, urbanos ou rurais, numa perspectiva do “humano do homem”. A Arquitetura manifesta-se na junção do espaço e do tempo, em que a noção de lugar é desenvolvida na interação das pessoas com o ambiente. Nos edifícios, nas casas, nas favelas, a Arquitetura articula e materializa as permissões e as interdições do meio ambiente, uma vez que o “indivíduo constrói a sua subjetividade em estreita dependência do lugar arquitetônico”. Na contemporaneidade as funções da Arquitetura derivam das necessidades naturais e artificiais dos seus sujeitos, do processo de constituição do lugar, cuja concretude não pode ser negada sob pena de se perder progressivamente a identidade dos mesmos, ou seja, há, portanto, uma valorização do “chão por onde o homem caminha, na sua lida no mundo, construindo sua identidade, seu lado humano”.

Em termos de sindicalização, uma questão é imperativa para vencermos os desafios do presente em se tratando do movimento sindicalista: a greve. Neste direcionamento as entidades sindicais deverão estar sintonizadas com os anseios das categorias que representam e como serão instrumentalizadas na perspectiva de atuar em prol do emprego, das condições de trabalho e das identidades culturais do mundo do trabalho.

Se na modernidade a relação de trabalho se desenvolve ainda entre partes desiguais, havendo um poder tido como forte da categoria patronal e um poder percebido como mais fraco ou subordinado da categoria econômica ou profissional, a greve se instaura como uma paralisação voluntária e coletiva da produção, em que os trabalhadores se organizam no sentido de obter benefícios materiais ou sociais para sua categoria ou ainda com o objetivo de manter conquistas laborais sedimentadas que podem ser alvo de ameaça de retrocesso ou recuo, embora numa dimensão de curta temporalidade.

Portanto, uma greve não nasce e não se efetiva de uma hora para outra. Ela encerra a análise racional dos trabalhadores sobre o que querem e como vão fazer a classe patronal repensar suas condutas à prestação laboral.

As primeiras greves brasileiras¹⁸⁰ são datadas no final do Século XIX e eram reprimidas com a força coercitiva do Estado porque representavam condutas contra a ordem social e política vigente. Inclusive, Washington Luis, que foi Secretário de Justiça e Presidente do Brasil as classificou como um “caso de polícia”.

Nesse período as condições de trabalho eram aviltantes no nosso país, que saía da escravidão e se voltava para o mercado livre de trabalho, sendo visivelmente concretas as jornadas de trabalho de 14 até 16 horas seguidas, da exploração do trabalho de mulheres e crianças como se fossem “homens”, salários muito baixos, redução destes como forma de punição e de despedida, sobretudo, com mulheres e crianças, e o que era ainda pior não havia proteção legal ao trabalhador.

Quando os sindicatos começaram a surgir o quadro foi sendo progressivamente alterado, buscando a união dos trabalhadores e a liberdade política necessária à sua atuação.

¹⁸⁰As primeiras experiências sindicalistas no Brasil produziram os seguintes fatos históricos que nos legaram o entendimento de sua estruturação e militância: 1858 (foi realizada a primeira greve no Brasil com os tipógrafos organizados do Rio de Janeiro); 1890 (foi fundado oficialmente o 1º Partido Operário do Brasil); 1906 (foi realizado no Rio de Janeiro o 1º Congresso Operário Brasileiro, produzindo o nascimento da Confederação Operária Brasileira (COB)); 1907 (ocorreu a expulsão do solo brasileiro de 132 sindicalistas como clara reação do poder público às manifestações sindicais); 1917 a 1920 (surgiu uma onda de greves em torno da crise econômica produzida pós 1º Guerra Mundial); 1929 (foi realizado o Congresso Sindical Nacional, originado a CGT, entidade responsável por todos os sindicatos e identificada de natureza comunista).

No entanto, posteriormente o Estado foi limitando as funções dos sindicatos brasileiros, e na ditadura, as entidades sindicais foram fechadas e tidas como subversivas; suas lideranças perseguidas, torturadas e punidas sem o direito ao contraditório e a ampla defesa.

A legislação pátria trabalhista sofreu alterações objetivando manter os sindicatos sob o controle do Estado e imprimir o desenvolvimento econômico que o país queria alcançar dentro e fora de sua territorialidade.

Somente com a redemocratização do país no final da década de 1980 o cenário se modifica novamente e os sindicatos retomam seu poder de representatividade dos seus sindicalizados. Os partidos políticos de esquerda auxiliam nesta reconquista de espaço social e político e a igreja, na sua vertente progressista se torna mais uma aliada neste processo quando assume a dinâmica do trabalho assalariado e decente na perspectiva do princípio da dignidade da pessoa humana e de sua prole.

Nestes períodos as entidades sindicais tiveram de se reinventar e reencontrar novos caminhos de sua participação na empresa, na sociedade e diante do papel do Estado. Suas lideranças tiveram de superar a fase do peleguismo e ser identificadas como representantes legítimas e legais dos seus filiados e quando necessário, dos não filiados e dos trabalhadores desempregados, no tocante à intervenção na agenda governamental e na propositura de políticas públicas para o mundo do trabalho. Foi preciso sair da estruturação de sindicato meramente reivindicador e alcançar o sindicato de resultados.

Portanto, nos últimos anos os sindicatos saíram dos pátios e galpões das indústrias e das fabricas e alcançaram o terceiro setor da economia brasileira, buscando nichos de categorias econômicas mais bem postas no mercado de trabalho e com uma taxa de escolarização mais elevada, facilitando a disseminação da ideologia reinante em cada sindicato e nos seus graus hierárquicos de níveis de sindicalização. Neste sentido, podemos lembrar a organização sindical mais fortalecida dos sindicatos dos bancários, e dos professores como exemplos importantes destes novos momentos de ampliação do sindicalismo no Brasil.

Mas para além destas configurações históricas não podemos deixar de lado as construções paralelas dos direitos sociais no Brasil e no mundo, que fizeram com que os países reconhecessem e ampliassem legalmente, sobretudo, em Constituições e outras leis infraconstitucionais, direitos trabalhistas como elementos norteadores de um novo modelo de relações laborais nas sociedades.

Sem o amparo legal certamente o cenário seria outro e mais conflituoso. As partes envolvidas com dimensões diferenciadas de poder político em virtude de sua participação nos bens de produção seriam antagônicas ao extremo, sem nenhuma ou quase nenhuma capacidade de negociação e de diálogo. As questões problemáticas das greves e manifestações populares nos países desenvolvidos, sobretudo, na Europa¹⁸¹, estão sendo mais constantes nos últimos anos, numa marca registrada dos movimentos sociais e trabalhistas anticapitalistas contra o avanço de reformas previdenciárias que prejudicam direitos laborais mais antigos e reduzem a qualidade de vida das pessoas após a aposentadoria.

A Europa, que vem enfrentando uma crise financeira mundial, na implantação e sobrevivência da zona do euro, iniciada nos Estados Unidos no final de 2008, com taxas elevadas de desemprego, exclusão social entre a oferta de trabalho para negros e descendentes de imigrantes, levando a população às ruas das capitais e dos grandes centros urbanos, e colocando à classe média local o desafio das contradições do capitalismo no mundo do trabalho.

Como este continente concentrou nas últimas décadas uma renda per capita elevada e produziu mecanismos jurídicos e sindicais de flexibilização do trabalho agora se depara em seus governos de múltiplas experiências políticas, com o agravamento das relações nos mercados financeiros e de atividades laborais, retendo o crescimento econômico e fazendo emergir uma diplomacia delicada em favor dos que governos que estão com uma economia mais equilibrada internacionalmente. E o caso da Alemanha, reconstruídos pós Segunda Guerra Mundial, e que na atualidade empresta dinheiro ao FMI e é símbolo de retomada do crescimento externo e interno de sua economia.

Se na Europa o papel precípua dos será o de “lembrar aquilo que os outros esquecem”, em termos de lutas sindicais e de direitos trabalhistas, na América Latina os ventos ainda sopram em busca da construção histórica destes direitos, sobretudo, em governos de experiências não-democráticas.

Geralmente as greves que acontecem em tempos mais recentes nestes continentes são numerosas e bastante representativas das classes trabalhadoras, afetando setores essenciais da vida social, como os aeroportos, os portos, os transportes urbanos, os hospitais, as escolas, e

¹⁸¹“Na Europa, de um modo geral, cresce a percepção popular nos seus países mais prósperos de que a União Européia é um pretexto para minar direitos sociais e trabalhistas – naqueles que mais claramente haviam se beneficiado da integração, os países menos ricos da periferia européia, o sonho subitamente acabou.” Ver a análise e comentários críticos das greves na Europa a partir das contribuições de Antonio Luiz M. C. Costa (Revista Carta Capital nº. 605, 21 de julho de 2010).

outras atividades laborais que deixam a coletividade prejudicada durante dias, semanas e meses, exigindo que o poder estatal e o poder judiciário intervenham, dentro dos expressos limites de sua legislação pátria, objetivando coibir os excessos e a manter o mínimo de condições básicas destes serviços à população.

A concentração de renda na Europa e a má distribuição de renda na América Latina são fatores cruciais ao surgimento de greves que atestam a falência do sistema econômico de natureza capitalista e acenam para sistemas híbridos que possam conciliar o capital e o trabalho em esferas sustentáveis de aceitação social e econômica.

Os governos destes países vêm alegando constantemente o rombo no orçamento do setor público e a ausência de investimentos da iniciativa privada nos setores mais produtivos da economia local, além da desigualdade nas estratégias mundiais de competitividade num mundo considerando globalizado.

O balanço destas realidades está levando os governantes a uma preocupação imediata com reformas sociais e trabalhistas, que possam produzir uma transformação nos modelos econômicos já não mais tão eficientes e produtivos e na visão dos cidadãos sobre o papel do Estado e das legislações diante destes contextos revolucionários e reivindicatórios das classes trabalhadoras.

A participação solidária da população em greves e manifestações ou até protestos, de forma a pressionar as instituições estatais e privadas à valorização da atividade laboral e ao pagamento justo de quem a efetiva, tem provocado a realização de um diálogo social e dialético do Estado, dos empregadores, dos empregados e da sociedade e ampliado a melhoria da organização sindical.

Um contexto de crises econômicas e sociais dos países destes continentes utilizados como exemplos neste estudo e de outros continentes agregam aspectos diversificados, em alguns casos assemelhados, de empresas que chegam rapidamente à falência, do aumento real e estatístico do desemprego, da redução do consumo, do aumento da informalidade empregatícia, da diminuição do PIB e do aumento da dívida externa.

A preocupação mais latente do novo sindicalismo europeu é o de ser representativo e combativo nos momentos de negociações coletivas, quando estão instauradas sérias crises econômicas ou ainda na dimensão de evitá-las, sem prejuízo dos trabalhadores e da população em geral.

Na atualidade, uma estratégia de atuação tem sido muito recorrente no sentido de amenizar os conflitos trabalhistas e lidar com as questões políticas, legais e econômicas que organização a produção, a negociação coletiva, sobretudo, no âmbito central da política de “Concertação Social” em que se verifica que os empresários e os governos, mediante pactos macros subscritos e divulgados socialmente, com as categorias econômicas ou profissionais, e abrangendo inclusive os desempregados, buscam empreender uma nova fórmula de construção democrática social.

E para tanto a representatividade sindical tem sido um elemento de discussões, elaboração de critérios normativos e de propositura de políticas públicas econômicas nacionais que valorizem e incentivem a sustentabilidade do desenvolvimento socioeconômico em tempos difíceis de crise mundial.

Neste processo de construção/reconstrução da representatividade sindical os critérios mais comuns tratam de estabelecer distinções claras e precisas das organizações sindicais no exercício da representação dos interesses profissionais, no âmbito territorial e funcional plenamente determinado, ou no inteiro conjunto de sistemas das relações laborais. Dizendo de outra forma, as organizações sindicais devem promover um eixo de conexão entre a representatividade sindical e a contratação coletiva de eficácia geral. Este critério basilar se efetiva nos espaços de descentralização das unidades sindicais e encontra sua eficácia no sindicato como centro do trabalho ou das práticas de ofícios e de profissões.

Convém que se destaque que os pactos que são feitos entre as associações ou confederações sindicais que detenham a maior expressividade de suas categorias servem para fixar as pautas das convenções futuras, como mecanismos de convênios que obrigam as partes envolvidas à celebração de suas próprias convenções (“convênios para convenir”).

Contudo, é inegável que é na moderação salarial que reside a chave de análise interpretativa da representatividade sindical para estreitar o fosso que separa os países mais ricos dos mais pobres do mundo, bem como na capacidade de especialização dos seus trabalhadores para atrair o investimento dos parceiros para os diversos setores de sua economia.

A “Concertação Social”¹⁸² proposta principalmente pelo Direito Comunitário Europeu implica dizer que as atividades comunitárias entre os países que formam os Estados-

¹⁸²Sobre este assunto e suas repercussões aconselhamos a leitura da obra intitulada “Os impactos da Integração Econômica no Direito do Trabalho: Globalização e Direitos Sociais, do autor Ari Possidônio BELTRAN (1988).

Membros poderão ser desenvolvidas mediante dois caminhos decisórios em face das questões trabalhistas: da harmonização (introdução de elementos comuns nos diversos sistemas jurídicos) e da coordenação (que procura estabelecer mecanismos para coordenar os diversos sistemas sob a óptica de tutela).

Exemplos claros da harmonização podem ser percebidos no Direito Coletivo do Trabalho a partir de greves, conflitos e negociações coletivas. As peculiaridades de cada país devem ser tratadas de acordo com suas regras legislativas e suas historicidades políticas.

No caso mais específico das negociações coletivas elas podem abrigar dois sentidos concretos de sua funcionalidade: a) *stricto sensu* (negociação entre representantes dos trabalhadores e dos empregadores convertida em instrumento escrito com posterior registro; e b) *lato sensu* (sinônimo de “Concertação social”).

A “Concertação Social”¹⁸³, portanto, é vista também como o procedimento técnico-negocial cujo resultado pode ter como modalidades a legislação negociada, a elaboração de pactos (sem a confecção expressa de uma lei ao seu final) ou ainda a constituição de acordos ou convênios e ainda de formação de mesas-redondas.

Mediante a “Concertação Social”¹⁸⁴ se busca o diálogo social como forma de legitimar a participação dos trabalhadores (devidamente organizados) à estipulação de normas laborais que serão submetidos, numa tentativa de dirimir mais rapidamente os litígios trabalhistas e de promover uma harmonia mais equilibrada e mais real aos interesses imediatos das relações laborais.

É muito importante que se reconheça nesta experiência de Direito Internacional que sua adaptação aos novos contextos do mundo do trabalho neste continente e nos demais continentes significa estabelecer e gerir uma ferramenta de sobrevivência histórica e de inserção nos mecanismos de globalização da economia, do trabalho e das relações sociais e diplomáticas internacionais.

¹⁸³ Na “Concertação social” encontramos o seguinte modelo operativo: Quanto às Partes: Empregadores, empregados e o Estado; quanto ao conteúdo: é mais amplo, abrangendo questões econômicas e sociais; quanto aos Efeitos: apresenta efeitos gerais; quanto à Eficácia Jurídica: Meramente programática.

¹⁸⁴ Podem ser consultadas sobre este temário as seguintes Convenções da OIT: nº11, nº84, nº 87, nº98, nº135, nº141, nº 151 e nº154. Além de elementos jurídicos trazidos à baila sobre a sua efetivação através do Tratado Instituidor da Comunidade Européia e o Tratado da Comunidade Européia (Direito Comunitário) e o Acordo de 7 de fevereiro de 1992, integrado ao Tratado de Amsterdã (separação do direito de greve e do direito de *lock-out* enquanto particularidades de cada país). As Diretivas, as Cartas Sociais e as Jurisprudências que foram sendo elaboradas desde a década de 50 à atualidade.

Entender estes contextos que traduzem posicionamentos ideológicos, fatores econômicos, crises jurídico-constitucionais, desejos sociais da coletivamente não é algo que possa ser visto como fácil. Na verdade, palavras, tais como: “caos”, “tumultos”, “badernas”, “revolucionários”, “contestadores”, “suspeitos”, cercam os movimentos sindicais e sociais do presentismo.

Voltando ao caso brasileiro a respeito das greves, que foram essenciais na formação e no crescimento do movimento sindical no país, alterando a esfera das políticas públicas econômicas, e que muito nos interessam pelas suas abrangências nos contextos locais, regionais e nacionais, lembramos que a sua finalidade geralmente encontra esteio na necessidade de melhores condições de trabalho.

No entanto, esta sua finalidade se depara com as reações da classe empresarial que não pretende contrair custos em se tratando de manter ou ampliar a sua produtividade. Na sua totalidade as greves no Brasil e nos demais países do mundo apresentam reivindicações que são contrárias aos interesses dos empregadores.

Na sua trajetória no nosso país ela vem superando fases em sua existência. Estas fases são recorrentes no mundo, em se tratando da organização do movimento sindical e das suas lutas contra governos, ideologias e aspirações internas. Inicialmente foi tida como um ilícito penal (delito)¹⁸⁵, em seguida foi vencendo a rejeição social e passou a ser considerada uma liberdade e atualmente é tida como um direito constitucional de âmbito social.

Na sua fase inicial, como possíveis “casos de polícia”, as greves eram consideradas como ilícitos penais, sobretudo, nos sistemas corporativistas, porque traziam as marcas históricas do Direito Romano, em que havia proibição a qualquer reunião ou associação de trabalhadores.

A Lei de Chapellier, datada de 1791 e o Código de Napoleão, de 1810, este último tendo servido de base ao nosso ordenamento pátrio, proibiam taxativamente qualquer movimento de obreiros que tivessem a finalidade de organizar greves, prevendo punições de caráter severo, contemplando a prisão dos rebelados e a determinação de multa como atos exemplares em se tratando de coibir novas ondas de comportamentos dos grevistas.

¹⁸⁵No Código Penal de 1890 a greve era proibida no nosso país. Tal proibição foi derogada pelo Decreto nº 1.162 de 1890. Porém, a lei nº 38 de 1932 definiu a greve como delito.

E caminhando para sair da ilicitude e ganhar a liberdade social, a Itália, no ano de 1947, foi o primeiro país do mundo a legalizar a greve e a reconhecê-la como instituto jurídico do Direito Coletivo do Trabalho.

No Brasil, as greves foram juridicamente tratadas nas Constituições do país e nas leis infraconstitucionais. Como a história social do trabalho no nosso país percorreu uma trajetória complexa das relações entre o público e o privado durante sua colonização, no Império e no nascimento da República, com dificuldades para normatizar este instituto e garantir a sua operatividade, sem recair novamente na dinâmica do “caso de polícia”, apenas na Carta Magna de 1937¹⁸⁶, o legislador pátrio consagrou juridicamente este instituto, mas repudiando a sua existência e proibindo o *lockout*, atribuindo aos novos institutos uma mácula negativa, alegando que estes seriam prejudiciais aos interesses econômicos e sociais do desenvolvimento do Brasil. A greve passou a ser percebida como um movimento anti-sindical que era desfavorável ao trabalho.

Com a criação da Justiça do Trabalho através do Decreto-Lei nº 1.237/39 a análise judicial das greves contava com os mecanismos de punições que poderiam desembocar na despedida, na suspensão e até na prisão do implicado.

No Código Penal de 1940¹⁸⁷, permitindo uma visão mais flexível do fato trabalhista, social e jurídico, nomeou a greve na tipificação de crime, sendo que para ser realizado exigiria

¹⁸⁶ Ver o art. 136 desta Constituição que dispõe sua natureza econômica do trabalho e preceitua o seguinte, *in verbis*: “o trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solicitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa.”

¹⁸⁷ O Código Penal de 1940, editado em 7.12.1940, nos seus arts. 200 e 201, preceituava juridicamente a greve como crime a paralisação do trabalho, na hipótese de perturbação da ordem pública ou se o movimento fosse comprovadamente contrário aos interesses públicos no momento de sua realização.

¹⁸⁹ Verificar no **Título VIII - DA JUSTIÇA DO TRABALHO/ Capítulo VII - DAS PENALIDADES/ Seção I - DO "LOCK-OUT" E DA GREVE Art. 723** - (Revogado pela Lei nº 9.842, de 07/10/99, DOU de 08/10/99). (Texto de 1943/ Art. 723 - Os empregados que, coletivamente e sem prévia autorização do tribunal competente, abandonarem o serviço, ou desobedecerem a qualquer decisão proferida em dissídio, incorrerão nas seguintes penalidades: a) suspensão do emprego até 6 meses, ou dispensa do mesmo;b) perda do cargo de representação profissional em cujo desempenho estiverem) suspensão, pelo prazo de 2 anos a 5 anos, do direito de serem eleitos para cargo de representação profissional. (Decreto- lei nº 5.452, de 01/05/43, DOU de 09/05/43). **Art. 724** - (Revogado pela Lei nº 9.842, de 07/10/99, DOU de 08/10/99). (Texto de 1943/Art.724 - Quando a suspensão do serviço ou a desobediência às decisões dos Tribunais do Trabalho for ordenada por associação profissional, sindical ou não, de empregados ou de empregadores, a pena será:a) se a ordem for ato de assembleia, cancelamento do registro da associação, além da multa de 100 valores regionais de referência, aplicada em dobro, em se tratando de serviço público;b) se a instigação ou ordem for ato exclusivo dos administradores, perda do cargo, sem prejuízo da pena cominada no artigo seguinte. (Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/43, DOU de 09/05/43). Este registro pressupõe que se perceba a temporalidade fática para que alterações fossem feitas na CLT sobre o direito de greve.

perturbação da ordem pública e a incidência de contrariedade comprovada dos interesses públicos.

Com essas legislações o direito de greve ficou mitigado, além de permitir o surgimento de normas (decretos) que tinham como objetivos impedir a associação dos trabalhadores e facilitar a vida dos empregadores, já que estes reclamavam diretamente ao poder estatal das perdas com as paralisações grevistas, com a depredação de bens nas empresas e com o aumento da violência urbana.

Como resultado mais concreto desta realidade a CLT, em 1943, nos seus arts. 723 e 724, previa penas, perda de mandato, inelegibilidade para os cargos nos sindicatos, multas aos sindicatos e cancelamento de registros sindicais. Assim, a greve se consubstanciava como um ato social de origem antijurídica, caracterizada pelo inadimplemento de prestar o serviço, sendo uma forma de autocomposição de litígio que pode escapar parcialmente do campo operativo do Direito porque atua como uma válvula de segurança que desloca o ponto do equilíbrio dos critérios inerentes a injustiça social.

Portanto, no campo jurídico ela é a suspensão concentrada e de forma coletiva do trabalho objetivando obter do empregador vantagens em relação às condições de trabalho. Geralmente produz a elaboração de uma convenção coletiva, sendo regulável por normas.

Logo após a compilação das leis trabalhistas existentes no país através da CLT o Brasil viveu um tempo de mudanças com a Constituição Federal Brasileira de 1946, e sobre a sua concepção, Bonavides e Andrade (2002, p. 415) estabeleceram as seguintes reflexões:

A Carta de 1946 recuperou com decisão o princípio federativo, estabelecendo uma valiosa autonomia para os Estados e Municípios. Além da liberdade de culto, estabeleceu-se a total liberdade de pensamento, limitada apenas no que dizia respeito aos espetáculos e diversões públicas. As liberdades e garantias individuais não podiam ser cerceadas por qualquer expediente autoritário, estando a aprovação do estado de sítio reservada unicamente ao Congresso Nacional, novamente composto pela Câmara e pelo Senado Federal, tendo os membros da primeira o mandato de 4 anos, e os senadores de 8 anos. A organização partidária era livre, apesar de que a ressalva que impedia a organização, registro ou funcionamento de qualquer partido político ou associação, cujo programa ou ação contrariasse o regime democrático, se tenha mostrado contraditória.

A respeito de como as questões sociais eram vistas com críticas nesta Constituição brasileira, a partir de mazelas sociais produzidas historicamente e de desigualdades econômicas que eram preocupantes aos trabalhadores e aos sindicatos e que exigiam dos

governantes um olhar diferenciado com um viés de igualdade social, Bonavides e Andrade (2002, p. 419) acrescentaram ainda que:

O Nordeste ficava, pois, altamente aquinhado pela Constituição de 1946, como área de convergência de recursos federais, num montante de quatro por cento da renda tributária da União e que deveriam ser aplicados, planejadamente, já através de obras e serviços de assistência econômica e social – para fazer face aos calamitosos efeitos da seca – já mediante uma ação de envergadura, tendente ao aproveitamento do potencial econômico da bacia do São Francisco. [...] e o art.199 da Constituição de 1946 ministrava à Amazônia tratamento quase tão privilegiado quanto aquele que se concedeu ao Nordeste. Dispunha sobre a execução de um plano de valorização econômica daquela região, na qual seriam aplicadas durante pelo menos vinte anos consecutivos quantias não inferiores a três por cento da renda tributária da União.

Mas nem tudo que esta Carta Magna apregoava estava isento do poder político da tradição liberal e isto inviabilizava a sua maturidade legal e os inevitáveis conflitos entre os direitos postos e os efetivados. Havia fragilidades não vencidas nos partidos políticos, nas organizações sindicais, nas associações, que não comportam os avanços que a sociedade pretendia alcançar.

Neste diapasão, podemos dizer que somente na Carta Política de 1946, este instituto foi finalmente contemplado, pela influência significativa dos comunistas neste processo, momento em que tal instituto jurídico foi reconhecido como lícito e legítimo, mas guardando posterior regulamentação por meio da edição de legislação ordinária.

É salutar que se diga que o Governo Dutra editou o Decreto nº 9.070/46, que estabelecia critérios exacerbados para realização de uma greve. Neste Decreto, a greve¹⁸⁸ era vetada nas atividades laborais dos serviços essenciais, sendo que o rol das atividades foi tão rigoroso que abrangia quase todas as atividades econômicas, proibindo-a e dificultando cada vez mais a organização sindical impedindo a realização de protestos e definindo juridicamente que quase nenhum trabalhador poderia parar suas atividades laborais.

O referido Decreto possibilitou a intervenção em mais de 400 sindicatos do país, reprimindo o movimento operário e postulando desorganizar a união sindical proposta pela Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), que havia sido fundada em 1946.

¹⁸⁸A greve enquanto um conceito jurídico pode ser delimitado tão-somente como a paralisação do trabalho assalariado por um determinado grupo de empregados, se possível, sempre orientado por uma entidade sindical, com o objetivo de apresentar e negociar pretensões laborais junto ao empregador; e se utilizando deste mecanismo para pressioná-lo no sentido da obtenção do fim almejado coletivamente.

Em 1964 foi editada a Lei nº 4.330 que foi apelidada como “lei antigreve”, porque ampliou ainda mais as regras para a realização de uma greve, que na prática ficou inviabilizada e proibida. Exercendo um elo comparativo nos nossos estudos se na época da ditadura havia o expressivo impedimento de reuniões públicas, esta lei impedia o processo de realização de uma simples assembleia¹⁸⁹ dentro dos sindicatos.

No entanto, anterior a esta Lei foi promulgado o Estatuto do Trabalhador Rural, aprovado em 1963, que possibilitou aos trabalhadores do campo a legislação social e sindical que era utilizada nos centros urbanos nas múltiplas atividades laborais da industrialização do país, sobretudo, nos benefícios da previdência.

Este Estatuto instituiu a carteira profissional para os trabalhadores do campo, regulamentos a duração do trabalho e prescreveu a exigência do salário mínimo nas contratações, além de normatizar direitos trabalhistas envolvendo o repouso semanal e as férias remuneradas.

Sobre estas conquistas de direitos trabalhistas, Carvalho (2001, p.140) argumenta que:

O impacto maior do Estatuto foi sobre o processo de formação de sindicatos rurais, tornando agora muito mais simples e desburocratizado. Impulsionado por grupos de esquerda, inclusive a Igreja e a AP, o sindicalismo rural espalhou-se com rapidez pelo país, relegando as Ligas Camponesas a segundo plano. Em 1964, a Confederação dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG), formada nesse ano, já englobava 26 federações e 263 sindicatos reconhecidos pelo Ministério. Quase 500 sindicatos aguardavam reconhecimento. Os sindicatos, em regime populista, tinham sobre as ligas a enorme vantagem de poder contar com o apoio do governo e da grande máquina sindical e previdenciária. A vinculação ao governo reduz, mas não destrói a importância da emergência do sindicalismo rural. Em 1960, 55% da população do país ainda morava no campo, e o setor primário da economia ocupava 54% da mão-de-obra. Desde a abolição da escravidão, em 1888, o Estado não se envolvia nas relações de trabalho agrícola, se excetuarmos a lei de 1903, que teve pouca aplicação. Nem mesmo as lideranças de 1930 e o governo populista de Vargas tiveram vontade ou força para fazê-lo. Os trabalhadores agrícolas tinham ficado à margem da sociedade organizada, submetidos ao arbítrio dos proprietários sem gozo dos direitos civis, políticos e sociais. Agora eles emergiam da obscuridade e o faziam pela mão do direito de organização e num regime de liberdade política.

¹⁸⁹ Ver o que preceitua o art. 5º desta Lei, *in verbis*, “o exercício do direito de greve deverá ser autorizado por decisão da assembleia geral da entidade sindical, que representar a categoria profissional dos associados, por 2/3 (dois terços) em primeira convocação, e, por 1/3 (um terço), em segunda convocação, em escrutínio secreto e por maioria de votos. § 1º A Assembleia Geral instalar-se-á e funcionará na sede do Sindicato ou no local designado pela Federação ou Confederação interessada, podendo, entretanto, reunir-se, simultaneamente, na sede das delegacias e seções dos Sindicatos (Ver na Consolidação das Leis do Trabalho, art. 517).

Ao ser mantida a Constituição Federal brasileira de 1946, a constituição seguinte, a Carta Magna de 1967¹⁹⁰, foi objeto de profundas alterações, através dos Atos Institucionais, que produziram arranjos políticos e jurídicos dos militares para dar legalidade ao regime da ditadura no país. Ela mantinha os Estados brasileiros com menos poderes, ampliava e fortalecia o Poder Executivo e promovia a extinção dos partidos políticos. Na sua totalidade foram produzidos dezessete Atos Institucionais ao longo deste período histórico às culturas políticas e jurídicas do nosso país; todavia, apenas os cinco primeiros¹⁹¹ são considerados de extrema importância à garantia do amparo legal à ditadura.

¹⁹⁰Após três anos do golpe de 1964, os militares patrocinaram a elaboração de uma nova Constituição e os cidadãos brasileiros viram soterrados e esquecidos os anseios e as previsões democráticas que foram postas na Constituição Brasileira de 1946. Seu texto constitucional reduzia a organização partidária, ampliava a concentração de poderes no Poder Executivo, determinava eleições indiretas para presidente e restabelecia a pena de morte no país para crimes contra segurança nacional e abria espaços para leis e decretos de censura e banimento. Para manter este arcabouço legal os militares tiveram de emendá-la inúmeras vezes nos anos seguintes da ditadura mediante decretos que pretendiam manter a harmonia social e política no Brasil, além de alavancar o seu desenvolvimento econômico interno e externo. Neste período de difícil realidade cidadã forma elaborados e postos em prática no ordenamento pátrio 13 Atos Institucionais, 67 legislações complementares e 27 emendas à Constituição vigente. Todas estas medidas pretendiam fortalecer o poder estatal e evitar a liberdade de expressão e de manifestação pública dos que eram/estavam insatisfeitos com o regime militar. Historicamente o AI-5 foi o mais reconhecido pelo povo brasileiro durante este regime, tendo sido decretado em 1968, porque este suspendeu as garantias básicas dos direitos civis e políticos dos brasileiros, inclusive citamos como exemplo a inviabilização do direito constitucional ao remédio jurídico do *habeas corpus*. Ele, infelizmente, só foi considerado revogado em 1978, causando inúmeras situações e casos de denúncias de torturas, mortes, sequestros e desaparecimentos de pessoas no território nacional que na atualidade desafiam o rol de conquistas dos Direitos Humanos. Uma parte significativa de nossa história que ainda não foi explicada publicamente, mesmo após a Lei de Anistia de 1979. É inegável que as pessoas e as palavras são produtoras de História. Ao buscar entender a trajetória das pessoas encontramos sempre os resultados das palavras transformadas em discursos e ações, pontuadas por interesses, comportamentos, atitudes e crenças. As pessoas constroem no seu tempo suas experiências, suas práticas e suas memórias. Algumas nunca se apagam. Outras precisam ser retomadas. E outras ainda necessitam de uma emergência social, em que a voz do clamor precisa ser ouvida e compreendida historicamente. Os movimentos sociais brasileiros, sobretudo os chamados de “esquerda punitiva” constantemente estão discutindo que a Lei de Anistia no país foi parcial em seus procedimentos e exigem do Poder Judiciário uma nova interpretação do fato histórico do regime político da ditadura e de suas consequências nas garantias constitucionais de um país que vivencia o Estado Democrático de Direito. Todavia, os conflitos desta discussão encobrem negociações, acordos, pactos e parcerias dos governantes e dos representantes de entidades e instituições que foram firmados num momento em que a democratização começou a surgir no Brasil, depois de um longo período de ausência da participação popular. No entanto, no dia 20 de abril de 2010, o STF votou uma pauta controvertida no ordenamento jurídico brasileiro: a Revisão da Lei de Anistia no país. Nesse sentido, é histórica a avaliação do presidente do Supremo Tribunal Federal (STF) nesta data, o então ministro Cezar Peluso, que foi o último a votar no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF 153) em que a Corte rejeitou o pedido da OAB – Ordem dos Advogados do Brasil, afirmando que: “só o homem perdoa e só uma sociedade superior qualificada pela consciência dos mais elevados sentimentos de humanidade é capaz de perdoar. Porque só uma sociedade que, por ter grandeza, é maior do que o seu inimigo é capaz de sobreviver”.

¹⁹¹ Podemos resumir os Atos Instituições da seguinte forma: a) Pelo Ato Institucional nº 01 o poder estatal poderia alterar a Constituição vigente, cassar mandatos e suspender políticos contrários ao sistema político e ainda estabelecer eleições indiretas para o cargo de presidente da República; b) Através do Ato Institucional nº02 foi determinada a eleição indireta para presidência da República; houve a extinção dos partidos políticos, que passaram a viver na clandestinidade; foi ampliado o número de ministros do STF; e houve intervenção nos Estados brasileiros; c) O Ato Institucional nº03 determinava a realização de eleições indiretas para governador e vice-governador e a posterior nomeação de prefeitos pelos governadores eleitos; d) Pelo Ato Institucional nº 04 houve a submissão do Poder do Legislativo pelo Executivo, quebrando a autonomia entre os poderes; e) Através

Sobre os aspectos normativos de greves trabalhistas, no seu art. 157, § 7º, que tratava da ordem social, esta Constituição apregoava, *in verbis*: “art.157- A ordem econômica tem por fim realizar a justiça social, com base nos seguintes princípios: § 7º - Não será permitida greve nos serviços públicos e atividades essenciais, definidas em lei” e o art.162 “Não será permitida greve nos serviços públicos e atividades essenciais, definidas em lei”.

A Constituição Federal brasileira de 1969¹⁹², tida como Emenda Constitucional nº 01, manteve o direito de greve dos trabalhadores, prevendo, todavia, duas importantes exceções a tal instituto, consistentes na proibição da paralisação de serviços públicos e atividades essenciais. Para regular tais situações, foram editados o Decreto-Lei nº 1.632/78 e a Lei nº 6.620/78.

Por fim, a Constituição vigente no Brasil desde 1988¹⁹³ consagrou o direito de greve, exigindo, todavia, a edição de lei que regulamente o exercício do referido instituto. Hoje, ainda vigora a Lei nº 7.783/89¹⁹⁴ que traz previsões importantes sobre atividades essenciais e

do Ato Institucional nº 05 ocorreu o fechamento do Congresso Nacional; a cassação dos mandatos políticos eletivos; a suspensão imediata dos direitos políticos e das liberdades individuais dos cidadãos brasileiros; a proibição imediata de manifestações públicas tidas como perturbadoras da ordem política e social vigente; e foi dada ao Poder Executivo a prerrogativa de legislar com supremacia sobre todos os temas em Direito no país.

¹⁹²A Constituição Federal brasileira de 1967, em seu artigo 158, XXI, combinado com o art. 157, § 7º, assegurou a greve aos trabalhadores do setor privado, proibindo-a, contudo, em relação aos serviços públicos e às atividades essenciais à coletividade. Por sua vez, a Emenda Constitucional nº 01, de 17.10.69, manteve a mesma orientação jurídica nos seus arts. 165, XX, e 162. Foi neste período que se estabeleceu o Ato Institucional nº.05, também conhecido popularmente como AI-5, que acabou por decretar recesso parlamentar, intervenção nos Estados e municípios brasileiros, sem o devido respeito as limitações já previstas na Constituição. Houve a suspensão dos direitos políticos por dez anos e a cassação de mandatos eletivos. Ocorreu a suspensão de garantias constitucionais ou legais de vitaliciedade, irremovibilidade, estabilidade, exercício de funções públicas e a suspensão de garantias constitucionais mantidas pelo habeas-corpus. Pelas limitações impostas aos direitos civis e políticos dos cidadãos brasileiros é considerado anti-lei. Com a saída de Artur Costa e Silva do governo do país foi eleito novamente outro general, desta vez Garrastazu Médici, que mesmo diante de um contexto de inúmeras determinações políticas, aprova-se a Emenda Constitucional nº. 01, no dia 17 de outubro de 1969, que ficou reconhecida por alguns juristas e historiadores como outra Constituição, pois foi capaz de alterar, de forma muito substancial, o texto constitucional de 1967, e teve a sua vigência contada a partir do dia 30 de outubro de 1969, quando foram oficialmente empossadas as novas autoridades governamentais do Brasil. Ela apresentava 217 artigos na sua constituição.

¹⁹³Verificar o seu art. 9º da CF/88, *in verbis*: Art. 9º “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. § 1º – A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º – Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.”

¹⁹⁴ Observar na Lei nº 7.783/89 os seguintes arts: “Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Art. 8º A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão.

Art. 9º Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e

atendimento das necessidades inadiáveis da população¹⁹⁵. Todavia a Emenda Constitucional 45/2004 deu nova redação ao art. 114 da Constituição Federal, sendo de competência da Justiça do Trabalho processar e julgar as ações que envolvam o exercício do direito de greve.

Esta Constituição, intitulada de Constituição Cidadã, considera legítimo o exercício do direito de greve, envolvendo a suspensão coletiva temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação de serviços, quando o empregador ou a entidade patronal correspondentes tiverem sido previamente avisados com 72 horas de antecedência do fato social e jurídico, nos casos de atividades essenciais e 48 horas nas demais atividades laborais. E preceitua que sejam assegurados aos grevistas o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem a greve, a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

Proíbe que sejam adotados meios por empregados e empregadores que possam violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem. Por sua vez a proíbe a empresa de adotar meios que possam constranger o empregado ao seu comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento paredista. Garante que a manifestação e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

No tocante ao direito de greve no serviço público no país convém que se observe o teor do seguinte mandado de injunção abaixo colacionado:

MANDADO DE INJUNÇÃO COLETIVO - DIREITO DE GREVE DO SERVIDOR PÚBLICO CIVIL – EVOLUÇÃO DESSE DIREITO NO CONSTITUCIONALISMO BRASILEIRO – MODELOS NORMATIVOS NO DIREITO COMPARADO – PRERROGATIVA JURÍDICA ASSEGURADA PELA CONSTITUIÇÃO (ART. 37, VII) – IMPOSSIBILIDADE DE SEU EXERCÍCIO ANTES DA EDIÇÃO DE LEI COMPLEMENTAR – OMISSÃO LEGISLATIVA – HIPÓTESE DE SUA CONFIGURAÇÃO – RECONHECIMENTO DO ESTADO DE MORA DO CONGRESSO NACIONAL – IMPETRAÇÃO POR ENTIDADE DE CLASSE – ADMISSIBILIDADE - WRIT CONCEDIDO. DIREITO DE GREVE NO SERVIÇO PÚBLICO: O preceito constitucional que reconheceu o direito de greve

equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo”.

¹⁹⁵ Sobre as atividades essenciais e a proibição de greve podemos dizer que a Carta Política de 1988 não proíbe a greve em atividades essenciais, contudo, determina que a lei iria definir os serviços ou atividades essenciais. Já a Lei nº. 7.783/89 descreve taxativamente, em seu art. 10, quais as atividades ou serviços considerados essenciais no nosso país: tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; assistência médica e hospitalar; distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; funerários; transporte coletivo; captação e tratamento de esgoto e lixo; telecomunicações; Guarda uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; controle de tráfico aéreo; compensação bancária.

ao servidor público civil constitui norma de eficácia meramente limitada, desprovida, em consequência, de auto aplicabilidade, razão pela qual, para atuar plenamente, depende da edição da lei complementar exigida pelo próprio texto da Constituição. A mera outorga constitucional do direito de greve ao servidor público civil não basta - ante a ausência de auto aplicabilidade da norma constante do art. 37, VII, da Constituição - para justificar o seu imediato exercício. O exercício do direito público subjetivo de greve outorgado aos servidores civis só se revelará possível depois da edição da lei complementar reclamada pela Carta Política. A lei complementar referida - que vai definir os termos e os limites do exercício do direito de greve no serviço público - constitui requisito de aplicabilidade e de operatividade da norma inscrita no art. 37, VII, do texto constitucional. Essa situação de lacuna técnica, precisamente por inviabilizar o exercício do direito de greve, justifica a utilização e o deferimento do mandado de injunção. A inércia estatal configura-se, objetivamente, quando o excessivo e irrazoável retardamento na efetivação da prestação legislativa - não obstante a ausência, na Constituição, de prazo pré-fixado para a edição da necessária norma regulamentadora - vem a comprometer e a nulificar a situação subjetiva de vantagem criada pelo texto constitucional em favor dos seus beneficiários. MANDADO DE INJUNÇÃO COLETIVO: A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal firmou-se no sentido de admitir a utilização, pelos organismos sindicais e pelas entidades de classe, do mandado de injunção coletivo, com a finalidade de viabilizar, em favor dos membros ou associados dessas instituições, o exercício de direitos assegurados pela Constituição. Precedentes e doutrina. A matéria foi tratada, ainda, no MI 438/GO, julgado em 11/11/1994, e no MI 485/MT, julgado em 25/04/2002, Emenda Constitucional nº 19/98, que passou a exigir lei específica, a matéria deveria ser regulamentada por lei complementar. Não houve alteração na posição da Corte Constitucional.

A Lei nº 7.783/89, que regulamenta o direito de greve na atualidade, preceitua em seus artigos 14 e 15, *in verbis*, sobre abusos e atos ilícitos durante a realização de um movimento paradedista, que:

Art. 14 Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Art. 15 A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.

Os grevistas que praticarem atos violentos à ordem pública responderão civilmente e penalmente pela reparação por perda e danos oriundos do excesso cometido pelos trabalhadores e poderão incorrer na despedida por justa causa. Os atos ilícitos que forem cometidos poderão ser analisados a partir de três ângulos específicos: a) o que se refere à responsabilidade dos dirigentes da entidade sindical pela deflagração da greve, pela orientação de prática de atos ilícitos ou pela omissão, tendo em vista a tomada de providências impostas pela legislação; b) pela participação ativa de empregados na prática

destes, geralmente realizando piquetes obstativos, mobilizando “arrastões”, agindo com agressão física, psicológica ou moral contra trabalhadores ou membros da coletividade, efetuando ocupação de local de trabalho indevidamente e de forma abrupta, praticando e permitindo depredação de estabelecimento trabalhista em suas máquinas, seus equipamentos, suas instalações, e em outros bens materiais; c) ou estabelecendo negativa para integrar turmas de emergência em virtude de prestação urgente de serviços essenciais tidos como indispensáveis pela observância desta lei.

O exercício do direito de greve deve ser observado dentro dos ditames legais porque qualquer forma apresentada do abuso que prejudique a coletividade e não respeite o direito de outrem deverá ser punido uma vez que este instrumento é de relevada importância na Teoria dos Jogos.

Nela o trânsito dos jogadores mensurando as estratégias dos outros jogadores possibilita que cada um tome a decisão mais apropriada ao seu grupo, ponderando sobre o resultado final de suas escolhas e do conjunto da situação posta. Nos casos em que as greves tratam de jornada de trabalho e que a redução não deve importar em perdas salariais, as concessões de ambos os lados devem considerar vários fatores estruturais da problemática econômica.

Pela Teoria dos Jogos os jogadores que optarem nas suas disputas pela resistência como forma de negociação poderão não ter o ganho desejado/esperado. O melhor lance é partir para estratégia do ganho recíproco.

Uma metáfora usada neste cenário é o “jogo da galinha”, visto no filme *Footlouse*, exibido em 1984, quando dois jogadores apareciam dirigindo dois tratores um na direção do outro em linha reta, em que se mirava bater de frente com o adversário. Quem desistisse durante o percurso (caminho dos tratores) seria “galinha” ou o “perdedor”. Enquanto aquele que se mantivesse firme e resistente seria o “vencedor”. Esta cena cinematográfica nos alertou para o fato de que nas relações trabalhistas nem sempre aquele que mantém suas crenças irredutivelmente obterá um resultado exitoso numa negociação com interesses que deveriam ser comuns à atividade laboral. A estratégia mais benéfica deverá ser sempre a da cooperação (ganho recíproco) com o uso da racionalidade que seja capaz de antecipar e resolver comportamentos humanos.

Nesta pesquisa nos utilizamos de processos do Tribunal Regional do Trabalho- 7ª Região, do SINTRO-CE, a partir de uma solicitação formal dentro deste órgão sobre a

pesquisa em processos jurídicos, a especificidade deste assunto na Justiça do Trabalho no Ceará e a escolha deste sindicato em especial, pela abrangência de sua atuação na Capital do nosso Estado, cuja análise recaiu sobre 42 processos judiciais, compreendendo os anos de 1986 (década de 1980) até 2003, que apresentaram dissídios coletivos que foram dirimidos pela Justiça do Trabalho cearense.

Tais processos foram analisados nos seus aspectos documentais e históricos, envolvendo fatores jurídicos, políticos e culturais, sendo que as culturas jurídicas de cada época marcaram a tramitação processual e a elaboração das sentenças. Nos processos mais antigos a documentação era sempre mais vasta e nos mais recentes encontramos uma documentação mais condensada, marcada principalmente pelas reformas das codificações legislativas do país, que vem buscando oferecer maior celeridade processual durante os litígios no Poder Judiciário pátrio.

No primeiro momento nosso interesse residiu em identificar a incidência de greves nestes processos e para tanto obtivemos as seguintes informações:

- A) Sobre o Processo nº 368/87¹⁹⁶, apresentou greve com repercussão nos jornais locais, dividindo opiniões e mudando a vida dos cidadãos fortalezenses. Ao ser decretada a sua ilegalidade a greve continuou prosseguindo num claro embate entre o sindicato, os empregadores e a Justiça do Trabalho. Assim, o processo de negociação iniciado no final de março somente foi concluso em maio do mesmo ano. Ao se discutir a greve não podemos deixar de resgatar no seu conceito jurídico que a greve de uma única pessoa numa empresa não pode ser considerada uma greve; é um ato de indisciplina e de insubordinação. Na folha 06 deste processo encontramos uma descrição do cenário desta greve, ou seja, “depredações e agressões físicas selvagens: mesmo assim os “piquetes” têm prosseguido, veículos têm sido depredados, com o sindicato dos motoristas distribuindo baladeiras e bilas para as destruições, sob flagrantes da autoridade policial”.
- B) Sobre o Processo nº 469/89 (dois volumes), apresentou greve, que no primeiro momento foi considerada pacífica, mas acabou produzindo incidentes que culminaram com prisões dos grevistas. E com a decretação da ilegalidade da greve. Vale salientar que o acórdão nº 500/87 já havia proferido que “da parte das reivindicações

¹⁹⁶As manchetes do Jornal Diário do Nordeste, Tribuna do Ceará e o Povo, dos dias 05 a 08 de maio de 1987 expressam o movimento paredista orientado pelo SINTRO-CE, com títulos, tais como: “Greve dos motoristas muda a vida de todos” “Ônibus já rodam. Só em avenidas”, “ Mesmo com a ilegalidade a greve vai prosseguindo”, “Noventa ônibus depredados e 19 prisões no segundo dia de greve”. < <http://sintro.org.br/>>

apresentadas em dissídio coletivo deve prosperar somente o que for compatível com a lei e jurisprudência dominante, asseguradas, contudo, as conquistas anteriores da classe profissional”. Neste processo se discutiam aspectos doutrinadores da Política Salarial do país, através da Lei nº 7.788, de 03 de julho de 1989¹⁹⁷, que apregoava, *in verbis*, no seu art.5º:

Nos reajustes de que trata esta Lei, é facultada compensação de vantagens salariais concedidas a título de reajuste ou antecipação, excetuada a ocorrida na data-base. Parágrafo único. A compensação mencionada no caput deste artigo será realizada nas revisões mensais ou trimestrais previstas nos arts. 2º e 3º, respectivamente.

Quando ocorria a negociação visando definir a convenção coletiva da categoria trabalhadora era impossível não se recair numa discussão prolongada e às vezes infrutífera ou ineficiente sobre os índices inflacionários do país nesta época e como garantir e manter ganhos reais aos trabalhadores, da parte dos sindicalistas; e das críticas ao sistema econômico vigente, pelos empresários.

C) Sobre o Processo nº 1591/94, apresentou decretação de greve abusiva em virtude de que no mesmo processo foi identificado que havia acordo intersindical, celebrado entre as partes no dia 14 de março de 1994 sobre aumento de salários.

Neste sentido, a Lei nº 6.708/1979 foi a responsável no país pela instituição em território nacional da política de reajustes salariais semestrais. Que foi revogada pela Lei nº 10.192 em 2001. No entanto, do seu legado restou à imposição seu art. 4º, Caput e § 1º, que nos direciona sobre a forma de contagem do tempo efetivamente trabalhado para os fins econômicos de correção dos salários, orientando que esta deverá ser feita a partir da data-base da categoria profissional. Este procedimento pressupõe que a data-base é a data de início de vigência de convenção, de acordo coletivo ou de sentença normativa. Portando, ainda persiste no Brasil a idéia da primeira convenção, do acordo coletivo ou da sentença normativa como a diretriz da vinculação da base dos trabalhadores daquela categoria.

Quando as negociações trabalhistas estão sendo feitas em prol do reajuste salarial dos trabalhadores os seus resultados podem produzir múltiplos efeitos na conjuntura econômica

¹⁹⁷ Duas leis são significativas sobre este assunto a Lei nº.: 7.788, de 03 de julho de 1989: “Dispõe sobre a política salarial e dá outras providências” e a Lei nº.: 7.789, de 03 de julho de 1989: “Veda a vinculação ao salário mínimo para qualquer fim, e extingue o PNS-Piso Nacional de Salários e o salário mínimo de referência”.

do país. Ao receber os seus salários os trabalhadores alimentam a economia consumindo e ao mesmo tempo elevam os custos da produção dos bens e serviços que serão automaticamente repassados aos consumidores.

No campo jurídico esta realidade tem sido enfrentada com mais afinco desde a década de 1980, quando o país se deparou com elevados índices de inflação que consumiam o real poder aquisitivo dos trabalhadores e da sociedade em termos de produção e de consumo.

Só para recordar no Governo do Presidente José Sarney a população teve de se organizar e sobreviver com a política do disparo do gatilho da inflação para influenciar no aumento dos salários (geralmente esta situação acontecia quando a inflação ultrapassava dois dígitos). Que ficou reconhecida como “gatilho salarial” ou “gatilho inflação”. Todavia a celeridade do mecanismo não alcançava a valia da moeda brasileira no Plano Cruzado e os trabalhadores se viram diante de perdas salariais que ainda hoje estão sendo perseguidas em ações judiciais.

No dia 28 de fevereiro de 1986, o então Presidente do país José Sarney anunciou à sociedade brasileira, pela televisão, a publicação do Plano Cruzado¹⁹⁸, através do Decreto-Lei n° 2.283, que trazia as seguintes medidas impositivas aos cidadãos:

- (1) um congelamento geral, por tempo indeterminado, dos preços finais dos produtos, com exceção das tarifas industriais e da energia elétrica, nos níveis prevalecentes em 27 de fevereiro de 1986;
- (2) um congelamento seguido de reajuste capaz de fixar os novos salários reais com base na média dos seis meses anteriores mais 8%, e 15% para o salário mínimo. Este foi estabelecido em CZ\$ 804,00 e significou um acréscimo de 16% no poder de compra da classe mais baixa;
- (3) aplicação da mesma fórmula a aluguéis e hipotecas, sem o aumento de 8%;
- (4) elaboração de um sistema de reajustamento salarial que assegurava um incremento automático a cada vez que o índice de preços ao consumidor (IPC) aumentasse 20% em relação ao ajuste precedente ou a partir da data-base anual de cada categoria trabalhista – gatilho;
- (5) criação das seguintes regras para os ativos financeiros: substituição das ORTNs pelas OTNs, que ficariam com o valor congelado durante 12 meses, transformando-se os juros acima da correção monetária em juros nominais para os contratos pós-fixados, com proibição de cláusulas de indexações em contratos com menos de 1 ano, exceto para as cadernetas de poupança, que teriam correção monetária trimestral. A Tablita, que era uma tabela de conversão com desvalorização diária de

¹⁹⁸ É de reconhecimento público que os planos de estabilização econômica da Era Sarney (Cruzado, Bresser e Verão) foram concebidos a partir da proposta de congelamento de preços, enquanto os que foram seus sucessores que culminaram com o Plano Real, editado em 1994, partiram da proposição de um desindexador sólido às mudanças estruturais da economia no país e suas repercussões internacionais.

0,45% para contratos pré-fixados, almejava retirar a inflação embutida e impedir o repasse de renda para os credores;

(6) estabelecimento de uma nova moeda, o cruzado, que substituiria a antiga. Essa troca buscava a manutenção do padrão de distribuição de renda do cruzeiro¹⁹⁹.

De acordo com Pretto (2003, p. 2) a questão da política econômica deste Governo nos levou a perceber que:

O Plano Cruzado (1986), exemplo típico de medida reputada inexitosa, estava totalmente correto em seu diagnóstico, cuja conclusão evidenciava a necessidade de substituição da moeda e de congelamento de preços, salários e câmbio sem aviso prévio, porém a sua inefetividade resultou dos seguintes motivos: a parte mais fraca do plano, o congelamento de preços, se tornou a parte mais forte; o governo aqueceu a demanda ao permitir que os salários fossem reajustados pela média dos últimos seis meses mais abono; e a introdução do gatilho consubstanciou um forte elemento instabilizador, pois fez a indexação sem se preocupar com a solução para a dívida pública.

Se no seu início o plano econômico em epígrafe gozou da aceitação popular, melhorando a vida das pessoas e levando seus resultados aos índices das eleições de 1986 que trouxeram à base política do governo governadores estaduais e integrantes do Congresso Nacional; no final do ano de sua implantação demonstrava que não era tão exitoso quanto parecia ser. Os brasileiros tiveram de conviver e suportar a falta de mercadorias, inclusive, as básicas para o consumo diário, as pressões por aumentos salariais que não faziam jus a realidade enfrentada e a cobrança “exacerbada” de ágio na compra de produtos, tornando a vida impraticável economicamente e socialmente.

Foi por este quadro que foi se agravando progressivamente que o Governo Sarney deixou um legado na sua saída de descrédito na sua política econômica porque é consensual entre os economistas e cientistas políticos que os planos econômicos devem ter objetivos que coincidam com o papel do Estado ajudando-o a legitimá-lo social e politicamente.

Ao definir um acordo intersindical na perspectiva de aumento salarial as partes devem estar conscientes das implicações de suas posições e de como o cenário econômico vai recepcionar as elevações obtidas em termos de produtividade e manutenção de empregos.

Pela Teoria dos Jogos a escolha de uma estratégia determina a sua opção jogador e manifesta diretamente impacto na opção do outro jogador. Jogos em que se pretende uma

¹⁹⁹ Ver mais sobre este assunto em PRETTO, Dary. **Um histórico das recentes políticas econômicas de combate à inflação no Brasil**. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003, pp.35-36.

soma positiva (todos os jogadores ganham) são jogos que dependem da interação humana, da racionalidade e da capacidade de mudança, sem representar uma estratégia construída isoladamente. Nas negociações econômicas, sobretudo, as que pressupõem aumentos salariais, devem conter um conjunto de alternativas benéficas a todos os envolvidos porque seus resultados (positivos e negativos) serão também coletivos.

D) Sobre o Processo nº 1696/94²⁰⁰, apresentou decretação abusiva de greve ou ação declaratória de abusividade de greve, mesmo diante de uma minuta de negociação coletiva da data-base dos trabalhadores. Ela foi decretada no dia 18 de maio de 1994.

Pelo seu caráter histórico a greve é um instrumento de pressão da classe econômica e profissional contra os interesses da classe patronal e em favor de condições mínimas de um labor digno e decente. É um fenômeno social que comporta interpretações das diversas ciências sociais por conter elementos que retratam as características latentes da infraestrutura social e de como as leis podem ser consideradas justas ou injustas aos trabalhadores.

O movimento operário vem tendo cada vez mais a compreensão de que realizar uma greve dentro da sua legalidade pode trazer os resultados almejados, além de poder contar com a solidariedade social. Portanto, é preciso que se reconheça que a Constituição Federal brasileira de 1988 não traz uma definição jurídica de greve, mas a legislação infra-constitucional o faz através da Lei n.º 7.783/89.

E no caso específico do SINTRO-CE, dos trabalhadores em transportes urbanos de Fortaleza, recai sobre a categoria o peso da responsabilidade da condução de pessoas (vidas humanas) e da essencialidade deste serviço à população.

Ao ser decretada a ilegalidade de uma greve a sociedade tende a pressupor que os interesses da coletividade estavam sendo negligenciados. E que o Estado deve coibir tais posturas através de sua Justiça Especializada.

Neste diapasão, uma greve em serviços ou atividades essenciais não pode acontecer sem que sejam atendidas as necessidades inadiáveis da comunidade. Uma vez que tal situação poderá colocar em processo de perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança desta população não atendida.

²⁰⁰Ver notícias sobre a greve veiculada neste processo no Jornal Diário do Nordeste, dos dias 11 e 12 de maio de 1994 e no Jornal O Povo, de 27 de maio de 1994. <<http://www.opovo.com.br/>> <<http://diariodonordeste.verdesmares.com.br/>>

Neste direcionamento a Colenda Corte do Tribunal Superior do Trabalho vem reconhecendo que o direito de greve não é absoluto, recaindo sobre ele limitações que convergem para o bem-estar social da população:

RECURSO ORDINÁRIO DA SUSCITANTE - DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE - ABUSIVIDADE Embora garantido constitucionalmente, não é absoluto, irrestrito e ilimitado o direito de greve. Ao contrário, deve observar os limites, pressupostos e requisitos legais para ser regular e não abusivamente exercido. In casu, desatendido o preceito legal estabelecido no art. 3º da Lei nº 7.783/89, tendo em vista que não demonstrado, de forma válida, o propósito efetivo de negociação prévia e autônoma, declara-se abusiva a greve. Recurso ordinário provido” RODC - 680019-24.2000.5.15.5555; Data de Julgamento: 28/06/2001, Relator Ministro: Vantuil Abdala, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DJ 10/08/2001.

Algo importante a ser ressaltado é que na vigência da Lei n. 4.330/64, este direito era considerado legal ou ilegal, ou seja, analisando-se o atendimento dos pressupostos legais para sua legitimidade social e jurídica. Contudo, a Lei n. 7.783/89, adota no seu art. 14 uma definição qualificativa da sua prática, ao mencionar que, *in verbis*: “constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção, ou decisão da Justiça do Trabalho.”

Quando não há a observância do preceituado na Lei nº 7.783, o TST vem assim se posicionando:

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE - ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA - IRREGULARIDADES NO EDITAL DE CONVOCAÇÃO, NA ATA DA ASSEMBLÉIA E NÃO-COMPROVAÇÃO DO QUÓRUM - INOBSERVÂNCIA DA LEI 7.783/89 E DO ESTATUTO SOCIAL DO SINDICATO. 1. A Constituição Federal, em seu art. 9º, assegura o direito de greve ao trabalhador, cabendo a ele decidir sobre a oportunidade de exercê-lo, bem como sobre os interesses que serão defendidos no exercício desse direito. Contudo, devem ser observadas as formalidades exigidas pela Lei 7.783/89. 2. -In casu-, verifica-se que o Sindicato representante da categoria profissional não observou o cumprimento dos ditames da Lei de Greve, necessários para que não seja reconhecida feição de abusividade ao movimento grevista. 3. Verificando-se irregularidades na convocação e na realização da assembleia geral na qual se deliberou pelo movimento de paralisação, conclui-se pela ausência de autorização da categoria para que o Sindicato promovesse a greve, o que explique, talvez, a baixa adesão ao movimento paredista. 4. Desse modo, embora tenha o Regional decidido pela não-abusividade do movimento paredista, a par da inobservância pelo Sindicato das formalidades previstas no próprio Estatuto, conquanto impostas por lei, quanto à convocação e ao quórum para deliberação da deflagração da greve, entendo como abusivo o movimento paredista, merecendo reforma a decisão regional que declarou a sua não-abusividade e determinou o pagamento dos dias parados aos empregados que aderiram à greve. Recurso ordinário parcialmente provido. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo 2023000-43.2005.5.02.0000; Relator: Ministro Ives Gandra

Martins Filho, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DJ 19/10/2007.

Muitos ainda são os caminhos que a greve poderá empreender como direito de resistência²⁰¹ dos trabalhadores em sociedades democráticas e pluralistas, dentre elas figura-se hoje o Brasil. Sua efetividade tem de superar conceitos tradicionais e reencontrar o exercício da liberdade e do direito conquistado historicamente.

A resistência (insubordinação ou insurreição) será empreendida na mesma dimensão do não cumprimento das formas contratuais de organização do poder político na sociedade. Suas estratégias poderão ser mais aguerridas ou sutis, dependendo dos princípios e da natureza do Estado.

Numa sociedade democrática deve existir a possibilidade concreta de seus membros se organizar em defesa de seus direitos, sendo ouvidos em suas reivindicações. O direito de greve representa a expressão máxima dos trabalhadores objetivando mudanças necessárias nas relações de trabalho à luz da mobilização e da participação.

E) Sobre o Processo nº 4724/94²⁰², apresentou decretação abusiva de greve, que foi decidida no dia 18 de maio de 1994. Nos moldes das anteriores a declaração de abusividade da greve causa insatisfações nos trabalhadores do SINTRO-CE e surpreende positivamente a sociedade.

A Justiça do Trabalho age nestes casos com muita celeridade processual; por um lado, por entender que estão em jogo a tutela protetiva do Estado aos trabalhadores, que tem na atividade laboral a sua sustentação; daí o seu caráter falimentar; por outro, os serviços e atividades essenciais não podem sofrer lapso tempo, muito menos prolongado, porque provocam perigos/prejuízo à população.

F) Sobre o Processo nº 2624/98, apresentou greve, porém não foi considerada abusiva, propondo aumento de tarifas para custear as melhorias das condições de trabalho e incidir nos resultados de satisfação dos usuários do serviço prestado. Houve mediação durante o litígio e a categoria retornou ao trabalho sem embates prolongados, embora

²⁰¹De acordo com Montesquieu (2003) a obediência às leis é dada pela educação (livro IV, do *EL*), num primeiro plano, e num segundo, pela moral, inclusive na sua dimensão religiosa (livro XXIV, do *EL*); na óptica de Espinosa (1989) ao tratar do problema da obediência política o mesmo identifica duas naturezas, dois Estados e duas obediências: a obediência do servo e a obediência do súdito.

²⁰²As manchetes nos Jornais O Povo, dos dias 27 de abril, 11 e 12 de maio e do Jornal Diário do Nordeste, do dia 11 de maio de 1994, atestam as dificuldades dos grevistas de alcançar as suas reivindicações junto à classe patronal que interessada nos lucros começou a melhorar a frota com aquisição de novos ônibus.

com conquistas parciais das suas reivindicações. Porém, o SINTRO-CE apareceu nas manchetes dos jornais neste mesmo ano, logo após o episódio da negociação, por disputas internas à direção do Sindicato em eleições vindouras em que:

O pré-candidato à presidência do Sintro, Aristóteles de Sousa, denuncia Assis Silva, da junta governativa, de prática de irregularidades. O motorista da Companhia de Transportes Coletivos (CTC) Aristóteles Elmiro de Sousa, pré-candidato à presidência do Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários no Estado do Ceará (Sintro), denuncia, em entrevista ao O POVO, que Francisco de Assis Silva, membro da junta governativa que dirige atualmente o sindicato, “se apropriou de três carros da entidade, passando para o nome de parentes, além de ser inconsequente e responder a vários processos por desonestidade. [...] Sobre as acusações de apropriação de veículos do sindicato e comprometimento com os patrões, vendendo os direitos dos trabalhadores, feitas por Aristóteles, o presidente da junta governativa, Assis Silva, nega tudo. Ressalta que, no que se refere aos carros “isso é uma coisa que ele diz para se engrandecer, tirando proveito político”, acrescentando que “todo mundo diz, mas ninguém comprova nada contra o Assis”. Com relação ao comprometimento com os patrões, mencionado por Aristóteles, ele também se defende, quando afirma “nunca compactuei com os patrões. Sempre estive à frente das lutas, reivindicando melhores salários [...] Hoje, às 9h30min., o Sintro realiza assembleia para deliberar sobre diversos assuntos de interesse da categoria, entre eles: os intervalos entre as viagens que não são contados como jornada de trabalho. César Martins, afastado por força de liminar, que ele questiona, afirma que não há irregularidades no pagamento das férias de Carlos Sampaio Vieira e que no caso do conserto da ambulância, disse desconhecer o recibo, mas que pode haver mais de uma nota fiscal com valores contidos num único recibo. Diz ainda que não há nenhum cheque sem fundo emitido na sua gestão. César Martins estranha a decisão do juiz José Edmilson de Oliveira, que concedeu a liminar, e diz que ele “cometeu um equívoco”. Martins afirmou também que sua administração “é transparente e vão ter que provar na Justiça tudo o que dizem a nosso respeito, inclusive sobre repasse de dinheiro de contribuições sindicais”, enfatizou.” (MOTORISTA DA CTC DENUNCIA JUNTA GOVERNATIVA DO SINTRO/ Data: 20/07/1998 - Fonte: O Povo, Cidades p. 16-A

É perceptível que as disputas internas fragilizam o sindicato em suas funções e dificultam suas relações com os sindicalizados. Uma eleição num sindicato do porte do SINTRO-CE se assemelha, grosso modo, com a de vereadores da cidade. Com a presença de lobistas junto aos eleitores, vazamento de dossiês dos candidatos e muita divulgação através de panfletos com as propostas do candidato, participação em programas de emissoras de rádio e de TV, pesquisa de opinião patrocinada pelos candidatos e outras atividades sociais e de lazer que são evidenciadas para obtenção do voto e preparação da futura organização política do sindicato.

G) Sobre o Processo nº 2926/99, apresentou greve que foi considerada dentro de um clima de absoluta ordem social com a utilização dos meios absolutamente pacíficos. É tanto que foi feito acordo poucos dias após a decretação da mesma. A convenção

coletiva seria para o período de 01/05/1999 a 30/04/2000 e o acordo foi celebrado no dia 17/05/1999.

- H) Sobre o Processo nº 537/00²⁰³, apresentou decretação abusiva de greve, com atos de vandalismo e constrangimento de funcionários e de usuários; com dezenas de pneus da frota de transportes urbanos, no caso ônibus, furados pelos grevistas; fotos de depredação dos veículos anexados nos autos processuais e jornais locais publicaram o fato e analisaram os dois lados do fato: a insatisfação dos trabalhadores e as necessidades da coletividade de direito ao transporte urbano protegido pela tutela do Estado. A manchete do Diário do Nordeste do dia 26/01/2000 expressa a realidade controvertida desta situação, dizendo que:

Os motivos da paralisação, segundo o assessor do Sintro, Everardo Bezerra, são, prioritariamente, o fato dos motoristas estarem sendo obrigados a rodar em carros quebrados; e os cobradores terem que restituir os valores roubados, mesmo apresentando o boletim de Ocorrências da Polícia. Eles também se queixam de ficarem até dois meses sem folgar no final de semana e de demissões por justa causa por qualquer motivo, como deixar o passageiro descer pela porta traseira por falta de troco ou se recusar a fazer acordo com a Empresa. O presidente da CTC, João Batista Almeida Jacó, rebateu, dizendo que não tinha a menor informação sobre a possibilidade de um movimento e que não existe nenhuma pauta de negociação que seja do seu conhecimento. Quanto ao ônibus parado em frente à Empresa, ele afirmou que foi quebrado e teve os pneus furados pelos sindicalistas e alguns funcionários. [...] Disse, ainda que a maioria dos motoristas e cobradores queria trabalhar, mas foi impedida. Afirmou, por fim, que os motoristas chegaram a danificar o veículo particular de um dos funcionários da Empresa. Assis Silva negou as afirmações e disse que o funcionário nem teve coragem de se aproximar da Empresa de carro. Com relação aos assaltos, Jacó explicou que, normalmente, quando o cobrador é assaltado, a empresa assume. Mas, os 25 veículos que rodam nas áreas com maior incidência, foram equipados com cofres e, os cobradores orientados a só manter R\$ 20,00 na gaveta e, o restante recolher ao cofre. “Se ele não cumpre, está expondo o patrimônio da empresa ao risco e deve pagar por isso”, afirma. Por fim, o presidente da empresa justificou que, como o próprio nome diz, demissão por justa causa deve ser comprovada na Justiça do Trabalho e não se admite qualquer motivo. Os sindicalistas disseram que iriam chamar a Ouvidoria da Prefeitura para resolver o impasse. Já o presidente da CTC, reagiu questionando porque ela não foi acionada antes da paralisação. **(NÃO HOUVE DIÁLOGO ENTRE SINDICATO E DIRETORIA DA EMPRESA/ Data: 26/01/2000 - Fonte: Jornal Diário do Nordeste, Cidade p. 10).**

Os passageiros das linhas servidas exclusivamente pela Companhia de Transportes Coletivos (CTC) continuaram no sufoco, na manhã de ontem, por causa da

²⁰³ As manchetes do Jornal Diário do Nordeste, Tribuna do Ceará e o Povo, dos dias 26 e 27 de janeiro de 2000 apontam o desenvolvimento do movimento paredista orientado pelo SINTRO- CE, com títulos como “Confusão nos terminais de ônibus” ou “Motoristas declaram greve por tempo indeterminado”. Através delas a população de Fortaleza, sobretudo, dos bairros periféricos, tenta compreender as reivindicações e busca desenvolver uma postura mais solidária aos trabalhadores grevistas, formados por motoristas e cobradores de ônibus, mas alegam que estão sendo prejudicados com a situação e os seus desdobramentos legais. A participação da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho é na direção de dirimir o litígio.

paralisação. Conforme o supervisor do Terminal da Parangaba, Antonio Carvalho Lima, o único atenuante foi que, sabendo da greve, as demais empresas soltaram mais ônibus reservas e mais cedo. Até o fechamento da edição do jornal não havia nenhuma novidade nas negociações entre a CTC e o Sindicato dos Trabalhadores do Transporte Rodoviário do Ceará (Sintro). A estimativa é que a paralisação dos ônibus permaneça ainda hoje, completando assim o terceiro dia transtorno para a população e prejuízo para a empresa. A atendente Adriana de Souza Galdino, que depende exclusivamente da linha Parangaba/Papicu/Montese, uma das mais problemáticas de todo o Sistema Integrado de Transportes (SIT), afirmou que nada mudou com a paralisação. “É como se a CTC estivesse sempre em greve”, disse. Quando fez essas afirmações, já estava no terminal há 45 minutos, a 10 minutos do seu horário de paralisação – não abateu o movimento. Everardo Bezerra, assessor do Sintro, disse, no início da manhã, que os trabalhadores ainda não haviam recebido a liminar deferida pelo TRT e que iriam entrar na Justiça com um mandato de segurança, pedindo o afastamento do juiz Manoel Arízio de Castro, que sempre se posiciona favorável às empresas, segundo eles; e tentar barrar a liminar. O presidente da CTC, João Batista Almeida Jacó, disse que continuava aberto a negociações, desde que o serviço voltasse ao normal. “O problema é que parece não existir uma pauta de reivindicações. Em cada entrevista, eles citam fatores diferentes”, declarou. **(IMPASSE NAS NEGOCIAÇÕES MANTEM PARALISAÇÃO NA CTC / Data: 27/01/2000 - Fonte: Jornal Diário do Nordeste, Cidade p. 12)**

O cenário das condições de trabalho da categoria aqui retratada é caótico, principalmente para os cobradores que são obrigados a indenizar a empresa quando há roubo dos valores mantidos dentro do ônibus. A revolta dos trabalhadores também é notória com relação a forma como a empresa trata dos direitos trabalhistas e a pressão que ela exerce na despedida por justa causa.

O juiz Manoel Arízio Eduardo de Castro, do Tribunal Regional do Trabalho, proibiu manifestação dos trabalhadores em frente à CTC e nos terminais de ônibus, e estabeleceu multa de R\$ 5 mil para cada hora de greve. Os motoristas e cobradores de ônibus da Companhia de Transportes Coletivos (CTC) paralisaram as atividades durante todo o dia de ontem. A greve atingiu 100% da frota, pois os manifestantes se concentraram em frente ao portão da empresa, impedindo a saída dos ônibus. Os motoristas não têm reivindicação salarial, as exigências são referentes a melhores condições de trabalho. No final da tarde, o juiz Manoel Arízio Eduardo de Castro, do Tribunal Regional do Trabalho, concedeu liminar a favor da CTC, considerando ilegal qualquer manifestação do Sindicato dos Trabalhadores em Transporte Rodoviário do Estado do Ceará (Sintro). O presidente do Sintro, Manoel Moreira Neto, disse que a greve vai continuar hoje. Em seu despacho, o juiz lembrou que o transporte coletivo é essencial, sustentando que o "bloqueio do sindicato não encontra apoio na Lei" e que as reivindicações não foram precedidas de negociação prévia entre as partes, não observando os requisitos da lei de greve. A liminar determina que o descumprimento acarretará multa no valor de R\$ 5 mil por hora parada, sendo o valor recolhido revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). A greve começou às quatro horas da madrugada de ontem, pegando de surpresa os passageiros nos terminais do Sistema Integrado de Transportes. A solução encontrada pela Empresa Técnica de Transportes Urbanos S.A. (Ettusa), responsável pela organização do trânsito, foi utilizar ônibus de outras empresas para cobrir as linhas da CTC. Em nenhum momento houve negociação entre os manifestantes e a direção da empresa. Os trabalhadores também denunciaram um suposto descaso da CTC para com os empregados e passageiros, já que os carros "estão rodando sem a devida manutenção, expondo a vida dos que estão nos ônibus",

segundo diz o presidente do Sintro. **(SINDICATO DIZ QUE GREVE DA CTC CONTINUA HOJE /Data: 26/01/2000 - Fonte: Jornal O Povo - Cidade p.09a).**

Quando a população se vê lesada em seus direitos não consegue discernir com clareza sobre a importância da greve como um ato capaz de pressionar a classe patronal no sentido de proporcionar melhores condições de trabalho aos próprios trabalhadores que irão proporcionar aos usuários do serviço prestado um atendimento mais qualificado e eficiente. Numa possível “guerra de liminares” na Justiça Especializada a população local se distancia do movimento paredista e a greve fica enfraquecida no processo de aceitação social da coletividade.

Devemos lembrar que de acordo com os arts. 8º e 14 da Lei nº 7.783/89 a Justiça Especializada, por iniciativa de qualquer uma das partes envolvidas no litígio ou do Ministério Público do Trabalho, ao julgar a demanda de um dissídio coletivo, decidirá no processo: sobre a legalidade ou ilegalidade da greve, sem que com isto venha a prejudicar o exame do mérito das reivindicações dos obreiros; sobre a cessação da greve, já que antes não foi resolvida por conciliação das partes ou por iniciativa da entidade sindical; e, se for declarada a ilegalidade, o Tribunal julgador determinará imediatamente o retorno ao trabalho, sob pena de multas diárias ao sindicato infrator.

Vale destacar que nos demais processos que foram analisados para elaboração desta Tese apenas os sete aqui inseridos tratam do direito de greve e da ação declaratória de abusividade de greve. Eles retratam uma realidade conflituosa entre empregados e empregadores e a força organizativa do Sindicato em tela na defesa dos interesses destes empregados²⁰⁴.

A categoria econômica ou profissional deste Sindicato tem conseguido levar as suas reivindicações à sociedade principalmente mediante as notícias dos três jornais que cobrem os

²⁰⁴ É inegável que os filmes podem ser bastante úteis em sala de aula, desenvolvendo discussões que possibilitem a verdadeira consciência histórica, quando desvelam fatos e acontecimentos históricos que foram e continuam sendo alvos de problemas do nosso cotidiano. A análise das diversas cenas marcantes do Filme *Germinal* como proposta metodológica para o ensino de História, favorecendo a compreensão dos sentidos históricos, jurídicos, políticos e econômicos do trabalho humano, da sua organização social e econômica, das suas lutas ideológicas e das constituições legislativas ao seu respeito pode suscitar inúmeras questões envolvendo o trabalho assalariado como mola propulsora do desenvolvimento humano e como instrumento capaz de legitimar e de promover oportunidades de sobrevivência digna dos indivíduos com profunda igualdade social e jurídica entre os atores sociais envolvidos: empregados, empregadores, a sociedade e o Estado. Nesta perspectiva, assisti-lo no âmbito escolar ou universitário poderá ser uma situação ímpar de redimensionamento de concepções e de posturas éticas sobre o trabalho humano, as organizações institucionais que devem protegê-lo e as legislações positivadas que o amparam socialmente.

fatos do Ceará: O Povo, Diário do Nordeste e Tribuna do Ceará. Juntos ou separados estes veículos de comunicação social formam a opinião pública da sociedade.

Se antes as informações eram lentas e fragmentadas hoje elas precisam ser sólidas, céleres, confiáveis e imparciais. E informação gera conhecimento que mobiliza a cidadania.

Este assunto traz a lume uma inferência básica: o movimento sindicalista desta categoria no Estado do Ceará vem optando pela negociação e evitando processos judiciais muito prolongados e até mesmo a realização de greves.

Obviamente o recorte histórico dos processos aqui analisados, enquanto estudo de casos nos colocou caminhando em direção a uma visão mais aberta da greve, do respeito aos trabalhadores envolvidos, do papel dos sindicatos e do Estado e dos mecanismos de decretação da abusividade.

Verificamos nos processos trabalhistas analisados que embora sejam de décadas diferenciadas a forma mais usual da greve é repetida pelo movimento sindicalistas. De paralisação do trabalho pelos trabalhadores, de tentar impedir que os demais membros da categoria entrem na empresa e retome suas atividades e a depredação do patrimônio; sendo estes procedimentos ainda eficazes na mobilização e na permanência da greve.

Se formos comparar os artigos da Revista LTr deste mesmo período o pensamento jurídico do final dos anos de 1980 e até o início dos anos de 2000 descreviam o papel da Justiça do Trabalho no Brasil, reconhecendo suas potencialidades e suas limitações estruturais e geográficas, identificando suas formas de fazer o Direito do Trabalho ser reconhecido pela sociedade brasileira e de acompanhar o Direito Comparado Internacional, sobretudo, de países da Europa e da América Latina e os Estados Unidos, analisando suas práticas e estabelecendo críticas ao sistema brasileiro, em se tratando dos direitos apregoados pela OIT e pelo nosso ordenamento pátrio.

Nestes artigos encontramos como os operadores do Direito discutiam o papel dos entes estatais na consolidação de políticas nacionais econômicas e trabalhistas; analisavam a formação dos bacharéis em Direito no país, colocando discursos de abertura de turmas, de homenagens aos docentes que construíram a História do Direito do Trabalho com suas produções literárias, com suas experiências nos Tribunais do país e com sua militância partidária; constatavam as falhas e as contradições das legislações trabalhistas envolvendo as Orientações Jurisprudenciais, as Súmulas e os Acórdãos mais recentes, dando um olhar mais teórico-prático aos casos concretos da Justiça do Trabalho; apresentavam informações e

orientações sobre a indicação de livros neste campo científico, além de publicizar a realização de eventos nacionais e internacionais sobre o Direito do Trabalho.

Muitos dos nomes dos autores que são referenciados nesta Revista Trabalhista²⁰⁵ neste período foram se tornando profissionais da Magistratura nesta área no país e foram produzindo obras a partir dos artigos já publicados.

Este período foi de efervescência de idéias e de posicionamentos ideológicos, de transformações que precisavam ser divulgadas e de uma ampla necessidade de fazer a sociedade acreditar e recorrer cada vez mais a Justiça Especializada para solução dos seus litígios laborais, dentro do Direito Individual ou Coletivo do Trabalho.

E neste sentido foi também perceptível a utilização da legislação processual civil por analogia que estimulava a tese da derrogação da lei processual trabalhista para ampliar-lhe a irrecorribilidade das decisões de primeira instância.

Foi também marcado pelas múltiplas interpretações das fases do sindicalismo brasileiro e suas comparações com outros sistemas do mundo, objetivando compreender a importância da unicidade sindical do país, suas vantagens e suas desvantagens. Exemplificando-se as teses construídas com as análises dos modelos econômicos e políticos destes países, sobretudo, com o surgimento da democracia constitucional.

Os relatos dos profissionais a respeito de suas práticas na Justiça do Trabalho²⁰⁶ também foram efetivados através de entrevistas ou de discursos já proferidos; em que a identidade desta instituição foi idealizada, e ao mesmo tempo refletida, à luz das problemáticas constantes do Judiciário brasileiro. Um poder que buscava delimitar sua atuação e ser autônomo e independente em suas prerrogativas legais.

Em todos os momentos, nas páginas já amareladas pelo tempo uma história do Direito pátrio e de seus atores sociais que não estavam inertes diante da conjuntura nacional e internacional e que tinham posições claras, definidas e sólidas sobre o modelo de prestação jurisdicional que esta instituição, inserida no Poder Judiciário, deveria realizar para proteger

²⁰⁵São exemplos destes nomes Evaristo de Moraes Filho, Antônio Lamarca, Renato Machado, Arnaldo Süssekind, Eduardo Gabriel Saad, Segadas Vianna, Mozart Victor Russomano, Wagner D. Giglio, Milton Martins, Márcio Túlio Viana, José Carlos Arouca, Maurício Godinho Delgado, dentre outros que se destacaram na produção literária e no enfrentamento da problemática trabalhista nos Tribunais do país. Devemos destacar que as mulheres advogadas apareciam muito pouco nesta produção literária.

²⁰⁶“A Justiça do Trabalho, por seu aspecto, pode dizer-se até que é tradicionalista, pois veio insurgir-se em uma forma de organização já adotada pacificamente para outros ramos da jurisdição da Justiça brasileira”. Ver in MOURA, Raimundo de Souza. **A participação dos Juízes Classistas na Justiça do Trabalho**. Revista LTr, nº40, p. 424.

os trabalhadores de opressão dos seus patrões e da exclusão social pelas condições de trabalho e de políticas salariais²⁰⁷.

Nos processos em que as greves figuraram como mecanismo de pressão organizada contra os patrões a posição mais vista foi a de negociação das partes no sentido de se reduzir o conflito e de se promover o mais rápido possível os acordos necessários aos trabalhadores e as empresas com a finalidade de não se prejudicar a sociedade com a não oferta de serviços regulares.

As críticas a este procedimento eram feitas a partir da trajetória dos sindicatos e das políticas nacionais do país, sobretudo, as econômicas e sociais, que afetariam diretamente o movimento paredista e seu poder de negociação junto à classe patronal, em busca da garantia do lucro e da produtividade com baixos custos operacionais.

4.3 A CONCILIAÇÃO E A NEGOCIAÇÃO NOS LITÍGIOS COLETIVOS: DEVERES E DIREITOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho no Brasil, a partir da década de 1970, viu uma legião de trabalhadores do nosso país recorrer a ela para receber a proteção estatal contra os desmandos e as opressões da classe patronal, quer organizados em sindicatos, quer individualmente, numa cruzada pelas condições de trabalho, pela despedida dentro dos ditames legais e pelo pagamento “justo” dos salários. Em ações que eram julgadas na primeira instância e ações que deveriam contar com recursos processuais em Tribunais mais distantes, porém com a mesma natureza protecionista do surgimento desta instituição no Brasil e contando com a sua nova face de aceitação social e laboral.

Nas décadas seguintes, melhorando o seu quadro de recursos humanos e sendo criadas unidades (Varas) mais próximas geograficamente da população brasileira continuou sendo muito requisitada pelos obreiros e pelos patrões, ampliando suas atribuições e competências nas Constituições pátrias e chegando na atualidade com abrangente credibilidade trabalhista.

Ela foi progressivamente ampliando suas ações e saindo da dimensão de instituição central do aparato estatal, responsável por regular e fiscalizar as relações laborais no nosso

²⁰⁷ Indicamos sobre este assunto a leitura crítica dos exemplares da Revista LTr a partir do número 40 e seguintes, que forjam a explicitação deste quadro econômico no nosso país e suas repercussões no Direito do Trabalho como instrumento de proibição de abusos e de vigilância de conquistas trabalhistas.

país e absorvendo as problemáticas mais gerais e específicas do vasto mundo do trabalho brasileiro. Sua historiografia passou a ser enriquecida com as contribuições da Sociologia do Trabalho no Brasil, tornando o labor como um fenômeno social e jurídico de suma importância nas transformações globais do nosso país e nas suas repercussões internacionais.

Seu grande desafio seria o de se renovar constantemente em função das transformações globalizantes e o de implantar nas discussões e elaborações de políticas nacionais para economia envolvendo os temas da solidariedade e da identidade sindical em contraposição as questões polêmicas do movimento capitalista, da reestruturação das empresas para o enfrentamento da globalização e dos princípios trabalhistas da OIT.

Uma missão hercúlea num país em que as pessoas ainda são alvos de práticas trabalhistas análogas as dos escravos, em busca de sobrevivência e fugindo da exclusão social e da pobreza extrema.

A CLT, vista como um passo significativo em busca da cidadania tinha recuos, imprecisões, obscuridades; e, em muitos casos concretos, não havia previsto certos desdobramentos dos litígios trabalhistas dos tempos modernos. Até porque algumas categorias econômicas e profissionais nem existiam quando da sua edição. E nem o Brasil estava tão inserido no contexto internacional como se encontra agora, disputando novos nichos de mercado e abrindo suas fronteiras internas à presença das empresas multinacionais.

Assim, era preciso fazer adequações e gestar mudanças processuais em que os trabalhadores não tivessem seus direitos mitigados pelos patrões alegando lacunas ou obscuridades nas legislações, principalmente porque chegavam acompanhados de assistência técnico-jurídica enquanto os operários dispunham de vez e de voz, mas despreparados em identificar a totalidade dos seus direitos que seriam oponíveis aos seus patrões na Justiça Especializada, que tinha a obrigatoriedade de fazê-los valer em caso de descumprimento da prestação jurisdicional.

Ao chegar ao Ministério do Trabalho, o operário poderia oralmente, informar ao funcionário público responsável, o teor da sua reclamação trabalhista que seria reduzida a termo e seria distribuída à apreciação deste órgão. Se chegasse acompanhado do representante do seu sindicato poderia pleitear a negociação coletiva, buscando direitos mais amplos e benefícios adicionais que iriam alterar expressivamente as suas condições de trabalho e a real situação da economia do país.

Neste sentido, a Carta Magna de 1988, trouxe uma discussão imperiosa sobre o instituto do *Jus Postulandi*, no seu art. 133, que consiste no princípio de capacidade postulatória de empregados e empregadores à Justiça do Trabalho, conforme proposto pelo art. 791 da CLT, no ajuizamento pessoal de suas reclamações e no acompanhamento destas, sem a necessidade da presença do advogado.

Contudo, os Tribunais Trabalhistas do nosso país se posicionaram sobre a continuidade vital deste princípio, associado a outros do Direito e do Processo do Trabalho, por entender que a capacidade se diferencia da denominada capacidade processual, que assegura que somente podem estar em juízo nos litígios as pessoas que possuem os seguintes requisitos postulatórios: personalidade, ser parte no processo, postulando por si ou por seus procuradores.

As controvérsias sobre o *Jus Postulandi* foram enfrentadas pelo STF que suspendeu artigos do Estatuto da OAB, sem ferir os ditames da Carta Magna e mais recentemente o TST, mediante a Súmula nº 425 pacificou as polêmicas ainda existentes configurando a relevância do *Jus Postulandi* na Justiça Laboral e definindo seu alcance na dinâmica processual trabalhista, permitindo que o *Jus Postulandi* das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limitar-se-á às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

Nesta mesma direção o Direito Processual Trabalhista se diferencia do Processo Civil porque não se aplica aos menores de 18 anos nem às mulheres casadas (art. 792, CLT, que diz, *in verbis* “que podem pleitear perante a Justiça do Trabalho sem assistência de seus pais, tutores ou maridos”).

O *Jus Postulandi* é uma garantia preceituada pelos arts. 791 e 893 da CLT sobre as partes (empregados e empregadores) em litígio laboral poderem ingressar em juízo sem a assistência de um causídico. Sua vantagem reside na imediata possibilidade de acesso à prestação jurisdicional e suas desvantagens podem ser aquilatadas em face da desigualdade processual de defesa técnica e a omissão do Estado de oferecer a assistência jurídica gratuita ao jurisdicionado, deixando de cumprir suas responsabilidades constitucionais e sociais.

Preliminarmente é importante lembrar que o art. 36 do Código de Processo Civil Brasileiro determina que as partes envolvidas numa lide, para terem como ingressar em juízo, deverão ser necessariamente representadas por um advogado.

A observação desta regra no Direito Processualista do Trabalho comporta a flexibilidade gerada pelo legislador pátrio ao permitir o *Jus Postulandi*, que significa o direito da própria parte de postular em juízo, sem a presença de um advogado, conforme inscrito no art. 791 da CLT, que nos informa, *in verbis*:

os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final. § 1º Nos dissídios individuais os empregados e empregadores poderão fazer-se representar por intermédio do sindicato, advogado, solicitador ou provisionado, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil. § 2º Nos dissídios coletivos é facultada aos interessados à assistência por advogado.

O Princípio do *Jus Postulandi* figura como um dos mais significativos na Justiça Laboral. Em se tratando da efetividade do processo trabalhista por agilizar a prestação jurisdicional, prestigiando a simplificação dos procedimentos, a sua celeridade e as peculiaridades que individualizam as realidades fáticas destes ramos do Direito, sendo ainda necessário acrescentar que inexistindo em nosso ordenamento jurídico pátrio um Código de Processo do Trabalho, as possíveis lacunas existentes na CLT autorizam a aplicabilidade subsidiária do Código de Processo Civil Brasileiro, conforme determina o art. 796 desta legislação laboral.

Na relevante interpretação dos autores Carlos e Pretti (2005, p. 92) a existência do *Jus Postulandi* na Justiça Laboral está diretamente associada ao princípio da simplificação do procedimento processual, que deve romper com os modelos clássicos do Processo Comum, permitindo que “empregados e empregadores possam, se valer, por exemplo, do *jus postulandi*, ou seja, do direito de pleitear na Justiça do Trabalho sem a assistência do advogado”, adaptando-se necessidades e anseios a procedimentos mais simples e céleres.

Devemos destacar que Martins (2008, p. 183) nos alerta para as restrições do *Jus Postulandi* na tramitação processual trabalhista ao dizer que:

Esta possibilidade restringe-se, porém, ao âmbito da Justiça do Trabalho, ou seja, desde a Vara até o Tribunal Superior do Trabalho. Para se interpor recurso extraordinário em matéria trabalhista a parte terá de contratar advogado. O mesmo ocorre se houver a interposição de recurso ao STJ quando se discute conflito de competência.

As implicações do Princípio do *Jus Postulandi* na Justiça do Trabalho constantemente são alvos de célebres manifestações do Poder Judiciário, como perceberemos

a seguir, em alguns textos selecionados da jurisprudência dominante no nosso ordenamento jurídico que vem fundamentando a importância e a objetividade processual deste incomparável instituto no cenário trabalhista do Brasil, a saber:

EMENTA: JUSTIÇA DO TRABALHO. JUS POSTULANDI. VALIDADE. ARTIGOS 791 E 839 DA CLT. INTERPOSIÇÃO DE RECURSO. A jurisprudência predominante é no sentido de que ainda vigora no processo do trabalho o chamado "jus postulandi", que autoriza que empregados e empregadores possam reclamar pessoalmente na Justiça do Trabalho, além de acompanhar suas ações até o final, independentemente de estar assistidos por advogado. Embora a validade deste princípio da postulação pelas próprias partes tenha sido questionada quando da promulgação da Constituição de 1988 - cujo artigo 133 preceitua que o advogado é indispensável à administração da justiça -, é certo que permanecem em vigor os dispositivos da CLT que lhe dão sustentação, que são os artigos 791 e 839. Enquanto não houver manifestação definitiva do excelso Supremo Tribunal Federal acerca da não-recepção destes dispositivos por parte na nova ordem constitucional, é mesmo de se autorizar que as ações trabalhistas sejam processadas pela via da atermação ou, até, por meio de petição redigida e elaborada pelo próprio postulante. É certo, ainda, que esta prerrogativa também envolve a interposição de recursos perante os tribunais (todos eles; inclusive, os Superiores), pois é justamente esta a preceituação do citado artigo 791 da CLT, no sentido de que "os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar suas reclamações até o final". Diante deste panorama, também não se poderá impor à parte que recorre, com base no "jus postulandi", qualquer excesso de formalismo na elaboração do apelo, sob pena de desvirtuação do próprio instituto. Isto significa que basta que esta se manifeste em juízo, seja de forma escrita, seja por meio de manifestação tomada a termo na Secretaria da Vara, expressando a sua discordância quanto à decisão proferida. (TRT 3ª. Região, Processo 00343-2004-054-03-00-1 RO , Segunda Turma, Relator Hegel de Brito Boson, Publicação DJMG, 31/08/2005, Página 11).

A permanência deste instituto pós Constituição Federal Brasileira de 1988 não fere norma constitucional, em face de decisões dos nossos Tribunais:

EMENTA: "JUS POSTULANDI" APÓS A PROMULGAÇÃO DA CF/88 E DA EDIÇÃO DA LEI 8.906/94. Cumpre esclarecer que mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, conforme entendimento majoritário da doutrina e jurisprudência, persiste o direito ao "jus postulandi" na Justiça do Trabalho. A Lei 8.906/94 (novo estatuto da OAB) não tem a força jurídica para revogar o art. 791 da CLT, visto que norma geral não revoga norma especial. (TRT 3ª. Região, Processo RO - 1536/99, Segunda Turma, Relator Márcia Antônia Duarte de Las Casas, Publicação DJMG, 15/09/1999, página 18).

O Princípio do *Jus Postulandi* pode ser requerido pelo empregador ou pelo empregado, permitindo que a relação trabalhista, quando questionada em juízo tenha características de igualdade processual, conforme o entendimento abaixo verificado:

JUS POSTULANDI. POSSIBILIDADE DE INTERPOSIÇÃO DE RECURSO DIRETAMENTE PELA PARTE. Nos termos do art. 791 da CLT, empregados e empregadores estão autorizados a reclamar pessoalmente na Justiça do Trabalho, além de acompanhar suas ações até o final, independentemente de estarem assistidos por advogado, permitindo-se tal atuação também na esfera recursal, sendo que as partes necessitarão de advogado apenas para postular perante órgãos que não pertençam à esfera trabalhista, no caso, o Superior Tribunal de Justiça e o Supremo Tribunal Federal. Assim, a reclamada que subscreve petição de recurso deve tê-lo regularmente processado, tendo em vista o exercício do *jus postulandi*. (TRT 3ª Região, Processo nº. 00955-2006-107-03-00-7 RO, Primeira Turma, Relator Convocado José Marlon de Freitas, Publicação DJMG, 25/05/2007, Página7).

Portanto, é salutar que se perceba que as formas de acesso à Justiça do Trabalho, em qualquer país, devem ser sempre as menos burocráticas possíveis e as mais céleres, uma vez que os casos dizem respeito, na sua grande maioria, à prestação de serviço pelo trabalhador e à falta de pagamento pelo empregador.

Segundo a importante interpretação de Maia (2007, p. 3) “o Constitucionalismo do Estado de direito da sociedade liberal queda-se frente ao Constitucionalismo social e político, resultado das pressões das necessidades, exigências e dos conflitos sociais”.

Em se tratando de um contexto mundial, em alguns países a Justiça do Trabalho é uma justiça especial, que apresenta organização própria no Poder Judiciário e que comporta estruturas administrativas, como no caso dos países do Cone Sul (Argentina, Chile, Uruguai, Paraguai e Brasil) e em quase todos os países da América Latina, que necessitam de uma jurisdição distinta para solução dos conflitos individuais trabalhistas, sendo a mesma associada ao problema da duração dos processos judiciais nesta seara.

Na Alemanha, por exemplo, há um sistema jurisdicional do qual se aproximou o modelo brasileiro em relação aos níveis da Justiça do Trabalho, de caráter especial, em que os litígios são acompanhados pelos Tribunais do Trabalho Distritais, pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo Tribunal Federal do Trabalho, que são órgãos tripartites, desde a sua primeira instância.

No Reino Unido da Grã-Bretanha também há uma justiça especial para as lides trabalhistas composta de Tribunais Industriais e de Tribunais Trabalhistas de Apelação, que são tipos de órgãos recursais, mais comuns na Irlanda e no Norte do País de Gales.

Na República Dominicana destacam-se os órgãos de primeira e de segunda instâncias e a Suprema Corte de Justiça. Cabe ressaltar que somente os órgãos de primeira e de segunda instâncias são considerados tripartites.

Na Espanha as questões trabalhistas são resolvidas na justiça ordinária perante juízes especializados, que, no entanto, são integrantes da magistratura comum.

Na Bolívia, seu sistema constitucional apresenta a Justiça do Trabalho como parte da Justiça Ordinária, sendo que há também uma jurisdição administrativa que faz o papel de conciliadora entre os sindicatos e os empregadores, quando estes não conseguem que seus pleitos sobre as condições de trabalho ou reivindicações de natureza econômica não são atendidas.

Na França, a jurisdição trabalhista apresenta duas ordens distintas: os dissídios individuais, resolvidos pelos “conseils de prud’hommes” e os dissídios coletivos, que são solucionados por meio de arbitragem. Das decisões proferidas nestas duas ordens cabem recursos para Justiça Comum.

Geralmente nos conflitos trabalhistas a regra prevalecente nos países é a do duplo grau de jurisdição, embora existam modelos em que só acontece o único grau de jurisdição, sendo assim há uma limitação processual na lide que se torna resolutive na decisão de caráter definitivo.

No caso específico brasileiro, o modelo da Justiça do Trabalho no nosso país foi inspirado no sistema corporativo italiano, sendo formada por um juiz togado e dois representantes classistas, de representação paritária, em que um era representante dos empregados e o outro, do empregador. Por sua vez, em 1932 surgiram as Juntas de Conciliação e Julgamento, objetivando resolver dissídios trabalhistas individuais; e também as Comissões Mistas de Conciliação, cuja função residia em dirimir conflitos oriundos de dissídios coletivos.

Cumpre-nos destacar que foi somente com a Constituição de 1934, através do seu art.122, que foi instituída a Justiça de Trabalho do Brasil, com a responsabilidade de dirimir questões entre empregados e empregadores. Porém, neste momento de sua criação não foi aplicável aos juízes as garantias pertinentes aos juízes do Poder Judiciário. Tal fato ocorreu em virtude de que na sua criação ficou a Justiça do Trabalho era atrelada ao Poder Executivo.

No art.122 da referida Constituição Brasileira, mais precisamente no seu parágrafo único, observava-se a determinação de que o processo de constituição dos Tribunais do Trabalho e das Comissões de Conciliação deveria obedecer sempre ao princípio da eleição de seus membros pela representação paritária, sendo que o seu presidente seria de livre

nomeação do governo, escolhido a partir de pessoas com reconhecida experiência e notória capacidade moral e intelectual.

Na Carta Magna de 1937 destacamos o seu art. 139 que instituiu a Justiça do Trabalho como responsável para “dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados regulados na legislação social”, o que já havia sido anteriormente previsto na Constituição de 1934, mas que não tinha ainda apresentado resultados satisfatórios.

Sua evolução histórica compreendendo o período de 1932 a 1937 ocupou-se dos Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem e as Comissões Mistas de Conciliação. Apenas em 1939, notadamente no dia 1º de maio, através do Decreto-lei nº 1.237, foi definitivamente constituída a Justiça do Trabalho, que foi instalada em 1º de abril de 1941, tendo como órgãos as Juntas, os Conselhos Regionais do Trabalho o Conselho Nacional do Trabalho, que em 1946 foi alterado para Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, sendo que estes passaram a ser órgãos integrantes do Poder Judiciário.

Após a constituição da Justiça do Trabalho no país as leis trabalhistas foram surgindo e crescendo de forma considerada desordenada, pois eram geralmente esparsas, prejudicando profissões que ficavam desprotegidas, criando sistemas frágeis e inconvenientes naturais à efetivação legal.

O Governo, por sua vez, tentando solucionar tais conflitos, resolveu reunir os textos legais num só diploma, tratando sobre direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e direito processual do trabalho, promulgando em 1º de maio de 1943, mediante o Decreto-Lei nº 5.452 a CLT(Consolidação das Leis do Trabalho).

No dizer de Nascimento (2001, p. 71) o relatório que resultou da Comissão elaborativa da CLT traçava tal dispositivo normativo da seguinte forma:

A Consolidação representa, portanto, em sua substância normativa e em seu título, neste ano de 1943, não um ponto de partida, nem uma adesão recente a uma doutrina, mas a maturidade de uma ordem social há mais de decênio instituída, que já se consagrou pelos benefícios distribuídos, como também pelo julgamento da opinião pública consciente, e sob cujo espírito de equidade confraternizam as classes na vida econômica, instaurando nesse ambiente, antes instável e incerto, os mesmos sentimentos de humanismo cristão que encheram de generosidade e de nobreza os anais da nossa vida pública e social.

Após a promulgação da CLT sucederam-se inúmeras leis que tratavam sobre aspectos específicos da organização do trabalho, mas somente em 1964, quando passou a ocorrer uma reformulação da política econômica do país surgiram leis que em seu conjunto consubstanciaram a “política salarial do Governo”, que influenciaram fatores de reajuste padronizados e produziram uma áurea de equilíbrio econômico durante cerca de 15 anos no Brasil.

Nesse período foi criado o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), regulamentado o direito de greve, modificada as normas de Medicina do Trabalho e alterado o regime de férias.

Para o jurista trabalhista Nascimento (2001, p. 74) todo o quadro acima configurado serviu de base para o nascimento de uma nova compreensão da importância do trabalho nas relações econômicas e sociais do país e que culminaram com a promulgação da Carta Magna, ao mencionar que:

Como decorrência do processo político favorável à democratização do país, a Assembleia Nacional Constituinte aprovou, em 5 de outubro de 1988, uma nova Constituição Federal, que modificou, em alguns aspectos, o sistema jurídico das relações de trabalho.

Cumpramos destacar que a Constituição Federal de 1988, ao adotar dois princípios básicos nas relações trabalhistas, a auto-organização sindical e a autonomia de administração dos sindicatos, inaugurou uma nova fase nestas relações, assegurando liberdade aos sindicatos e incentivando a negociação coletiva para solução dos conflitos trabalhistas, indo de encontro a modernização do modelo brasileiro de interferência do Estado.

À Justiça do Trabalho foi reservada, na atualidade, a defesa da modernização deste modelo, observando e reconhecendo as tendências do Direito Coletivo do Trabalho e a legitimação de todas as diretrizes sugeridas pela OIT, promovendo maior dinamicidade na atividade negocial direta entre os interlocutores sociais do trabalho.

Em se tratando do Direito do Trabalho não há entre os doutrinadores deste ramo do Direito uma uniformidade na possível definição de um rol dos seus Princípios. Porém, é importante ressaltar que grande parte deles identifica os seguintes:

A) PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR: este princípio tem como finalidade proporcionar igualdade jurídica ao empregado em face da capacidade

econômica do empregador, uma vez que pretende compensar a natural inferioridade do trabalhador. Este princípio, também denominado de princípio tutelar, presente principalmente no Direito Individual do Trabalho visa a buscar o reequilíbrio jurídico na relação desigual vivenciada comumente na prática cotidiana das relações de emprego na sociedade capitalista.

De acordo com o ilustre jurista Almeida (2008a, p. 26) o princípio em epígrafe deve ser visto na seguinte dimensão: “muitos consideram que a Justiça do Trabalho está exclusivamente voltada ao amparo do obreiro. Todavia, isso se deve ao caráter tutelar das leis trabalhistas, essas sim voltadas à proteção do trabalhador”.

Desta forma, o princípio protetor, diante da sua finalidade originária, representa um conjunto de direitos conferidos pelos legisladores aos trabalhadores, frutos dos diversos anseios sociais e econômicos, como meio básico de dar equilíbrio entre os sujeitos do contrato de trabalho, diante da percepção inquestionável da natural desigualdade existente entre as partes que compõem o vínculo jurídico empregatício: os obreiros e a patronal.

A proteção jurídica do trabalhador age de forma compensadora da inferioridade em que o mesmo se encontra no contrato de trabalho, em que se verifica nitidamente sua posição de dependência do seu empregador e de subordinação às ordens de serviço dele emanadas. Há no princípio da proteção ao obreiro a prevalência do in dubio para o operário, que segundo Nascimento (2001) significa que diante de um texto jurídico, na seara trabalhista, sua interpretação deverá ser pautada pelo alcance direto dos interesses do trabalhador, e das hipóteses cabíveis ao caso concreto, a mais benéfica para o mesmo.

B) PRINCÍPIO DA APLICAÇÃO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO TRABALHADOR: o operador do Direito, em caso de normas conflitantes numa lide trabalhista, deverá aplicar aquela que for mais favorável ao trabalhador, excetuando situações de normas proibitivas do Estado ou em hipóteses de flexibilização devidamente assegurada pela Constituição Federal.

Nesse sentido, Nascimento (2001, p. 304) nos diz que “é princípio de hierarquia para dar solução ao problema da aplicação do Direito do Trabalho no caso concreto quando duas ou mais normas dispuserem sobre o mesmo tipo de direito, caso em que prioritária será a que favorecer o trabalhador” .

Não resta dúvida de que o princípio da proteção ao trabalhador se cristaliza com o princípio que apontamos anteriormente, sendo que quando tivermos duas normas aplicáveis ao empregado, deveremos optar pela mais favorável, conforme também assevera o art. 620 da

CLT, ao mencionar que “as condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as aplicadas em acordo”. Nessa dimensão, tal princípio se cristaliza basicamente em um ciclo trinário distinto: na elaboração da lei pelo legislador em sua complexa fase legislativa, no conflito de regras conflitantes e na interpretação da norma jurídica.

C) PRINCÍPIO DA CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA: de conformidade com a Súmula 51 do TST, as vantagens contratuais obtidas incorporam-se diretamente no patrimônio jurídico do trabalhador, de maneira que são proibidas alterações prejudiciais nas suas condições de trabalho. As alterações só podem ocorrer para os empregados admitidos após a supressão da condição mais favorável.

Este princípio tem a finalidade de solucionar, na seara jurídica, o problema específico da aplicação da norma no tempo, em que se pretende resguardar as vantagens já obtidas pelos trabalhadores, nos possíveis casos de interpretações prejudiciais das mesmas, sendo que sua aplicação pressupõe o princípio do direito adquirido do Direito Comum. Desta forma, sua aplicabilidade implica na prevalência de condições mais vantajosas para os trabalhadores, fixadas nos seus respectivos contratos de trabalho.

D) PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE: nesse ramo específico do Direito, a verdade real sempre prevalece sobre a verdade formal. Assim, a realidade dos fatos é considerada mais importante do que qualquer situação que se pretende criar para fraudar direitos trabalhistas existentes.

Este princípio é muito usado no âmbito laboral para produzir o impedimento de procedimentos fraudulentos praticados pelo empregador principalmente no tocante a tentativa mascarar o vínculo de emprego existente ou ainda de tentar conferir direitos menores do que possam ser verdadeiramente devidos aos empregados.

Segundo Sússekind *apud* Almeida (2008, p. 30) tal princípio consiste na supremacia dos fatos “em razão dos quais a relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ainda que sob capa simulada não correspondente à realidade”. É, portanto, o princípio pelo qual os fatos, ou seja, os acontecimentos reais da relação laboral são muito mais importantes e evidentes no mundo jurídico do que os próprios documentos.

E) PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS: em se tratando do apregoado no art.9º da CLT, o empregado, em regra, não pode dispor de seus direitos, que

lhe são conferidos pelas normas jurídicas, e que são, portanto, irrenunciáveis. Para Carlos e Pretti (2005, p. 16), ao se pensar em direitos trabalhistas devemos compreender que são:

Irrenunciáveis os direitos assegurados por lei, convenções coletivas de trabalho e sentença normativa, salvo se for expressamente admitida a renúncia ou se não causar qualquer tipo de prejuízo ao obreiro. Renunciáveis os direitos que constituem o conteúdo da relação contratual, quando não haja proibição legal, inexistir vício do consentimento e não importe em prejuízo ao empregado.

Cumpramos destacar que a Constituição Brasileira de 1988, no seu art. 7º, VI, determina como regra a impossibilidade de redução de salários. No entanto, a referida Carta Magna flexibiliza este princípio por meio de Convenção ou Acordo Coletivo de trabalho, promovendo a redução temporária de salários, passando tal princípio a ser relativo e não mais absoluto. Devemos frisar que a regra geral continua sendo a da irreduzibilidade salarial, somente sendo permitida por exceção a redução temporária de salários.

Este princípio torna os direitos dos trabalhadores irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis, conferindo importante mecanismo de proteção ao obreiro em virtude da pressão exercida pelo empregador, o qual, muitas vezes, utilizando-se de mecanismos de coação, promove a indução, obrigando o trabalhador a dispor, contra a sua própria vontade, de direitos conquistados com seu suor e seu labor.

No entanto, para Almeida (2008, p.29) "devemos entender que este princípio não se aplica em audiência, quando o empregado poderá, se assim desejar, renunciar direitos". Nessa dimensão, não devemos confundir renúncia (ato unilateral) com transação (ato bilateral). Desta forma, é salutar mencionar que um acordo homologado em juízo não se trata de parcelas renunciáveis por parte do obreiro, mas situações técnicas envolvendo transação ou conciliação entre as partes processuais litigantes.

F) PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DO EMPREGO: de acordo com o art.433, § 2º, alíneas "a", "b" e "c", da CLT, os contratos evidenciados nas relações trabalhistas são contratos celebrados, em regra, por prazo indeterminado. Os contratos de trabalho por prazo determinado constituem uma exceção e somente devem ser celebrados em condições especiais, que venham a justificar a transitoriedade do vínculo empregatício.

Segundo Saraiva (2008, p. 18) tal princípio implica em que "a regra presumida é que os contratos sejam pactuados por prazo indeterminado, passando o obreiro a integrar a

estrutura da empresa de forma permanente, somente por exceção admitindo-se o contrato por prazo determinado ou a termo”.

É indiscutível no nosso ordenamento jurídico pátrio que a pirâmide normativa trabalhista deve ser vista à luz destes princípios e ser estabelecida diante dos casos concretos de modo flexível e variável, elegendo no seu vértice hierárquico dominante a norma jurídica mais favorável ao trabalhador, em face das características ímpares da relação laboral.

Outros princípios ainda poderiam ser elencados nesta abordagem, tais como o da Inalterabilidade Contratual Lesiva e da Intangibilidade Salarial, que poderiam também ser percebidos integradamente aos anteriormente mencionados ou ainda como elementos de completude de limitações ou de possibilidades já evocadas.

Em se tratando do Direito Processual do Trabalho aplicam-se todos os princípios comuns do Direito Processual Comum, sendo os abaixo relacionados os mais apontados no nosso ordenamento jurídico:

A) PRINCÍPIO DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA: esculpido no art. 5º, LV, da Constituição Federal de 1988, nos reporta a garantia do direito à ampla defesa, significando a possibilidade que é dada à parte de usar de todos os meios legais para fazer valer seus direitos; enquanto que o contraditório indica o direito que cada parte tem de responder àquilo que foi alegado pela outra parte. Este princípio é considerado um subprincípio do Devido Processo Legal.

B) PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO: é um princípio de âmbito internacional nas relações laborativas, em que não só no Brasil, mas em outros países do mundo, que já firmaram suas legislações trabalhistas, a partir das normatizações da OIT, se pretende assegurar a superioridade jurídica ao empregado em detrimento de sua inferioridade econômica. Uma lição nasce imediatamente deste princípio básico em que a não é o litígio que deve ser adaptado ao processo, mas a estrutura deste processo deve ser adaptada à natureza específica deste litígio.

Martins (2008, p. 41) aborda como exemplo significativo da operacionalidade deste princípio processual que “em muitos casos, é invertido o ônus da prova ou são aceitas presunções que só favorecem o empregado, em nenhuma oportunidade o empregador”. É de bom alvitre considerar que não é a Justiça de Trabalho uma Justiça de cunho predominante paternalista, mas o sistema protecionista que foi albergado pelas legislações trabalhistas, em que o sistema visa proteger o trabalhador.

C) PRINCÍPIO DISPOSITIVO: também denominado de princípio da inércia da jurisdição, cuja previsão legal se encontra no art.2º do CPC, sendo que nenhuma prestação jurisdicional será oferecida ou efetuada pelo juiz sem que haja requerimento da parte interessada. Nesse sentido, o magistrado fica impedido de instaurar *exofficio* o processo trabalhista. Uma exceção ocorre no caso de dissídio coletivo, conforme previsão preceituada pelo art.856 da CLT, quando acontece paralisação dos trabalhos pelos empregados.

D) PRINCÍPIO DO IMPULSO PROCESSUAL: este princípio alerta-nos para o fato de que uma vez instaurada a relação jurídica processual, o juiz deverá impulsionar os seus procedimentos para que ocorra verdadeiramente a entrega da prestação jurisdicional em face das partes envolvidas e de seus objetivos na lide. Desta forma, o processo tem seu início declarado com a iniciativa da parte, porém se desenvolve por impulso oficial (art.262 do CPC).

E) PRINCÍPIO DA PERSUASÃO RACIONAL: decidir numa causa trabalhista não é algo fácil ou simples, principalmente pela natureza que se instaura em cada caso concreto; no entanto, o juiz deve apreciar e avaliar, de forma livre, as provas que forem apresentadas pelas partes envolvidas, julgando e solucionando a lide de acordo com sua convicção.

Para que tal fato não venha a ser sofrer inúmeras interpretações, ao julgar a lide o juiz deve motivar suas decisões, conforme preconiza o art. 93 da Carta Magna de 1988, que exige que as decisões oriundas dos julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário sejam fundamentadas, sob pena de incorrerem em nulidade.

Este procedimento importa em que a parte a quem a decisão deixou de atender seus direitos violados possa então impugná-la, permitindo ainda, na assertiva de Carlos e Pretti (2005, p. 92) que “qualquer pessoa do povo afira em concreto sua imparcialidade e a legalidade de suas decisões”.

F) PRINCÍPIO DA PUBLICIDADE: ainda de acordo com o art.93 da Carta Magna de 1988, no seu inciso IX, todos os julgamentos dos órgãos jurisdicionais devem ser públicos. Este princípio comporta a exceção do art.155 do CPC, onde as ações relacionadas à separação judicial, alimentos, reconhecimento de paternidade, casamento, devem ser sigilosas, pois interferem de forma marcante na intimidade das partes litigantes.

Temos aqui a garantia de que os jurisdicionados poderão fiscalizar o exercício do poder-dever jurisdicional, sendo que em certos atos, haverá a determinação do sigilo, que

deverá ser requerido pelas partes, desde que haja a necessidade de preservação da intimidade, sem que tal fato venha a prejudicar o interesse público à informação (arts. 5º, LX e (3, XI, da CF/88).

G) PRINCÍPIO DA LEALDADE E DA BOA-FÉ: numa situação de litigância processual as partes deverão sempre agir com boas intenções em seus pleitos em virtude dos direitos que considerarem violados, evitando agir com atos protelatórios, o que determinará que a mesmo é de má-fé.

Nesse tipo de situação o juiz deverá proferir sentença que obste os objetivos das partes, uma vez que ninguém poderá se beneficiar de sua própria torpeza (art. 129 do CPC). Cumpre-nos destacar que a boa-fé se presume e a má-fé deve ser provada. Desta forma, veda-se a litigância de má-fé.

No caso da lealdade na relação processual, devemos entender que, segundo a lição ímpar de Carlos e Pretti (2005, p. 92) “o processo é um instrumento de pacificação social [...] considerando sua finalidade, o juiz e as partes têm o dever de agir com lealdade e probidade no processo”.

H) PRINCÍPIO DA ECONOMIA E DA INSTRUMENTALIDADE DAS FORMAS: a natureza da ação trabalhista em cuja finalidade repousa a proteção ao trabalhador tem como ponto de partida a idéia de que as partes envolvidas no processo são desiguais, necessitando o empregado da proteção imediata da lei.

Desta perspectiva resulta o princípio em epígrafe em que os atos processuais devem ser praticados de forma menos onerosa e célere às partes, sendo que o juiz deverá evidenciar esforços para que a prestação jurisdicional ocorra com rapidez, objetivando que a lide seja solucionada dentro de uma brevidade processual e alcançando seus reais fins.

A atividade processual na Justiça do Trabalho não pode ser vista ou operacionalizada com dispêndios exagerado em relação aos bens da vida que são tutelados por esta Justiça Especializada no país.

I) PRINCÍPIO DO DUPLO GRAU DE JURISDIÇÃO: a atual Constituição Brasileira, tida como “Constituição Cidadã”, garante o duplo grau de jurisdição como forma de reexame das decisões judiciais proferidas pela Justiça, a partir da definição de competências recursais, dentre os vários órgãos do Poder Judiciário.

Toda e qualquer decisão judicial está sujeita a uma reanálise, que deve ser provocada por um recurso da parte considerada prejudicada no feito da prestação jurisdicional, para uma instância superior. Nesse caso, pretende-se evitar que decisões “injustas” ou incorretas sejam mantidas.

Os magistrados mais experientes ou as turmas colegiadas dos órgãos do Poder Judiciário passam a apreciar as questões polêmicas do nosso ordenamento pátrio pacificando tendências ou entendimentos jurisprudenciais que façam com que os jurisdicionados percebam que não houve erro judiciário na sua luta pelo direito considerado violado.

J) PRINCÍPIO DA ORALIDADE: a caracterização mais comum do Direito Processual do Trabalho é a utilização deste princípio em suas ações, sendo que a oralidade é mais acentuada neste ramo processual do que no Direito Comum.

Este princípio se consubstancia pela possibilidade da realização de atos processuais orais pelas partes e pelo próprio magistrado na audiência, de forma verbal ou oral, facilitando as relações dos jurisdicionados com esta Justiça Especializada. Exemplos significativos são as reclamações e a contestação, que podem ser feitas oralmente, bem como a predominância de provas e debates orais ao longo do processo.

Os artigos 840, 846, 847, 848, 850, 795 da CLT tratam diretamente deste princípio processual aqui delimitado. A oralidade, portanto, se manifesta numa série de medidas que visam a facilitar e a tornar o processo judiciário, de teor trabalhista, mais célere e mais fácil para os envolvidos, onde a palavra oral deve se destacar em detrimento da escrita.

L) PRINCÍPIO DO ACESSO À JUSTIÇA: no Estado Democrático de Direito preconizado pela Constituição Federal de 1988 este princípio significa, segundo a brilhante lição de Carlos e Pretti (2005, p. 92) que “devem ser removidos óbices de ordem econômica ou técnica para que o maior número possível de conflitos de interesses seja resolvido na sociedade”.

M) PRINCÍPIO DA CELERIDADE PROCESSUAL: de acordo com o art.5º, no seu inciso LXXVIII, da Carta Magna de 1988, introduzido pela Emenda Constitucional nº45/2004, “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”.

Assim, percebemos que este princípio veio para assegurar a todos os litigantes, que estejam no Poder Judiciário, ou diante da Administração Pública, pleiteando direitos que foram considerados violados, a celeridade processual, complementando e dotando de maior

eficiência e eficácia outras garantias constitucionais, tais como: o direito de petição junto aos Poderes Públicos (art.5º, XXXIV), a inafastabilidade de jurisdição (art.5º, XXXV), o contraditório e a ampla defesa (art. 5º, LV), e o devido processo legal (art. 5º, LIV).

Nesse diapasão, convém ainda salientar que o processo trabalhista deve andar mais rápido, em termos judiciais, do que qualquer outro tipo de processo, em razão de a verba discutida na lide ser de natureza alimentar, e o trabalhador dela necessitar para seu sustento e de sua prole familiar.

Para Almeida (2008, p. 239), ao tratar da celeridade na Justiça Laboral, “quase que a totalidade dos trabalhadores desempenha suas funções não exclusivamente por prazer, mas, sobretudo, por questão de subsistência do próprio obreiro e da família”.

N) PRINCÍPIO DA SIMPLIFICAÇÃO DO PROCEDIMENTO: é inegável que o processo trabalhista, em sua operacionalidade judicial, rompe com os padrões clássicos postulados pelo Direito Comum, que tem vertentes tidas como mais individualistas e elitistas.

O rompimento tem o fito de proporcionar aos trabalhadores, que necessitam obter resultados mais céleres em seus anseios de jurisdicionados, formas mais simples de prestação jurisdicional, envolvendo a oralidade na apresentação e comprovação dos fatos, a concentração dos atos processuais em uma ou poucas audiências, facilitando o julgamento da lide, e ainda a utilização do *jus postulandi*, que será posteriormente discutido com maiores detalhes em nosso estudo acadêmico, dentre outras situações que auxiliam na solução dos conflitos e na efetividade da prestação desta Justiça Especializada.

O) PRINCÍPIO DA NORMATIZAÇÃO COLETIVA: a Emenda Constitucional 45/2004, ao alterar o §2º do art. 114 da Constituição Federal de 1988, limitou, de forma considerável o poder normativo da Justiça do Trabalho, afirmando que o dissídio coletivo de natureza econômica somente poderá ser proposto se houver mútuo acordo entre os entes sindicais.

Nestes casos, a Justiça Laboral transformar-se-á numa espécie de juízo arbitral, havendo redução de seu poder normativo e ainda, que a instância trabalhista deverá respeitar em suas decisões as disposições mínimas legais de proteção ao labor, bem como as anteriormente convencionadas pelos entes sindicais.

P) PRINCÍPIO INQUISITÓRIO OU INQUISITIVO: tal princípio nos alerta para o fato de que instaurado o processo trabalhista, caberá ao juiz a função precípua de

impulsioná-lo, com celeridade, para que atinja o seu fim e consiga estabelecer a solução dos anseios dos jurisdicionados.

Nessa perspectiva, poderá o juiz impulsioná-lo de ofício (art. 262 do CPC), determinar qualquer diligência necessária ao andamento do processo (art.765 da CLT / art. 130 do CPC), dirigir o processo com liberdade para determinar a produção de provas (art. 852 –D da CLT), proceder a execução trabalhista (art. 878 da CLT), dentre outras situações que oferecem ao magistrado a possibilidade de agir para garantir a efetividade desta Justiça nos conflitos laborais.

Q) PRINCÍPIO DA CONCENTRAÇÃO DOS ATOS PROCESSUAIS: no processo trabalhista, pela natureza da ação judicial e da necessidade de seus resultados imediatos, todos os atos processuais devem ser realizados em audiência una, inclusive com a sentença sendo proferida no seu final. É importante destacar que pode ser admitida, a critério do juiz, a realização de sessões sucessivas.

Portanto, a presença das partes é obrigatória, o que a difere do Processo Civil. Assim, espera-se que a prestação jurisdicional seja prestada no menor tempo possível. De acordo com o art. 849 da CLT, a audiência de julgamento será contínua e não sendo concluída no mesmo dia, deverá ser designada pelo juiz uma nova data para o seu prosseguimento, sem, contudo, prejudicar o princípio da celeridade processual.

R) PRINCÍPIO DA IRRECORRIBILIDADE IMEDIATA DAS DECISÕES INTERLOCUTÓRIAS: de acordo com o art. 893, § 1º, da CLT, as decisões interlocutórias, ou seja, o ato pelo qual o juiz, no curso do processo, resolve questões incidentais do mesmo, não são recorríveis de imediato, mas somente quando da apreciação do seu merecimento em recurso da decisão definitiva.

Neste sentido também foi o entendimento da Súmula 214 do TST, que discute o princípio, fazendo ressalvas às decisões: a) de TRT contrária à Súmula ou Orientação Jurisprudencial do TST; b) suscetível de impugnação mediante recurso para o mesmo Tribunal; e c) que acolher exceção de incompetência territorial, com remessa dos autos para o Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o art. 799, § 2º da CLT.

S) PRINCÍPIO DA CONCILIAÇÃO: na Justiça Laboral os dissídios individuais e coletivos serão sempre sujeitos à conciliação conforme preceitua o art. 746 da CLT, cabendo

aos juízes e Tribunais o emprego dos bons ofícios e da persuasão no sentido de alcançar uma solução conciliatória nos conflitos trabalhistas.

A conciliação, no dizer de Almeida (2008, p. 290) “no procedimento ordinário o art. 846 determina que antes da entrega da defesa deverá haver a primeira tentativa de conciliação e o art. 850, ambos da CLT, prevê nova tentativa após as razões finais, antes da prolação da sentença”. Em se tratando do procedimento sumaríssimo (em que são submetidas às ações judiciais de até 40 salários mínimos) a conciliação deverá ser feita em qualquer momento processual, conforme preceitua o art. 852-E da CLT.

Cumpre-nos salientar que observando o magistrado que o ato conciliatório foi lesivo ao trabalhador ou ao patrão, poderá se recusar a sua homologação. A Súmula 259 do TST informa que somente por ação rescisória poderá ser impugnado o termo de conciliação previsto no art. 831, § único, da CLT.

A sentença homologatória passa a ser tida como título executivo judicial, podendo promover imediata execução, quando não for cumprida ou ainda contemplar multas de 50% a 100%, em caso de inadimplemento, que deverão ser cobradas pelas Varas trabalhistas.

T) PRINCÍPIO DA EXTRAPETIÇÃO: através deste princípio o juiz, nos casos expressamente permitidos em Lei, poderá condenar o réu em pedidos não contidos na petição inicial, autorizando-o a conceder mais do que foi verdadeiramente pleiteado, ou seja, de atribuir vantagem diversa da que foi requerida pelo litigante.

Exemplos significativos deste princípio estão contemplados nos arts. 137, § 2º, 467, 496, da CLT e ainda na Súmula 211 do TST, que determina que os juros de mora e a correção monetária incluem-se na liquidação, ainda que omissos seja o pedido inicial ou a condenação.

Modernamente, estando diante de um Estado de Direito atrelado às regras da política econômica mundial, sugerindo a utilização de princípios²⁰⁸ que possam garantir o alcance mais imediato dos direitos já conquistados. Eles se colocam numa dimensão ideológica e resistem como escudos contra o anacronismo de uma legislação trabalhista que ainda não observou com mais foco as mudanças nas dinâmicas do mundo do trabalho.

Os processos que foram alvos desta pesquisa, oriundos da Justiça do Trabalho no Ceará, comportam as responsabilidades desta Justiça para com estes princípios que podem e

²⁰⁸ “[...] a pressão da vontade dos sujeitos das relações coletivas em sintonia com as profundas transformações da economia industrial, mais cedo ou mais tarde, chegará aos próprios princípios peculiares do Direito material do Trabalho, onde podemos considerar edificado seu santuário”; In José Augusto Rodrigues Pinto, “**Tratado de Direito Material do Trabalho**”, São Paulo: LTr, 1ª edição, 2007, p.765.

devem ser mais amplos dos que as normas já integradas ao sistema legislativo trabalhista do país. Inclusive ainda os Princípios da Liberdade e da Autonomia sindicais, conceituados e defendidos no capítulo anterior, bem como o **PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**.

Sobre este último princípio convém lembrar que suas primeiras referências são encontradas na Bíblia Sagrada, em textos do Antigo e do Novo Testamento, ao asseverar que “o homem foi feito a imagem e semelhança de Deus”, estabelecendo uma ligação simbólica da figura do homem a uma divindade suprema, contemplando pressupostos de reverência e de valor.

No âmbito jurídico este princípio é muito significativo porque nos impulsiona a pensar na responsabilidade do papel do Estado em assegurar que o indivíduo tenha as condições mínimas necessárias para sua sobrevivência e de sua prole, principalmente através do seu labor, que deve ser mediante um trabalho decente.

Sua finalidade trabalhista encontrou esteio na Constituição Federal brasileira de 1988, conforme previsto no art. 1º, III, como sendo um princípio fundamental do Estado Democrático de Direito.

Este princípio²⁰⁹ foi expresso noutros capítulos desta última Constituição brasileira, sendo exemplo que se veicula com este estudo o *caput* do art. 170 que dispõe sobre a ordem econômica do Brasil enquanto uma ordem que deverá assegurar uma existência digna a todos os cidadãos do país.

A dignidade da pessoa humana neste estudo não deve ser percebida como um postulado; devemos percebê-la como condição *sine qua non* para principal finalidade do Estado, ou seja, a de promover as condições necessárias para que o ser humano, principalmente por meio do trabalho, seja respeitado em suas diferenças e tenha as condições básicas e as possibilidades de sobrevivência digna.

²⁰⁹ O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana vem sendo alvo de um dos grandes consensos jurídicos, culturais e éticos do mundo ocidental. Aparece nos documentos internacionais, nas Constituições dos países democráticos, nas suas leis e em decisões judiciais. Ele vem sendo invocado em casos polêmicos como processos de interrupção de gravidez, a solicitação de eutanásia, do suicídio assistido, das relações constituídas nas uniões homoafetivas, na clonagem para fins genéticos, nas cirurgias de mudança de sexo, nos dilemas envolvendo a prostituição, na descriminalização de drogas, contra a prisão perpétua, na greve de fome e ainda na exigibilidade dos direitos sociais negados civil e politicamente. Tais questões vão além das legislações e exigem a invocação de um princípio que acoberta a amplitude do espírito da lei proposta.

Assim, nos dias atuais, a Justiça do Trabalho é consubstanciada como um ramo do Poder Judiciário que tem por finalidade precípua dirimir as questões decorrentes da relação de emprego, sendo esta competência estabelecida pelo art. 114 da Carta Política de 1988, *in verbis*:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II – as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III – as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV – os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição;

V – os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII – as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII – a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Nas localidades menores do nosso país onde não existam Varas do Trabalho implantadas pela Justiça do Trabalho, e que não possam ser postas na jurisdição já existente, os Juízes de Direito estarão encarregados de conhecer e julgar as questões que envolvam as relações de emprego, conforme preceitua o art. 668 da CLT.

Neste contexto, a Justiça do Trabalho vai poder atuar em virtude da sua competência em razão das pessoas, da matéria, da função, do lugar, impedindo que conflitos de competência possam tornar mais morosos os processos na área trabalhista.

Os conflitos de competência²¹⁰ não são algo incomum na Justiça brasileira; pelo contrário, representam uma faixa muito significativa da morosidade no Poder Judiciário e podem ser identificados entre Varas do Trabalho e Juízes Comuns, que estejam incumbidos da Jurisdição trabalhista. Para solucionar o conflito existente entre duas varas de trabalho de uma mesma, esta ira tramitar para um tribunal hierarquicamente superior. Quando o conflito for observado entre duas Varas do Trabalho de diferentes Regiões e entre Tribunais Regionais do Trabalho este deverá ser encaminhado ao Tribunal Superior do Trabalho.

Em casos verificados de conflitos entre tribunais superiores ou entre estes e quaisquer tribunais a competência será então Supremo Tribunal Federal. E os conflitos que possam ocorrer entre um juiz do trabalho e um juiz federal serão solucionados pelo STF.

Quanto os conflitos ocorrerem entre Tribunais Regionais do Trabalho, Tribunais Regionais Federais ou Tribunais de Justiça, estes terão que ser solucionados pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ).

Como é visível a Justiça do Trabalho poderá ser questionada em suas aplicações do Direito e do Processo do Trabalho. E os atores sociais insatisfeitos poderão se ocupar do princípio do duplo grau de jurisdição no país.

Neste estudo nos ocupamos em analisar processos oriundos de dissídios coletivos que são lides envolvendo conflitos coletivos de trabalho que devem ser dirimidos pela Justiça do Trabalho. Na sua conjuntura estará em jogo o interesse abstrato de um determinado grupo ou categoria. São considerados de competência originária do TRT.

Em se tratando dos seus procedimentos processuais podemos dizer que acontecem dois momentos preparatórios e integrativos ou fases, a saber: na primeira fase corre duas situações determinadoras do desenrolar do litígio no Judiciário: a) passa por uma fase não judicial, formada por dois atos que dependem da organização sindical: a assembleia sindical que deverá autorizar a diretoria a abrir o dissídio coletivo, conforme orientação do art. 859 da CLT; segundo, nos casos de dissídios econômicos, deverá existir a de tentativa de convenção coletiva ou acordo coletivo entre as partes, como dispõe o art. 616, § 4º da CLT; na segunda fase, já de caráter judicial, o processo deve ser constituído dos seguintes atos: a) petição

²¹⁰ O termo competência no âmbito jurídico representa o poder de julgar os casos litigiosos em concreto; no caso da Justiça do Trabalho sua competência reside em decidir/julgar: a) os dissídios individuais e coletivos; b) as pequenas empreitadas, de empreiteiros operários ou artífices, e trabalho temporário; c) questões trabalhistas contra entes de direito público externo e a administração pública direta ou indireta; d) as questões dos trabalhadores avulsos. Ela, no entanto, é considerada incompetente para decidir/ apreciar: a) as questões decorrentes de acidentes de trabalho e moléstias profissionais; b) lides de natureza previdenciária; c) as questões de trabalhadores autônomos; d) as questões dos trabalhadores eventuais.

inicial; b) designação de audiência de conciliação pelo presidente do TRT no prazo de 10 dias; c) havendo acordo, será formalizado e submetido à homologação do Tribunal; d) não havendo, será designada sessão de julgamento, na qual as partes podem fazer sustentação oral em 10 minutos.

Neste processo judicial o Direito Coletivo do Trabalho atua como um ramo do Direito, que é híbrido, com um conjunto próprio de princípios, regras e institutos jurídicos, que visam assegurar as relações laborais entre empregados e empregadores, e sendo sua ação coletiva realizada através das associações sindicais legalmente constituídas e legitimadas pelas suas categorias.

Desta forma, o Direito Coletivo do Trabalho estará intermediando os conflitos laborais tentando impedir a exploração do trabalho humano, a desconstrução de sua dignidade social e o aumento do lucro pelos detentores do capital. Sua finalidade maior será o equilíbrio das forças produtivas e da organização da produção. Sua natureza protecionista servirá na regulação do mundo do trabalho e nas políticas econômicas do país.

Seu papel será também o de auxiliar na promoção da distribuição de riquezas, numa perspectiva de equidade social. É ainda numa aplicação considerada aristotélica de justiça social, ou seja, segundo a qual “se devem tratar desigualmente os desiguais, na medida de sua desigualdade”.

5 TRABALHADORES, PODERES E LIBERDADES NA EXPERIÊNCIA DO SINDICALISMO CEARENSE: DISPUTAS, CRISES E CONQUISTAS

Motoristas de ônibus da capital podem dar início a uma paralisação nesta terça-feira, 3, acompanhando a paralisação dos policiais militares do Ceará. Segundo o diretor do Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Ceará (Sintro), a categoria de ônibus, cobradores e fiscais está apreensiva por conta da onda de insegurança na cidade. Além dos ônibus urbanos, de acordo com Geraldo Lucena, os motoristas de ônibus interestaduais e intermunicipais também podem parar. Na manhã desta terça-feira, acontece uma reunião entre os dirigentes do Sintro e o presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Transporte Rodoviário de Passageiros Intermunicipal e Interestadual (Sinteti), Carlos Jéferson, para avaliar a possibilidade de paralisação. À tarde, a partir das 15h, as categorias serão convocadas para colocar o assunto em votação. Segundo Geraldo, caso seja aprovada, a paralisação vai começar na Rodoviária Engenheiro João Tomé. Em seguida, a paralisação se estenderá aos terminais de integração de ônibus urbano de Fortaleza. “Vamos realizar uma assembleia plenária em conjunto. Quando envolve a categoria, não é só motorista urbano, é toda uma classe”, disse Lucena em entrevista à rádio O POVO CBN 1010. (Portal O Povo- Ter, 03 de Janeiro de 2012)

5.1 O SINDICALISMO NO TRANSPORTE URBANO EM FORTALEZA-CE: MEMÓRIAS E LEGADOS

Falar da história do sindicalismo no Ceará é lembrar preliminarmente que a “história sobrevive como atividade social apenas por ter sentido para as pessoas. A voz do passado tem importância no presente” (THOMPSON, 2002, p. 9).

Se este século é marcado pelos avanços da tecnologia, a subjetividade, a memória e o documento escrito devem ser vistos como instrumentos de compreensão da história e de sua capacidade de promover mudanças na sociedade, a partir das experiências cotidianas do mundo do trabalho, seus impactos na família e na comunidade.

O sindicalismo cearense em relação ao transporte urbano na capital deste Estado, mais precisamente na cidade de Fortaleza, começou embrionariamente no final dos anos de 1930, mas sua oficialização ocorreu em 1950, quando foi reconhecido pelo Ministério do Trabalho. Em 2001 teve sua base territorial retificada, sendo constituído para fins de estudo, coordenação, proteção e representação desta classe econômica.

Na atualidade, a capital cearense vem sendo modernizada com linhas de metrô; o que vem produzindo novas posturas dos usuários deste serviço de transporte. Eles se queixam da

qualidade dos transportes; dos locais que são tidos como pontos de integração (terminais); do tempo de espera nestes locais que apresentam condições precárias de atendimento; das longas rotas entre destinos que poderiam ser reduzidos; dos inúmeros desvios produzidos pelas obras estruturais nesta Capital; e, sobretudo, de assaltos, cuja violência tem produzido mortes e assombrado pessoas inocentes e vítimas de uma segurança pública incipiente para a geografia da cidade.

Estas queixas nos levam a refletir sobre o desenvolvimento urbano e suas questões polêmicas e nos impulsionam a recordar que nos primórdios da humanidade, o meio ambiente era fruto de uma criação divina, devendo o homem cuidar deste organismo biológico porque seria o “procurador” de Deus na Terra, e iria prestar contas de suas atitudes abusivas praticadas contra a natureza e seus semelhantes. Esta realidade tinha como fundamento uma tese da Bíblia Sagrada, que no Salmo 115:16 expressava o seguinte teor: “os céus são do Senhor, mas a Terra Ele deu aos filhos do homem”.

Com a evolução da humanidade as civilizações foram percebendo que as terras eram banhadas pelos rios e que poderiam edificar cidades em torno destes e de suas ramificações, garantindo uma melhor qualidade de sobrevivência em detrimento dos locais mais hostis. Com isto, as paisagens naturais foram sendo transformadas pelos homens e seus agrupamentos sociais, e os conceitos e as dinâmicas sociais e culturais que antes eram tradicionais e podiam ser lidas como dois estabelecimentos distintos: a cidade e a aldeia, o campo e a cidade, mudaram bastante historicamente.

Neste sentido, as cidades cresceram e o organismo urbano coerente acabou desaparecendo; nas aldeias ocorreu o mesmo, sendo que elas passaram a ser vistas com estigmas de decadência acelerada, desequilibrada e desertada (COURBUSIER, 1984).

Para compreender as mudanças espaciais seria imperativo perceber a velocidade e o movimento das pessoas, suas novas atividades produtivas e as relações que eram mantidas entre os lugares e o cotidiano dos sujeitos envolvidos. Assim, os caminhos dos pedestres surgiram primeiro, depois os caminhos dos cavalos, dos burros, dos canais, das ferrovias, das ruas; os pontos de concentração e os centros de dispersão das pessoas.

Dos locais de trabalho aos locais de habitação e de lazer as populações aumentaram e os transportes individuais cederam aos coletivos em face da abolição progressiva das condições naturais de sobrevivência.

No urbanismo contemporâneo, que nos agrega e nos instiga a identificar novas formas de convivência e de interações grupais, as condições espaciais da natureza são incertas e inscritas pelas intervenções humanas, com suas oposições e defesas em relação aos mecanismos econômicos e sociais. Se as cidades são os palcos permanentes de nossas vidas modernas, precisamos repensar seus modos de ser, suas formas de aglomeração urbana e rural, seus fenômenos pautados pela exaustão da economia industrial, os processos de globalização financeira, de diversidades culturais, de composições familiares, as questões do mundo do trabalho e dos avanços imperativos das tecnologias de informação.

Portanto, o nosso objeto de investigação vem se tornando mais abrangente à proporção de que suas implicações repercutem em diversas esferas da sociedade e ser alvos de inúmeras problemáticas que ultrapassam o mundo do trabalho. A aceitação de que o trabalho humano é um fenômeno social e jurídico projeta uma compreensão mais flexível desde elemento e de suas interfaces com o Direito e com a História.

O sindicalismo cearense²¹¹, como os demais movimentos sindicais do Brasil, nesta área das questões mais emergentes do mundo do trabalho, vem lutando por melhores condições de trabalho, dentre elas a segurança dos seus profissionais contra despedida por justa causa, a renovação da frota de veículos e dos seus equipamentos que possam imprimir maior credibilidade social e condições ergonômicas aos trabalhadores e usuários, salários mais dignos conforme apregoa o princípio da dignidade da pessoa humana, jornadas de trabalho mais coerentes com as situações de danos psicológicos de quem trabalha com permanentes riscos de acidentes de trânsito, ampliação das oportunidades de qualificação profissional, além de maior participação na gestão e nos lucros redistribuídos das empresas.

Neste sentido, o trecho abaixo apresenta as dificuldades de passageiros e motoristas em relação ao transporte urbano e sua insuficiência para atender os interesses da demanda local:

Régis Moreira da Costa pede mais um ônibus na linha Parangaba/ Papicu/Aeroporto, entre às 6h45min e às 8 horas. Régis alega que nesse horário os carros saem lotados, devido aos alunos da Universidade Estadual do Ceará (Uece), gerando um tempo maior de espera no ponto de parada. Ele também quer a renovação da frota da CTC, uma das empresas que operam na linha.

R - Ramos explica que há três linhas saindo do Terminal de Parangaba: Parangaba/Papicu - via Santos Dumont, Parangaba/Papicu - via Montese; e Parangaba/Papicu - via Aeroporto. "Ao todo são 40 carros rodando nas linhas. Seria interessante que o leitor observasse quais as opções disponíveis, dependendo do destino final dele. Se for o Terminal do Papicu ele poderá dispor das três linhas", diz

²¹¹ Sugerimos a leitura do teor do dissídio coletivo de greve: DC 89962120105070000- CE TRT 7ª Região.

o assessor técnico da Ettusa. (MAIS ÔNIBUS Data: 04/04/2001 - Fonte: O Povo - Fortaleza/ O Povo nos bairros, p. 07)

E devemos pensar que da herança autoritária corporativista de 1930, quando o sindicalismo era denominado de anarcossindicalismo, ao sindicalismo da atualidade, ou seja, de um novo modelo sindical, muito ainda precisa ser feito ao adequado desenvolvimento dos direitos sociais e políticos dos trabalhadores e à construção de um novo modelo nas relações de trabalho entre os atores sociais que delas participam cotidianamente. .

Do texto constitucional brasileiro, de rupturas, continuidades e reconstruções, passando pelas experiências múltiplas nacionais do sindicato único, em contraposição com modelos internacionais de sindicatos plurais, os trabalhadores do Ceará e do Brasil não podem ser tratados ou vistos como peças estáticas num jogo de interesses e de possibilidades, mas como sujeitos que podem aplicar novas regras às dinâmicas do jogo empresarial e econômico.

E como num jogo de xadrez, dentro da Teoria dos Jogos, eles transitam e interagem entre si e com estas forças, de modo que a posição escolhida de um pode afetar as dos demais e construir resultados esperados ou indesejados.

Portanto, ao investigar a experiência cearense de sindicalismo que nos propomos devemos identificar como grande desafio o problema da representatividade e da qualidade de ser porta-voz de trabalhadores, cujas aspirações individuais devem ser integradas às necessidades gerais de toda a coletividade.

Nosso estudo comunga preliminarmente com a assertiva de Victor Hugo, em 1949, como uma legenda visionária das mudanças mundiais vindouras, ao afirmar categoricamente: “um dia virá em que só haverá como campo de batalha os mercados se abrindo ao comércio e os espíritos se abrindo às ideias”.

A visão dialética deste estudo deságua na concepção mais imediata de que a História de qualquer país é sempre uma conjuntura de conflitos, rupturas, permanências e transformações. Serão mais competitivos na modernidade os países que identificarem as reivindicações coletivas de suas populações, associando liberdades e igualdades sociais que permitam uma vida comunitária mais feliz a sua própria sociedade.

De acordo com esta perspectiva o trecho a seguir nos reporta às problemáticas da qualidade dos transportes urbanos, o discurso dos que respondem publicamente pela prestação

deste serviço e ainda a situação da população com os seus direitos mitigados pelas empresas de ônibus:

A quebra de um dos eixos do carro 09096 da Companhia de Transporte Coletivo (CTC), ontem pela manhã, provocou um grande susto nos cerca de 70 passageiros que estavam no veículo. O ônibus, que fazia a linha Conjunto Ceará-Papicu, quebrou um dos eixos do lado direito logo após sair do Terminal do Papicu. "Por sorte não tivemos um acidente mais grave e vítimas", afirmou o motorista do veículo, Amadeu Pereira Lima. O acidente não causou maiores danos, mas gerou uma discussão. O Sindicato dos Motoristas de Ônibus acusa a CTC de não estar realizando a manutenção dos veículos. Para Francisco de Assis Silva, assessor da presidência do Sindicato, os motoristas da empresa têm procurado constantemente a entidade para denunciar as más condições de conservação da frota da CTC. "A péssima manutenção que está sendo feita está provocando acidentes e poderá fazer vítimas mais graves", afirma. João Batista de Almeida Jacó, presidente da CTC, questiona as acusações do Sindicato. Para ele, o número de acidentes é pequeno. "Nós realizamos cerca de 28 mil viagens por mês. Algo em torno de 933 viagens por dia. Com isso, acidentes sempre acontecem, é inevitável", afirma. **SINDICATO DENUNCIA MÁ CONSERVAÇÃO DE ÔNIBUS** /Data: 05/10/2000 - Fonte: Jornal O Povo - Fortaleza p.05

O sentido maior de qualquer pesquisa científico-acadêmica é o de articular o que desaparece ou silencia com o que aparece e grita para ser ouvido, registrado e interpretado. Uma importante assertiva de Michel de Certeau (1975, p. 119) pode ilustrar muito bem nossa caminhada nesta elaboração textual, até o presente momento, ao proferir que "a escrita da história visa a criar no presente um lugar a preencher, um 'dever-fazer [...]'. Assim pode-se dizer que faz mortos para que haja, alhures, vivos".

E neste aspecto tratar da questão do transporte urbano em Fortaleza-CE é um dos eixos dos muitos problemas que a classe trabalhadora enfrenta numa grande capital brasileira, que vem crescendo sem conseguir equilibrar seus desejos democráticos com as reais situações do cotidiano de sua população.

5.2 A JUSTIÇA DO TRABALHO NO CEARÁ E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Justiça do Trabalho no Ceará não é uma entidade desconhecida de sua população. Os serviços já prestados judicialmente elevaram sua credibilidade social e jurídica e atualmente, o TRT/CE, 7ª Região, conta com 26 Varas do Trabalho: 14 localizadas em Fortaleza e outras 12 nos municípios de Baturité, Caucaia, Crateús, Crato, Iguatu, Juazeiro do Norte, Limoeiro do Norte, Maracanaú, Pacajus, Quixadá, Sobral e Tianguá. Também existem dois postos avançados: um em Aracati e outro em Maranguape. Sendo que seis novas Varas

devem ser instaladas brevemente nos municípios de Fortaleza (4), Maracanaú (1) e Canindé (1).

Este aparato técnico-administrativo ainda é visto como incipiente pela população local, porém vem melhorando a cada ano com a criação de novas varas e com as pressões dos operadores do Direito do Trabalho para que esta Justiça especializada atenda aos seus demandantes com mais eficiência e eficácia. Quando da avaliação da trajetória histórica desta Justiça no Ceará, a desembargadora Roseli Alencar fez a seguinte análise do seu percurso institucional:

Para a presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT/CE), desembargadora Roseli Alencar, os direitos conquistados representam o equilíbrio necessário para as constantes lutas entre o capital e o trabalho. Segundo ela, a CLT, criada em 1º de Maio de 1943, foi o instrumento jurídico instruído para propiciar a estabilidade nas relações de empregado e empregador. “Uma Justiça especializada para o trabalhador é espetacular. Nos outros países não há isso, existe uma Justiça com formação para se discutir os conflitos entre patrões e trabalhadores, funciona como uma mediação. Mas nós temos uma legislação específica para o trabalhador e ele está bem amparado”, destaca. [...] Em meios aos debates atuais e julgamentos de processos trabalhistas, a Justiça do Trabalho soa como protecionista ao trabalhador. Porém, a presidente do TRT/CE garante que não protege. “Ela não protege, a legislação que ampara. Há, realmente, essa impressão de que a Justiça do Trabalho é protecionista, mas as leis é que foram criadas para proteger e amparar o trabalhador, e tirar o desnível da relação capital e trabalhador”, defendeu. De acordo com a presidente, não há morosidade na Justiça do Trabalho, que segundo ela é uma das Justças mais operantes no Brasil. “Temos dois procedimentos: o chamado sumaríssimo e o chamado rito comum. Os submetidos ao ritmo sumaríssimos são cujos pedidos importam até 40 salários mínimos e, por força de lei, só existe uma audiência. O trabalhador vai para audiência, se não houver acordo, a parte contesta ação e, imediatamente, o juiz começa a instrução. Ambas as partes precisam ir preparadas, para se não houver acordo, fazer a defesa e receber a instrução para, na mesma hora, o juiz tem o prazo de 10 dias para julgar. Aqui, em termos de 7ª Regional, as audiências acontecem no máximo em 60 dias, é muito rápido”. “A Justiça como um todo é considerada morosa por conta do próprio tramite processual exigido que é muito complicado. Se a parte decide recorrer a todas as vias que a lei coloca à disposição dela, é um problema. Pode demorar anos e anos. É a própria legislação que prevê todo esse caminho e, infelizmente, o compromisso do juiz é com a aplicabilidade da lei”. Segundo afirma, a Justiça do Trabalho é a que funciona com o menor número de recursos. “O processo trabalhista é célere em relação ao processo que submete ao Código de Processo Civil. Segundo a desembargadora, o trabalhador é o destinatário ao benefício de ingresso gratuito à Justiça do Trabalho. Caso o empregador comprovar não ter condições de pagar e estar em um sistema pré-falimentar, a Justiça também pode lhe conceder gratuidade. Como cita o art. 790 da CLT, § 3º: “é facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família”. **(JUSTIÇA DO TRABALHO NO CEARÁ RECEBE MAIS DE 45 MIL PROCESSOS. Jornal O ESTADO, Quinta-feira, 25 de abril de 2013. Fortaleza, Ceará, Brasil)**

Como a vida em sociedade gera conflitos esta é uma instituição que vai lidar com os mesmos no âmbito trabalhista, lembrado que, segundo Grinover et al (2004, p.20):

A eliminação dos conflitos ocorrentes na vida em sociedade pode-se verificar por obra de um ou de ambos os sujeitos dos interesses conflitantes, ou por ato de terceiro. Na primeira hipótese, um dos sujeitos (ou cada um deles) consente no sacrifício total ou parcial do próprio interesse (autocomposição) ou impõe o sacrifício do interesse alheio (autodefesa ou autotutela). Na segunda hipótese, enquadram-se a defesa de terceiro, a mediação e o processo.

Neste sentido, os processos trabalhistas que foram por nós analisados, a partir da historicidade do SINTRO-CE, apresentavam conflitos nas relações trabalhistas que não foram vencidos dentro das empresas entre patrões e empregados; exigindo a tutela do Estado, representado pela Justiça do Trabalho, em prol do bem-estar das categorias envolvidas e da coletividade em geral.

Os processos sobre dissídios com declaração de abusividade já foram apreciados no Capítulo anterior, em que discutimos o papel da greve e suas implicações na sociedade e nas políticas econômicas nacionais. Embora vista e refletida como instrumento de pressão junto à classe patronal, nestes casos concretos não conseguiu obter a solidariedade da população que acabou se revoltando contra as reivindicações apresentadas, principalmente quando os atores sociais do litígio não querem ceder ou negociar a partir dos fatos e pontos polêmicos destas reivindicações.

Cabe aqui destacar que o papel da mídia é um elemento que não pode ser esquecido nesse jogo de interesses e de formação da opinião pública sobre cada episódio de greve. Os partidos políticos usam em seus discursos nos locais de atuação dos seus políticos a greve como bandeira de suas participações políticas no poder.

Para Teoria dos Jogos a cooperação facilita o ato negocial e estabelece melhores resultados no final do processo de litígio. Quando os dois lados aprendem a ceder todos saem ganhando nas suas aspirações. Neste sentido, processos envolvendo a greve da categoria econômica pode ser um elemento avaliativo muito bom sobre as relações laborais e os atores que as representam.

No caso dos demais processos apresentados na Tabela I que consta nos Anexos sob o título Arquivos e Acervos Documentais (Processos de Dissídios Coletivos da Justiça do

Trabalho no Ceará) observamos no recorte histórico proposto (anos de 1986 até 2003) que a maioria foi resolvido com o advento da negociação, gerando uma convenção coletiva.

É claro e evidente que o papel da Justiça do Trabalho merece ser destacado porque ela se insere verdadeiramente quando o litígio é constituído e não solucionado internamente.

Com o amparo da lei, esta Justiça Especializada julgará o caso concreto e se manifestará sobre a sua legalidade ou ilegalidade, em face da decretação da greve.

Esta responsabilidade exige enorme poder de persuasão do magistrado e dos representantes do Ministério Público do Trabalho, que apreciam os pedidos efetuados na celebração coletiva e depois o descumprimento de suas prerrogativas legais.

Portanto, a função jurisdicional precípua desta Justiça Especializada se explicita nos casos concretos de conflitos de interesses (lide ou litígio), dependentes da invocação dos interessados, prevalecendo a obediência à ordem jurídica e a aplicação voluntária de suas normas nos negócios jurídicos praticados.

Quando os dissídios coletivos são acatados pelas partes envolvidas a Justiça Especializada homologa a Convenção Coletiva pactuada, aceita a desistência da outra parte e defere o pagamento das custas processuais.

Nas Convenções Coletivas de Trabalho apresentadas nos processos analisados geralmente existiam cláusulas econômicas comuns importando em: piso salarial, produtividade, política salarial, cesta básica e seus produtos, o pagamento de vale refeição, os descontos e seus significados, auxílio farmácia, auxílio funeral, intervalo para repouso ou alimentação, adicional noturno, reuniões na empresa, concessão de férias, fardamentos, descontos indevidos, seguro de vida, assistência jurídica dos empregados, aviso prévio, cláusulas de natureza sindical e cláusulas gerais. (Ver Anexos A, E, G, L, M)

Cumpre-nos destacar que as negociações apresentadas nos processos ocorreram em reuniões mediadas pela Delegacia Regional do Trabalho.

No processo nº 435999/98-0 na Ata da Reunião com o representante da DRT (Delegacia Regional do Trabalho) encontramos o seguinte registro: “o representante patronal propôs, que o número de representantes nas reuniões fosse restrito, o que foi acatado pelas partes, utilizando oito representantes de cada uma das partes, sendo cinco membros de Diretoria e três de Assessoria”. Este registro pode nos sugerir que reuniões com muitos membros acabam sendo sufocadas pelas participações repetitivas e desarticulando o objetivo final das partes e

suas representações. Neste processo houve durante a sua tramitação medida cautelar incidental que acabou sendo indeferida e embargos declaratórios. (Ver Anexo B).

No processo nº 02926/ 99 houve divergências de interpretação da Lei Municipal nº 7.163/92 e do Decreto Estadual nº 22. 202/92.

Os textos que integram as petições nos processos analisados são repletos de jurisprudência dos Tribunais pátrios identificando claramente as posições mais recentes destas Cortes no nosso país. A produção do texto se assemelha tendo em vista que durante cerca de três décadas o mesmo escritório de advocacia no Ceará cuidou deste Sindicato em estudo, provando que foi se especializando nesta área jurídica e corroborando os argumentos expostos na Revista LTr sobre a Jurisprudência dominante no país (Ver Anexos N- Y).

No processo nº 2391/99 lemos na p. 08 que: “sendo a empresa o principal fator da produção econômica para o mercado e a fonte principal de emprego; há situações conjunturais em que a flexibilização bilateral se apresenta como solução adequada, capaz de atender interesses comuns dos parceiros na produção ou convergentes pelo menos. Não apenas dos atuantes em determinados setores econômicos e profissionais, mas até à sociedade como um todo”. Observamos nesta assertiva que há a valorização da negociação coletiva com a finalidade de se compor resultados positivos às categorias envolvidas. Na Teoria dos Jogos a negociação tem como foco estabelecer formas que favoreçam igualmente os envolvidos. Que as partes possam ceder e vencer mutuamente.

O ato de ganhar ou de perder vai depender do quanto as partes estiverem capacitadas para o ato negocial durante o conflito, colocando num segundo plano resistências que não devem ser levadas adiante.

Neste sentido, podemos perceber que diante desta postura negocial todos poderão ser considerados vencedores e o resultado será uma responsabilidade assumida no âmbito da cooperação. Os jogadores não serão inimigos, defenderam seus interesses coerentemente e terão nas informações assimiladas os elementos norteadores para a solução do conflito.

Verificamos que a sociedade precisa estar bem informada sobre o ato negocial quando está em jogo a prestação de serviços à coletividade. Assim, não bastante ter um sindicato combativo; é preciso informar bem a sociedade das suas reivindicações e das conquistas trabalhistas já obtidas. Essa socialização será benéfica para todos e poderá ser um diferencial muito significativo durante o ato negocial.

Uma das formas básicas é o uso dos jornais locais e das mídias, além das redes sociais que na atualidade congregam milhões de usuários e nas quais a informação circula com mais velocidade e amplitude planetária.

Na negociação coletiva os atores das relações trabalhistas lidam com o futuro de muitas pessoas e com o presente de suas próprias categorias. Os §§ 1º, 2º e 3º do artigo 511 da Consolidação das Leis do Trabalho definem o conceito de categoria, conforme segue:

Art. 511. (...)

§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 de 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.

A organização sindical neste novo momento deverá lidar com questões mais amplas do que as que eram discutidas e se tornaram “bandeiras” em décadas passadas. A agenda da economia nacional é mais moderna e tecnológica e os países querem elevação da produtividade com baixo custo de suas operações. “As repercussões da proposta neoliberal no campo das políticas sociais são nítidas tornando-se cada vez mais focalizadas, mais descentralizadas, mais privatizadas”. Presenciam-se a desorganização e destruição dos serviços sociais públicos, em consequência do “enxugamento do Estado” em “suas responsabilidades sociais”. (IAMAMOTO, 2010, p. 36)

Desta forma, investir simboliza ter custos mais controlados, reconhecer os mercados e aplicar onde for mais rentável a sua capacidade produtiva. “Surge, nesse contexto um trabalhador polivalente, aquele que é chamado a exercer várias funções, no mesmo tempo de trabalho e com o mesmo salário, como uma consequência do enxugamento do quadro de pessoal das empresas.” (IAMAMOTO, 2010, p. 32)

No processo nº 1199- 96 a Convenção Coletiva foi homologada em juízo depois de uma longa negociação que contou com uma medida liminar solicitada pelo Ministério Público do trabalho, porque houve uma ordem judicial de decretação abusiva de greve que foi sustada logo em seguida.

Esta situação nos coloca diante de uma perspectiva mais coerente das lideranças sindicais que não querem “bater de frente” com a Justiça Especializada uma vez que isto pode representar uma atividade onerosa através de multas atribuídas pela Justiça.

As multas oneram os sindicatos e deixam insatisfeitos parte significativa dos sindicalizados que desejam uma negociação noutra dimensão mais diplomática.

No processo nº 1794 verificamos que a Justiça Especializada se preocupou em referenciar que: “fica ainda vedada a dispensa do trabalhador 60 dias antes da data-base”. Esta propositura garante maior tranquilidade aos sindicalizados para evidenciarem suas organizações internas e externas de negociação coletiva. Assim, “no atual quadro recessivo da produção econômica mundial, as lutas sindicais encontram-se fragilizadas e a defesa do trabalho é dificultada diante do crescimento das taxas de desemprego” (IAMAMOTO, 2010, p. 33).

A perda do emprego é, sem sombra de dúvida, o maior empecilho às lideranças sindicais que vêem os membros de sua categoria querendo “furar a greve” com receio da dispensa por justa causa que será alegada pelo empregador. “Nesse sentido, o ajuste neoliberal não é apenas de natureza econômica: faz parte de uma redefinição global do campo político institucional e das relações sociais” (SOARES, 2002, p. 12)

Os processos analisados, quando chegam ao seu final, depois da tramitação processual pertinente, são extintos sem julgamento do mérito e arquivados. (Ver Anexo D)

Como o material jurídico é muito técnico, poucos aspectos das relações trajadas nas salas de audiência vão ser postos nas atas e nas petições. Os documentos reduzem os discursos e guardam informações restritas da própria negociação.

Neste aspecto a notícia no jornal local parece ser mais ampla porque os entrevistados colocam maiores informações sobre as negociações, suas etapas e seus resultados parciais ou globais.

Assim, o conflito se justifica como uma divergência em face de um determinado interesse. Se este for de natureza coletiva o objeto da divergência não vai equivaler matematicamente a soma de interesses de cada membro do grupo, mas a soma dos interesses abstratos que vão compor o rol de reivindicações do grupo. Buscando compreender este fato nos recordamos que “a partir de 1980, aumentou o número de paralisações por empresas, chegando a representar 75,5% do total das greves desencadeadas em 1984 e 60,8% em 1985” (ANTUNES, 1991, p. 17).

O pedido de vistas nos processos foi um fato jurídico apreciado como limitado nestes casos de investigação científica. Associamos esta circunstância a natureza da convenção coletiva e dos prazos legais.

Como se trata de definir o caso concreto mediante análise de conquistas anteriores e de sua ampliação coerente o fator tempo parece ser melhor aproveitado no sentido de se garantir a celeridade processual, sobretudo, porque, em muitos casos, a discussão será empreendida em prol de melhores salários e este traz consigo a necessidade falimentar dos obreiros e de sua prole.

5.3 PARA ALÉM DAS DISPUTAS OU O QUE ESPERAR DA AÇÃO SINDICAL NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O movimento sindical no Brasil vive uma fase de liberdade embalada pelos ventos promissores da democracia. Longe de perseguições, de uma existência na clandestinidade, com divulgação social e, em alguns casos, participação política mais intensa, se desdobra para ser realmente um “novo sindicalismo”.

A criação da Central Única dos Trabalhadores – CUT, em 1983, é o marco histórico do sindicalismo brasileiro nos anos 80, sendo ela considerada hoje “a mais poderosa em número de entidades a ela filiadas e em capacidade de organização e mobilização dos trabalhadores” (RODRIGUES, 1990 a, p. 39).

Longe de apenas responder aos interesses do Estado e dos empregadores e de ser atuante à classe trabalhadora. “A estrutura atual tem como base o sindicato, que forma federações e estas criam confederações”. (QUEIROZ, 2007, p. 39)

As organizações sindicais também passam por alguns momentos de desconfiança da sociedade em relação ao uso com transparência dos recursos obtidos com o imposto sindical.

Muitos sindicalizados reclamam que os seus sindicatos não oferecem com qualidade e em quantidade suficiente os serviços e benefícios de sua função assistencialista e se questionam sobre o enriquecimento ilícito de algumas lideranças sindicais.

Estes recursos financeiros entram com a regularidade legal já garantia, mas não sofrem o crivo da prestação de contas nos moldes das demais empresas que recebem algum tipo de contribuição.

O SINTRO-CE divulga no seu sitio²¹² informações dos seus serviços prestados e apresenta também as contas efetuadas para tal fim. Este balanço funciona como uma identidade de licitude do uso dos recursos deixando os sindicalizados mais satisfeitos com a aplicação de suas contribuições.

É claro que a densidade sindical é apenas um dos indicadores do poder sindical. As características da estrutura sindical brasileira que contribuíram para a visibilidade do poder sindical nos anos 80, e que precisam ser levadas em consideração, foram, por exemplo, a capacidade de mobilização, os recursos materiais disponíveis, as prerrogativas legais – tais como o monopólio de representação e os trunfos políticos mobilizáveis, num cenário de redemocratização política do país, tão mais importantes que o número de associados (ALMEIDA, 1996, p. 13).

Os trabalhadores já sabem que tudo na vida pressupõe um custo de operação, inclusive, a organização sindical. E como hoje as categorias ficaram mais quantitativas, sobretudo, nos transportes urbanos, em face do crescimento populacional e do desenvolvimento urbano; mais trabalhadores estão ocupando postos de trabalho e mesmo com uma taxa baixa de sindicalização, como vem sendo comum no país, e na Capital Alencarina, a categoria vem contribuindo e merecendo ter informações mais transparentes sobre o uso dos recursos gerados.

Como é possível pensar numa ação que não impeça o avanço tecnológico, mas o faça em bases reais, com ciência e tecnologia de ponta desenvolvida em nosso país? Como é possível um caminho que recupere valores socialistas originais, verdadeiramente emancipadores? Que não aceite uma globalização e uma integração imposta pela lógica do capital, integradora para fora e desintegrada a para dentro? Como é possível, hoje, articular valores inspirados num projeto que olha para uma sociedade para além do capital, mas que tem que dar respostas imediatas para a barbárie que assola o cotidiano do ser que vive do trabalho? ”(ANTUNES, 1993, p. 91).

Os trabalhadores querem ser respeitados em suas trajetórias de organização sindical e desejam que a categoria os represente com o grau de responsabilidade inerente a esta organização. Nos anos em que no país foi mais intensa e polêmica a existência de sindicatos considerados “pelegos” os trabalhadores se viriam diante de representantes que legitimavam os interesses do Estado em detrimento dos seus. Tinham direitos trabalhistas que eram negociados indevidamente e acabavam por prejudicar e reduzir as propostas que eram encaminhadas nas rodas de negociações que antecediam as greves.

²¹² Verificar em www.sintro.gov.br

Na realidade havia um jogo de interesses em que os atores sociais tinham participações limitadas e eram postos num segundo plano nas decisões que impactavam o mercado de trabalho. A fase atual do sindicalismo brasileiro indica que os atores sociais não querem e nem aceitam ser postos numa dimensão secundária durante as negociações coletivas. Eles estão mais envolvidos com as suas reivindicações, acompanham o desenrolar de todas as etapas de sua execução e cobram resultados mais significativos do próprio sindicato.

Esta nova dimensão é bastante vivenciada pelo SINTRO-CE que vem se adequando e se organizando internamente para garantir aos seus representados que as ações praticadas por este são as que interessam e ampliam os direitos da categoria profissional. Uma empreitada que também pode ser acompanhada pelos jornais locais e pela população de Fortaleza-CE.

Quando os trabalhadores resolvem deflagrar uma greve o SINTRO-CE tem sido mais cauteloso em orientar a população sobre a sua realização e tentar trazer a sociedade para comungar com a sua causa. É uma estratégia que se faz necessária porque os transportes urbanos são serviços essenciais e, portanto, tomados por críticas quando estão paralisados. Sem mencionar que a Justiça Laboral poderá, atendendo solicitação expressa do Ministério Público do Trabalho, decretar a ilegalidade da greve e seu caráter abusivo em se tratando dos interesses mais primários da população local.

No seu Estatuto, mais especificamente no artigo 3º que trata dos seus deveres, na alínea G, o SINTRO-CE tem a responsabilidade de participar mediante deliberação da categoria através das assembleias na conciliação dos dissídios coletivos, visando obter melhorias para categoria profissional em negociações com a categoria econômica (Ver Anexo J). Esta responsabilidade pressupõe que o sindicato manterá uma postura de relacionamento com a categoria econômica em face da concretização da solidariedade e da defesa da classe em todos os âmbitos.

Como conseqüência desta responsabilidade nos deveres atribuídos aos sindicalizados ou sócios, no que vem devidamente expresso no seu artigo 7º, alínea C, os sócios deverão comparecer, participar, votar nas assembleias e acatar as suas possíveis decisões. O voto credencia a participação democrática e deve definir os rumos a serem seguidos pelo sindicato em se tratando das reivindicações dos seus sócios. O respeito ao quorum estatutário para deliberações permite que se perceba a garantia dos direitos e deveres dos associados e das exigências legais para instauração de um dissídio coletivo. (Ver Anexo K)

A Justiça do Trabalho vem verificando com mais acuidade os registros destas assembleias observando assinaturas nas atas e solicitando, quando necessário, outras informações que credenciem a participação efetiva dos sócios nas deliberações ocorridas nas assembleias sindicais.

A eleição e a investidura nos cargos, de acordo com o Capítulo VIII, artigos 30 e seguintes, exigem uma tramitação estatutária que deverá ser observada e fiscalizada pelos sócios, que em caso, de comprovada irregularidade, poderá ser solucionada pelo Poder Judiciário. As disputas internas não devem prejudicar o processo eleitoral, que acontece a cada quatro anos, indicando permanências de trajetórias ou rupturas de propostas. (Ver Anexo F).

O SINTRO-CE mantém uma publicação própria através do Jornal SINTRO em AÇÃO²¹³, de caráter semestral ou ainda numa temporalidade trimestral, onde divulga suas atividades, presta contas de suas conquistas e realiza ação educativa dos seus sócios. Na publicação de agosto de 2015 retiramos os seguintes trechos:

Os trabalhadores em transportes rodoviários das empresas de terceirização de mão-de-obra do Estado do Ceará conquistaram reajuste salarial de 9,66% após o fechamento da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) 2015/2016 da categoria. A CCT foi acordada após a realização de mesas de negociação entre o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Ceará (Sintro-Ce) e o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Ceará (Seacec). A nova Convenção Coletiva determina reajuste de 9,66% nos salários, na cesta básica e nas diárias, além de aumento do Vale alimentação de R\$ 11,50 para R\$ 13,00. Com o percentual de reajuste, a cesta básica aumentou de R\$ 63,00 para R\$ 69,08 e as diárias passaram de R\$ 77,00 para R\$ 84,43.

No dia 06 de julho, a Presidente Dilma Rousseff editou a Medida Provisória 680, que permite que as empresas diminuam a jornada de trabalho e os salários de seus empregados. Chamado de Programa de Proteção ao Emprego (PPE), a medida foi criada com a desculpa de assegurar os empregos. Caso a MP seja aprovada, os patrões poderão reduzir a carga horária e o salário do trabalhador em até 30% e o Governo Federal irá arcar com 50% da perda salarial, através do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Apelidado de Programa de Proteção às Empresas, a implantação do PPE representaria, na verdade, um retrocesso para os trabalhadores, pois, mesmo com a reposição garantida pelo Governo, permanecerá uma perda salarial de 15%. A CSP-Conlutas, central sindical a qual o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Ceará (Sintro-Ce) é filiado, durante plenária realizada no dia 30 de julho, aprovou um manifesto sobre o cenário político atual que inclui o PPE como tema de luta do calendário da entidade. Segundo Domingo Neto, Sintro-Ce, a entidade também manifesta seu total repúdio a mais uma medida criada pela Presidente Dilma Rousseff, que ataca os direitos conquistados pela classe trabalhadora de todo o país. PPE permite que empresas reduzam salários Confirma o trecho do documento da CSP-Conlutas sobre a PPE: “O

²¹³ Verificar em www.sintro.gov.br

chamado PPE – Programa de Proteção ao Emprego, na verdade um plano de proteção aos lucros das empresas em crise. Na direção contrária aos interesses da classe trabalhadora, as cúpulas das principais centrais sindicais, CUT e Força Sindical, avalizaram a proposta do PPE e aceitam a política de retirada de direitos dos trabalhadores. Essa postura pavimenta um caminho de retrocessos para a nossa classe. Os trabalhadores não são os responsáveis pela crise, portanto, não podem pagar os seus custos enquanto segue a sangria de recursos públicos para o pagamento da dívida e os banqueiros tendo lucros astronômicos.”

As empresas terceirizadas Certa e Qualidade Serviços Terceirizados (QST), que prestam serviço à Secretaria de Justiça e Cidadania do Estado do Ceará (Sejus), não está respeitando os direitos trabalhistas, segundo denúncias de trabalhadores ao Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Ceará (Sintro-Ce). De acordo com o diretor do Sintro-Ce, Marcos Plauton, os motoristas fizeram várias denúncias de assédio moral e não pagamento de horas-extras, diárias, além de atraso de salários e benefícios. Empresa Certa também desrespeita trabalhadores em Caucaia Com contrato suspenso com a Prefeitura Municipal de Caucaia, a Certa Serviços não pagou o salário de cerca de 200 motoristas. O Sintro-Ce está investigando as denúncias e, caso necessário, também irá entrar com ação na justiça do trabalho para resolver o problema.

O SINTRO-CE através do seu Jornal SINTRO em AÇÃO, busca manter os sócios atualizados com a política trabalhista governamental, questionando suas dimensões e as problemáticas que afetam diretamente a categoria profissional que este sindicato representa no Ceará. Ao colocar o sindicalizado/ sócio diante dos fatos mais recentes e de suas implicações na economia nacional e local o sindicato tende a direcionar uma cultura política dos seus integrantes, promover ações de educação sindical e incentivar a ampliação do número de sindicalizados.

Na diagramação do jornal, que é um impresso de três a cinco folhas no máximo, o recurso da charge é bastante utilizado para facilitar a compreensão do texto pelo leitor, tendo em vista que tratar de legislações trabalhistas e de políticas governamentais nesta área não é algo fácil, exigindo uma estratégia de tornar a informação mais interessante e de acesso à sua interpretação. As críticas ao governo são reiteradas e combativas e também há espaços para que o trabalhador identifique os seus direitos e como deve agir para pleiteá-los, inclusive com a ajuda técnica do Departamento Jurídico do sindicato. Neste sentido, colacionamos algumas manifestações postas no Jornal de janeiro de 2014:

O Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Ceará (Sintro-Ce) continua no caminho da luta e defesa da classe trabalhadora. A eleição para a direção do sindicato, ocorrida no dia 19 de dezembro de 2013, elegeu a nova diretoria para o mandato 2014/2018. Com 1041 (mil e quarenta e um) votos, o atual presidente do Sintro-Ce, Domingo Neto, da chapa 10, foi reconduzido para mais uma mandato. O desejo da categoria de estar filiada a Central Sindical e Popular –

Conlutas (CSP/Conlutas) também foi renovado através desse resultado expressivo. A votação corresponde a 99,43% dos votos válidos. Também foram registrados 2 votos em branco e 4 votos nulos. Para Domingo Neto, presidente reeleito do Sintro--Ce, “a aprovação da categoria é um sinal claro de que o sindicato deve continuar no caminho das lutas e da solidariedade de classe”. Neto também ressaltou o compromisso da diretoria de continuar o enfrentamento a cerca da dupla função de motorista e cobrador no micro-ônibus, a melhoria da qualidade de trabalho dos rodoviários, a recuperação salarial e o cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

Todas as pessoas que trabalharam nos últimos 14 anos, inclusive os aposentados, podem entrar com ação judicial para pedir a correção do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Em 1999, os saldos das contas relativas ao FGTS passaram a ser corrigidas pela Taxa Referencial (TR). Como a diferença entre o índice e a inflação foi se acentuando, o saldo teve seu valor real perdido. A diferença entre o que o trabalhador de fato recebeu, e o que deveria ter recebido pode variar entre 60% e 80%. Em 2013, o Supremo Tribunal Federal (STF) considerou a Taxa Referencial (TR), responsável até então pela correção monetária de precatórios e do FGTS, como inconstitucional e ilegal. A partir de agora, o índice escolhido para a correção monetária do FGTS será o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC). Sindicatos, Centrais Sindicais e pessoas físicas devem buscar na justiça a melhor forma de rever esses valores e assegurar seus direitos. O Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Ceará (Sintroce) está convocando os associados e membros da categoria que trabalharam no período a procurarem o departamento jurídico do sindicato para entrar coletivamente com ação judicial. Leve os seguintes documentos: · Originais e cópias dos documentos de identidade e CPF (pode ser a CNH); · Comprovante de endereço atualizado, cartão do PIS/PASEP; · Cópia da carteira de trabalho e previdência social (CTPS); · Extrato analítico do FGTS, emitido pela Caixa Econômica Federal; · Carta de concessão de benefício - para os que forem aposentados, preencher e assinar declaração e procuração.

Comissão verificou problemas no ambiente de trabalho da Praça da Estação No início da manhã do dia 20 de janeiro, uma comissão verificou as condições de trabalho da categoria rodoviária na “Praça da Estação” (Praça Castro Carreira). A ação é uma forma de investigar as denúncias apresentadas pelos trabalhadores durante paralisação realizada no dia 14 desse mesmo mês. A falta de banheiros, pontos de apoio, má distribuição dos validadores de documentos e a não abertura da porta do meio para o desembarque de usuários foram situações flagradas durante a visita. A comissão reuniu representantes do Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Ceará (Sintro-- Ce), Sindicato das Empresas de Transporte de Passageiros do Estado do Ceará (Sindiônibus) e a Empresa de Transporte Urbano de Fortaleza (Etufor). Como solução, a comissão indicou a abertura das portas do meio em horário de maior fluxo (horários de pico). Validadores de documento serão redistribuídos pela praça e um local será alugado para servir como banheiro e ponto de apoio para os trabalhadores. Saiba mais: A visita de uma comissão foi decidida no dia 15 de janeiro. Um dia após a paralisação realizada pelos trabalhadores rodoviários na “Praça da Estação”. Na ocasião, a categoria denunciou as precárias condições de trabalho a qual estavam obrigados. Mesmo pacífica, a manifestação que contou com a adesão de mais de 150 membros da categoria foi reprimida pela polícia. Militares lançaram bombas de efeito moral contra os trabalhadores que buscavam contornar as dificuldades em seu ambiente de trabalho. Uma luta justa que resulta no melhor atendimento de usuários do transporte público de Fortaleza.

Portanto, convém destacar que a charge na sua perspectiva de uma crítica humorística em virtude de um fato ou acontecimento específico permite a reprodução gráfica de uma notícia já veiculada publicamente segundo a óptica do desenhista, combinando imagem e texto. Ela possibilita a criação da caricatura em seu ambiente ilustrativo e político.

De acordo com Oliveira (2001, p. 265) a importância das charges reside em que:

[...] os textos chargísticos constituem, por isso, uma vasta memória social, sem a qual não poderia haver História, que só se constitui pelo discurso. E ainda: “o que merece destaque, porém, é a imprescindível relação do fato histórico com o texto chargístico, este, por recuperar aquele, torna-o memorável.

As novas demandas que são postas aos trabalhadores exigem que eles desenvolvam habilidades cognitivas, ampliem seu nível de escolarização básica e participem ativamente dos sindicatos. Na lógica capitalista, o desemprego perpassa estes elementos de um perfil mais moderno dos trabalhadores.

Os sindicatos possuem assim uma tarefa educativa imprescindível diante deste contexto e precisam reconstruir seu papel histórico na organização dos trabalhadores, na luta por um modelo de sociedade que não seja excludente e em que os trabalhadores tenham os seus direitos trabalhistas preservados e ampliados.

6 À GUIZA DE CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo não teria sido possível sem a contribuição de todos aqueles que acreditaram e continuam acreditando na construção do Direito do Trabalho nos cenários nacional e internacional. E, sobretudo, dos que militam na Justiça do Trabalho no Estado do Ceará, porque enfrentam embates em que a sobrevivência humana passa a ser o ponto de partida e de chegada de qualquer negociação coletiva, em que os direitos já adquiridos devem ser os balizadores de um jogo negocial em sintonia com as realidades sociais, econômicas e culturais do povo trabalhador cearense.

Esta face multifacetada do Direito do Trabalho no Ceará, de maneira muito especial do Direito Coletivo do Trabalho, contempla conquistas que foram sendo erguidas com a luta de muitas mãos dos trabalhadores engajados nos movimentos sindicais, de diversos empregadores, de empresários visionários e dos pensamentos jurídicos e ideológicos de vários operadores do Direito, que sonharam e buscaram constituir um mundo melhor a partir das garantias legais do trabalho como mola propulsora da dignidade da pessoa humana na sociedade brasileira da atualidade.

A partir do desafio de se garantir postos de trabalhos num Estado nordestino em que as políticas empregatícias mudam ao sabor dos ventos políticos dominantes e que os salários pesam para os empresários em face dos encargos trabalhistas tributáveis a discussão de questões sobre aumento sistemático de salário na data base da categoria profissional e outras condições básicas que devem existir na relação laboral digna não é algo fácil de ser visto e executado sem a presença do Poder Judiciário, que acaba respondendo diretamente pelos sonhos, barreiras, derrotas e superações das problemáticas que regem as legislações trabalhistas e que primam pela dimensão protecionista de natureza social e econômica do trabalho.

É inegável em solo nacional e também nas concepções internacionais sobre o mundo do trabalho e suas alterações na modernidade que ao trabalhador deverá ser pago um salário que seja justo ao seu labor e aos seus resultados produtivos. E se este não estiver sendo justo que ele e seus pares, devidamente representados pelos seus sindicatos, possam reivindicar seus direitos, sem que as conquistas anteriores sejam reduzidas ou desconsideradas nas novas negociações.

Porém, nem sempre esta realidade acontece. No Brasil, por conta de inúmeros fatores que reduzem a sindicalização dos trabalhadores observamos geralmente que as negociações coletivas ficam numa dimensão menos significativa do que realmente deveria acontecer com a sua importância e com a sua possibilidade de contribuir para que os empregados e os empregadores tomem decisões mais ponderáveis sobre os destinos econômicos e empregatícios da empresa.

Os acordos e as convenções coletivas servem para legitimar as conquistas laborais e permitir que novos avanços aconteçam na explosão de problemas econômicos nacionais e internacionais que possam afetar as condições básicas de trabalho e a inserção dos trabalhadores no mundo globalizado.

Todavia, se antes as supressões de direitos trabalhistas eram tidas como soluções viáveis aos problemas econômicos emergentes nos países, na atualidade nos deparamos com a cultura jurídica que prefere ampliar e estender tais direitos, mesmo em tempos mais difíceis e com soluções intermediárias, do que limitar ou mitigar as suas existências.

De acordo com Almeida (2008a, p. 168) as questões econômicas forçaram os trabalhadores a uma mudança de perfil nas negociações laborais,

Claramente em razão da superioridade econômica do empregador, o empregado se viu acuado, pois era praticamente obrigado a aceitar as condições impostas pelo “patrão”, quando, então, começou a se utilizar da paralisação dos serviços, praticando, assim, as primeiras greves no Brasil.

De pessoas pacatas e submissas aos ditames dos empregadores várias categoriais profissionais passaram a ser um problema social para o Estado, gerando conflitos com a sociedade porque as paralisações interferiam na produção e diminuía a arrecadação de impostos, obrigando o Estado a rever a sua posição política em relação ao emprego e suas controvérsias com a economia.

De acordo com Decca (1992) se tivéssemos olhado com mais ênfase para o cotidiano dos trabalhadores das fábricas no Brasil, nas suas primeiras décadas de industrialização, poderíamos notar, com infinita propriedade, que era penoso, árduo e hostil. E as leis trabalhistas não davam conta disto. E fora das fábricas a realidade não era tão diferente e nem contava com legislações que protegessem a vida como ela deveria ser protegida pelo Estado. Na verdade, o quadro era desalentador: os trabalhadores recebiam baixos salários, tinham de

lidar com o aumento sistemático dos preços e do custo de vida em geral e ainda tinham uma saúde fragilizada pelas condições de moradia depois de intensas jornadas de trabalho.

No primeiro momento desta mudança de papéis nas relações laborais o Estado impunha, em muitos casos, uma decisão vertical, não prevalecendo a autonomia das partes litigantes, quando os conflitos chegavam no Poder Judiciário.

Depois foram sendo criados critérios de mediação, de arbitragem até a implantação da jurisdição com a promulgação da CLT em 1943, forçando o Estado a perceber as legítimas reivindicações trabalhistas e os direitos sociais inerentes às classes profissionais e patronais.

A CLT, mesmo sendo uma compilação de leis trabalhistas existentes e de outras criadas no afã de sua promulgação, conseguiu um feito histórico muito importante para os trabalhadores brasileiros, o de prever um novo cenário nas relações laborais e de garantir um olhar mais crítico e operativo ao Direito Coletivo do Trabalho.

Com a CLT, segundo os textos acadêmicos e jornalísticos do Prof. Arnaldo Süssekind (2000), um de seus elaboradores, integrantes de um seleto grupo de juristas brasileiros trabalhistas, e um militante do Direito do Trabalho, ao longo de sua vida pessoal e profissional, o país reconheceu o trabalho como um direito social e passou a ter responsabilidades com o seu desenvolvimento e suas relações empregatícias.

De acordo com Gomes (2004, p.13) o professor, magistrado e conselheiro Arnaldo Süssekind manteve durante toda sua vida pessoal e profissional uma visão peculiar de justiça social, que deveria ser mediada principalmente pelo papel do Estado, uma vez que como intelectual trabalhista engajado era sabedor e crítico das desigualdades sociais que assolavam o país no âmbito do labor, ao dizer que:

Sou adepto do Estado Social. Admito que o mundo mudou – o Brasil mudou, desde a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943. É preciso tornar a legislação trabalhista mais flexível, mas com normas cogentes, imperativas, que imponham condições de trabalho abaixo das quais não se concebe a dignidade do trabalhador. Critico os neoliberais e a campanha pela desregulamentação do Direito do Trabalho, sobretudo no Brasil, que é um país desigualmente desenvolvido.

Ainda segundo Gomes (2004, p. 50-51), este professor, que fez história no campo do Direito do Trabalho no Brasil, quando era consultado sobre as recordações que tinha do governo da ditadura de Vargas e suas repercussões nas culturas políticas e ideológicas sobre o

trabalho no nosso país, ponderava criticamente sobre o assunto e logo depois exalava os fatos que guardava na sua memória enfatizando que:

Em 1930, o Brasil era um país rural. Vargas instituiu primeiro as reformas sociais; criou a legislação do trabalho, a Justiça Eleitoral, ao mesmo tempo que cuidava do câmbio. Mas entre 1940 e 1942 – fato que os historiadores, à exceção de Celso Furtado, não enfatizam – ele criou a Chesf, para gerar energia elétrica no São Francisco; a Vale do Rio Doce, para extrair minério de ferro; e Volta Redonda, para transformá-lo em aço, indispensável à industrialização. O Senai – Serviço Nacional de Ensino Industrial – surgiu em 1942, e, nesse mesmo ano, começaram os trabalhos de feitura da CLT, que complementou a legislação trabalhista. Foi no curso de sua elaboração que conheci o presidente Vargas e passei a admirá-lo. Ele sabia que, terminada a guerra, os trabalhadores iriam às ruas exigir direitos já reconhecidos em outros países. Tratou, então, de antecipar-se, ampliando a legislação do trabalho.

E sobre a admiração e carinho para com Getúlio Vargas, a partir de 1938, quando ingressou, a seu convite, no Ministério do Trabalho, o Prof. Arnaldo Süssekind defendia sua relação com este presidente afirmando que: “vim a admirar, sobretudo, o seu sentido nacionalista. Desde então, pude perceber que Vargas empenhara-se de forma decisiva na busca de soluções para a legislação de proteção ao trabalho e de previdência social” (GOMES, 2004, p. 51-52). E acrescentava também que:

Atento a estes fatos, fui me dando conta de que Vargas atendia àquilo que eu mais apreciava: a proteção social do trabalhador. Era para isso que se dava a intervenção do Estado nas relações entre empregados e empregadores: para que não preponderasse a vontade do mais forte. Numa relação contratual entre o forte e o fraco, já dizia George Ripert, sempre prevalece a vontade do mais forte, a menos que o Estado intervenha para nivelar o fraco ao forte. Esse, vamos assim dizer, é o fundamento maior do Direito do Trabalho. (GOMES, 2004, p. 53)

É importante que se relembre que as recordações do professor, magistrado e conselheiro Arnaldo Süssekind servem também para construir uma identidade cultural e histórica que a promulgação da CLT por Getúlio Vargas possibilitou a realização de uma política bem planejada pelo Governo vigente e mantida em governos subsequentes no país de atender e ampliar os direitos sociais de uma demanda trabalhadora que pedia soluções urgentes para os casos de exploração dos trabalhadores pelos seus empregadores; porém, implantou mecanismos legais que poderiam e ainda podem ser usados como estratégias de controle e de dominação dos trabalhadores, principalmente quando suas atitudes e comportamentos resultem na perda dos seus postos de trabalho ou nas suas substituições.

Neste sentido, colacionamos uma cena vivida por este profissional que retrata o ambiente político de criação das legislações trabalhistas no país e de como elas passavam a integrar o nosso ordenamento pátrio,

De fato, todo o 1º de maio, Vargas convocava, através do Ministério do Trabalho, as confederações e os sindicatos, para festividades, no Estádio do Clube de Regatas Vasco da Gama, situado no bairro de São Cristóvão. Era um comício, mas a fim de atrair bom público, antes da cerimônia, havia um jogo de futebol entre duas equipes importantes. Algumas pessoas iam pelo Getúlio, outras, pela diversão; o fato é que o local ficava cheio. Na qualidade de diretor do Serviço de Recreação Operária – cargo que acumulei, a partir de 1943, com o de assistente técnico do ministro – cabia-me parte da mobilização. [...] O presidente acostumava aproveitar a data para assinar leis que beneficiassem os trabalhadores. Foi assim que anunciou, por exemplo, o regulamento da Lei do Salário Mínimo, em 1º de maio de 1938, na sacada do Ministério do Trabalho. Muitas, porém, ele promulgou no cenário do campo do Vasco da Gama, como o decreto-lei que criou a Justiça do Trabalho, em 1939. (GOMES, 2004, p.84).

Diante de contextos como estes podemos identificar que os rumos das legislações trabalhistas no Brasil seguiram os ventos das culturas políticas vigentes, dos interesses dos que estavam no poder e tinham como cerne a necessidade de manter a população adormecida em seus desejos maiores, dando indícios de que iriam acatar seus sonhos e utopias coletivas; porém, a favor de seus próprios interesses e em detrimento dos anseios mais legítimos das classes trabalhadoras.

Neste sentido, o legado histórico destas legislações aponta juridicamente para um país que estava aprendendo a lidar com as mudanças do mercado da mão de obra livre e precisava interferir concretamente nas exigências de um progresso internacional que queria alcançar rapidamente. Desta forma, os cenários tornavam complexas as ações do governo para estabelecer suas diretrizes e criar uma áurea de satisfação social em face de suas políticas trabalhistas.

Considerando que o Direito ao Trabalho remonta, só para recordar de um dos seus documentos históricos mais significativos, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, e que na atualidade inspira e compromete os direitos fundamentais e os direitos sociais, sendo o trabalho digno um direito que pressupõe segurança social, as legislações trabalhistas atuais e futuras devem exigir e conter medidas protetivas por parte do Estado, que promovam a qualidade e o bem-estar de vida das pessoas, reduzindo e corrigindo as injustiças e desigualdades sociais, e, em especial, ampliando a oferta de postos de trabalho.

Neste sentido, a História do Direito vem mostrando que o seu papel mais legítimo na sociedade é o de garantir o equilíbrio social e as relações harmônicas entre os atores sociais que buscam a vivência cidadã. E no campo dos direitos sociais o trabalho não pode ser esquecido na sua dimensão de garantia da cidadania brasileira plena.

Outro aspecto a ser posto em análise é o papel relevante da Justiça do Trabalho no nosso país, que vem progressivamente sendo uma seara do Poder Judiciário que alberga uma ampla credibilidade social e jurídica por conseguir solucionar em tempos mais céleres os litígios que afetam as atividades laborativas e seus executores. Se antes, era tida como órgão de controle do Estado, alcança na atualidade sua autonomia institucional e jurídica criando espaços e dinâmicas que possibilitam a atuação dos atores sociais em suas complexas relações com o labor e suas implicações com o cotidiano da vida humana.

A Justiça do Trabalho no Brasil foi instalada em 1941; seu nascedouro pode ser historicamente datado a partir da Constituição de 1934, sendo mantida na Carta Magna de 1937; sua influência foi sendo ampliada quando as normas trabalhistas do país foram postas numa única compilação de leis denominada de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. Como consequência mais visível do processo de estruturação da Justiça Laboral brasileira nos anos de 1940 e 1955, a classe operária brasileira duplicou seu contingente e sua organização com o estabelecimento de sindicatos urbanos e rurais.

Nesta direção, na sua gênese devemos observar que o Direito do Trabalho surgiu basicamente do desmembramento de uma parte do Direito Civil, a que tratava mais especificamente dos contratos de locação de serviços. Antes da sua existência, enquanto uma Justiça Especializada, a tutela da apreciação das controvérsias relativas a esses contratos cabia à Justiça Comum e eram relações regidas por leis civis e comerciais, tornando mais difíceis as soluções dos conflitos em se tratando do ordenamento pátrio a ser utilizado e sistematizado em cada caso concreto.

De acordo com Delgado (2005, pp. 124-125), as experiências com tal Justiça Especializada foram se consolidando no país, através das Constituições pátrias mais recentes e das legislações trabalhistas, sendo que:

[...] a Constituição de 1988 produziu um clarão renovador na cultura jurídica brasileira, permitindo, despontar, no estuário normativo básico do país, a visão coletiva dos problemas, em antecipação à visão individualista preponderante, oriunda do velho Direito Civil. Essa nova perspectiva embebe-se de conceitos e óticas próprias do Direito do Trabalho, em especial a noção de ser coletivo (e de

fatos/atos coletivos), em contraponto à clássica de ser individual (e fatos/atos individuais), dominante no estuário civilista brasileiro. Ao constitucionalizar o Direito do Trabalho, a Carta de 1988 praticamente impôs ao restante do universo jurídico uma influência e inspiração justralhista até então desconhecidas na história do país.

Sua principal função social reside em aproximar o cidadão do acesso à justiça de uma forma célere, eficaz e barata. Porém, muitos problemas ainda precisam ser vistos nas relações trabalhistas no sentido de contribuir com um cenário mais positivo às classes trabalhadoras como a garantia da autonomia sindical sem a interferência do governo ou do papel do Estado.

A historiografia sobre a Justiça do Trabalho e seus entrelaçamentos com a história social do trabalho poderá nos colocar diante de uma realidade que não pode ser mitigada, a de que a exploração do homem pelos seus pares sempre existiu e que os trabalhadores, sobretudo, na modernidade, tiveram de aprender a lutar e a reinventar a liberdade pelas leis trabalhistas, pelos direitos sociais, pelos salários e pelos sindicatos. As mudanças comportamentais perpassam um novo véis da cidadania. E que vem exigindo uma maior gerência do Direito Sindical e de seus desdobramentos nas negociações coletivas.

Quando nos valem da necessidade de se aproximar História e Direito, pressupondo-se que estamos diante de dois campos que devem ser integrativos, temos que nos organizar para o enfrentamento de conceitos controvertidos de Direito e de Justiça que podem ser vistos/analizados como ambíguos, muitas vezes contraditórios ou até mesmo conflitantes entre si. Se observarmos que as leis no ordenamento pátrio são elaboradas e editadas para atingir um determinado fim social, cultural e jurídico pretendido pela própria sociedade e que em muitos casos concretos são usados para outros fins, os conflitos que surgem são impregnados do que podemos considerar como justo ou legítimo em nossas visões coletivas e individuais sobre o Direito e a Justiça no seio social.

E como elementos resultantes destes embates históricos, ideológicos e políticos entre leis e suas implementações sociais encontraremos um Poder Judiciário com a face do seu tempo e com os significados de sua atuação; sem que nada venha a acontecer sem a sua devida intencionalidade, os seus valores latentes e uma infinidade de propósitos em que se somam ausência de direitos, lacunas legislativas, sofrimentos, perdas, abusos de poder, maus tratos, vítimas passivas, pessoas combativas e tantos outros aspectos que fazem dos resultados mais do que uma pena ou uma conquista; mas uma história singular da existência do Direito e de suas transformações sociais e legais.

Este estudo, a partir de processos judiciais do Tribunal Regional do Trabalho- 7ª Região, que ainda podem ser alvos de novas análises e apreciações, contém em seu cerne a certeza de que os registros podem ser reducionistas de uma realidade bem mais abrangente.

As culturas jurídicas que impregnam os atos processuais ainda poderiam ser mais dissecadas porque lendo as petições, as atas, as convenções, os despachos judiciais, as negociações que cercaram os atores sociais envolvidos nos dissídios coletivos nos deparamos com uma gama de informações que ultrapassam as páginas amareladas e esquecidas em estantes, em números que compõem as estatísticas dos Tribunais e são responsáveis pela sobrevivência dos trabalhadores e de sua prole.

Ao decidir num litígio em que os trabalhadores pedem melhorias de condições de trabalho e de remuneração o Poder Judiciário no Brasil interfere imediatamente na economia local, nas condições de vida da população e na oferta dos serviços prestados pelas categorias litigantes. Quando as negociações não conseguem ser satisfeitas entre as categorias previamente representadas e estas devem ir à Justiça Especializada para dirimir seus conflitos em prol do bem estar da coletividade, estamos percebendo que os interesses da sociedade devem ser sobrepostos aos interesses individuais.

E que para tanto, ceder não será um ato de ganhar ou de perder. Em se tratando de manter postos de trabalhos e de se evitar que uma crise econômica tome proporções mais intensas, negociar é a melhor ferramenta para se manter viável a oferta dos serviços prestados, dentro de condições básicas fundamentais para que a sua execução seja considerada uma atividade laboral digna e dentro dos princípios constitucionais que albergam a importância do labor na nossa sociedade que aceita a convivência harmônica entre a iniciativa pública e a privada no campo da economia brasileira.

Desta forma a representatividade sindical e a representação nas empresas são espaços legais que implicam numa dimensão de que a categoria tenha verdadeiramente seus interesses assegurados e reivindicados. Se a representatividade sindical pressupõe democracia e a participação, os sindicatos devem se instrumentalizar para que seus associados se sintam participantes nos diálogos com a Justiça Especializada e bem representados pelos seus membros eleitos. Esta exigência recai no campo mais frágil desta organização quando a categoria deve decidir sobre uma greve dos trabalhadores, que varia de acordo com suas normas locais e sindicais, mas o seu objetivo precípua é a convenção coletiva.

No entanto, em alguns casos, considerando-se a ausência de requisitos para sua tipificação a greve poderá ser julgada ilícita, ora pelos seus objetivos, ora pelos seus meios. A garantia constitucional do direito de greve e suas repercussões na vida da coletividade ainda é uma linha muito tênue entre o fato socialmente jurídico e sua vivência política no Brasil. Assim, a doutrina e a jurisprudência já identificam limitações a partir de três expressões contidas na Carta Magna de 1988, quais sejam: os “abusos cometidos”, as “penas da lei” e as consequências produzidas pelo possível não atendimento “às necessidades inadiáveis da comunidade”. Neste último elemento encontramos os aspectos mais polêmicos do direito de greve, por ser este associado ao perigo iminente à sobrevivência, à saúde e à segurança nacional.

A greve, conforme preceitua o art. 2º da Lei nº 7.738/89, é a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços ao empregador. Nesse sentido, deverá ser feita perante o empregador, que poderá atender às reivindicações, o que nos leva a vedação da greve realizada contra terceiros que não aquele.

O termo greve surgiu originariamente de graveto, pois em Paris havia uma praça onde se reuniam os empregadores que iam buscar mão de obra e nesse local acumulavam-se os inúmeros gravetos trazidos pelas enchentes do Rio Sena. A partir de sua gênese a greve deverá ser feita sempre de maneira pacífica, sendo vedado o emprego de violência contra pessoas ou coisas.

No Brasil inicialmente a greve era proibida pelo Código Penal, conceito este que foi mantido pela Constituição Federal de 1937 que preceituava a greve e o *lockout* como recursos nocivos e anti-sociais à ordem. Destarte, a greve consistia na paralisação da produção com o objetivo de requerer melhores condições de trabalho.

Por sua vez o *lockout* consistia na paralisação das atividades pelo empregador, ou seja, a greve era invertida. No atual ordenamento jurídico brasileiro, a Lei de Greve já mencionada acima, proíbe o *lockout* no nosso país. De acordo com o art. 3º da lei em comento, a negociação é uma fase antecedente e necessária da greve, sendo uma condição para o exercício do seu direito.

Para Martins apud Almeida (2008, p. 229) “o artigo 5º, caput, da Lei Maior assegura o direito à vida, à liberdade, à sociedade e à propriedade. Greves que venham a violar esses direitos já estarão excedendo os limites constitucionais”. Assim, a greve não pode ser exercida para danificar bens ou coisas ou ameaçar pessoas.

Quando for frustrada a negociação coletiva ou verificada a impossibilidade de arbitragem, será facultada a cessação coletiva do trabalho. Tal preceito é realçado pelo exame do art. 114 da Carta Magna de 1988, no seu § 2º, ao expressar que, se as partes se recusarem à negociação coletiva ou à arbitragem, será facultada a instauração do dissídio coletivo.

Outro aspecto neste complexo caminho da resolução dos conflitos laborais pela via da participação efetiva das partes envolvidas é a importância que deve ser dada a negociação coletiva, principalmente pelo reconhecimento da atuação necessária dos sindicatos cuja garantia legal foi proposta constitucionalmente. Por conta desta prerrogativa na ausência destes as Federações e as Confederações representarão os seus sindicalizados, os não filiados e os desempregados, pressupondo-se que todos serão devidamente representados em seus interesses e em suas conquistas.

É imperativo que se possa levantar cada vez mais a garantia de transparência no financiamento dos sindicatos brasileiros, especialmente porque são oriundos das contribuições dos trabalhadores e os valores demandados por estes devem ser novamente investidos em processos de formação profissional, sobretudo, combatendo as propostas de automação dos postos de trabalho, sem que os ex-detentores destes estejam qualificados para esta transformação tecnológica; prestação de serviços sociais e de atividades de lazer.

Em que pesem as implicações destes resultados serem apenas vislumbrados como dados estatísticos não podemos deixar de pensar que serão informações capazes de gerar uma consciência mais crítica nos trabalhadores sobre como estão sendo usados os valores destinados a melhoria de sua categoria profissional e como os representantes estão sendo éticos com o a utilização ordeira destes recursos. Se a informação for mais veiculada e os trabalhadores tiveram uma educação sindical mais coesa e reflexiva os sindicatos poderão contar com um aumento significativo de filiados em virtude da melhoria na crença nas suas entidades representativas.

Ainda é preciso que se possa ampliar a efetiva atenção aos processos de terceirização no país e fora dele. Se os casos mais recentes apontam para aspectos que destroem as conquistas dos trabalhadores quando se defrontam com empresas de terceirização, que geralmente são empresas que tentam driblar as regras trabalhistas e contratam mão-de-obra mais barata, com o foco de não pagar as garantias trabalhistas devidas.

Nestes casos, os modelos nos países mais desenvolvidos são evidenciados no sentido de que os sindicatos podem ser excelentes aliados e entes combativos destas práticas nocivas

às garantias trabalhistas, fiscalizando mais concretamente os contratos estabelecidos e denunciando as irregularidades encontradas junto à Justiça laboral. Esses mecanismos pressupõem uma vigilância que se dá em duas frentes específicas: na organização da categoria e nas legislações que definem as normas da terceirização.

No solo brasileiro duas correntes se enfrentam no Congresso Nacional em que discutem “a generalização da terceirização” e a “a precarização/pauperização do trabalho”. Tais discussões são travadas em face da Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que faz com que o PLC 30/2015 seja considerado como inconstitucional. Em se tratando de tal Súmula, serviços terceirizados só podem ser contratados em situações de atividades-meio da empresa contratante, como segurança, conservação e limpeza; não podendo incorrer em atividades-fim, como vem proposto pelo Projeto aprovado na Câmara.

Tentativas a favor e contra este Projeto possuem em comum o fato de que a terceirização no Brasil poderá levar os trabalhadores menos qualificados e até os possuidores de uma boa qualificação profissional-formativa aos imperativos da discriminação no mercado de trabalho, do desemprego e da redução dramática das remunerações a serem pagas. Estas relações conflitantes podem representar um retrocesso histórico nas conquistas trabalhistas ou ainda uma mudança social limitativa e laboral sem precedentes na história social do trabalho no nosso país.

A importância de se analisar com mais cautela este novo cenário da economia brasileira em busca de uma solução para que os empresários possam continuar exercendo suas atividades e tendo condições de competitividade no mercado interno e externo abre inúmeras perspectivas para que também se discuta a relação redução de custos e aumento de produtividade dentro de um viés de trabalho digno.

O que se tem como certeza é que na atual conjuntura os trabalhadores terceirizados não gozam dos direitos que lhe são inerentes na empresa contratante e quando são demitidos e recorrem à Justiça Laboral descobrem e constataam a falta de igualdade nos serviços prestados, embora com as características comuns aos que fazem a mesma atividade. São privados geralmente do acesso aos serviços de refeitório, ambulatório, transporte e segurança do trabalho, apenas para citar algumas lacunas que são recorrentes neste contexto.

Assim, o debate que se prolonga nos Plenários da democracia brasileira envolve as empresas estatais, que hoje ocupam boa parte dos seus serviços com terceirizados e que deverão prever a extensão dos direitos trabalhistas e previdenciários a estes operadores de

atividades-meio que estão prestando serviços no setor público. Os empresários dos vários setores produtivos do país que alegam a dificuldade legal do conceito de atividade-fim e de atividade-meio, sendo este o maior impedimento para os processos de modernização das atividades empresariais e de suas dimensões operativas no mercado internacional. E os sindicatos legalmente constituídos que defendem o argumento de que esse mecanismo poderá reduzir os postos de trabalhos já existentes e abrir espaços de contratação de funcionários terceirizados para prestação de serviços sem a devida cobertura trabalhista da própria CLT.

No nosso país convém que se destaque que a terceirização nos alcançou na década de 1950, quando as indústrias automotivas implantadas construiriam um discurso social de qualidade, de produtividade e de competitividade nos mercados internacionais, explicitando como seria o desenvolvimento de uma empresa que pudesse se dedicar apenas à essência do seu próprio negócio, deixando para outras empresas atividades que pudessem ser transferidas a “terceiros”, facilitando sua capacidade produtiva e reduzindo seus custos operacionais.

Aplicando o que aqui já foi registrado sobre a Teoria dos Jogos e sua importância nas negociações para garantir e preservar direitos trabalhistas históricos vive uma situação muito complexa o TST (Tribunal Superior do Trabalho) no nosso país quando se depara na atualidade com a tramitação imediata de mais de 16 mil processos trabalhistas envolvendo trabalhadores e empresas que terceirizam suas atividades com esta realidade nos contratos trabalhistas para cobrar e indenizar as obrigações que não foram cumpridas pelas empresas contratantes.

Para o Tribunal Superior do Trabalho (TST) a isonomia em caso de terceirização irregular quando é demonstrada a igualdade de funções entre os trabalhadores terceirizados e os empregados diretos contribui para afastar os efeitos perversos e discriminatórios da terceirização tida como ilícita. Neste sentido vale destacar a Orientação Jurisprudencial (OJ) 383, pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais da OJ, de 26 de abril de 2010, cujo teor nos informa que:

OJ-SDI1-383 TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, “A”, DA LEI N.º 6.019, DE 03.01.1974 (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010). A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei n.º 6.019, de 03.01.1974.

Se a regulamentação não impactar a segurança jurídica em relação aos princípios constitucionais que albergam o Direito do Trabalho, quer individual ou coletivo, estaremos diante de quatro problemas básicos, polêmicos e definidores de um mercado de trabalho diferenciado: 1) a abrangência das contratações de terceirizados tanto para as atividades-meio das empresas como para suas atividades-fim; 2) as obrigações trabalhistas tomadas como ato de responsabilidade somente da empresa terceirizada e a empresa contratante terá apenas a missão social de fiscalizar o seu desdobramento; 3) a representatividade sindical, um elemento marcante nas situações de litígio trabalhista, ocorrerá no sindicato da empresa contratada e não mais da empresa contratante; e 4) a terceirização será ampliada desproporcionalmente no serviço público.

Em meio a uma crise econômica que começa a afetar dramaticamente as empresas no país, em que grandes sacrifícios são ditos como necessários à volta do crescimento, a lei que discute e tenta legitimar as práticas de terceirização no Brasil não pode ser constituída pela restrição de direitos trabalhistas e nem pelas perdas sensíveis de direitos sociais historicamente conquistados.

Nascida para justificar e auxiliar a superação da crise econômica e a criação de novos postos de trabalho com a conseqüente formalização e modernização dos setores produtivos do país a terceirização poderá levar o mercado de trabalho a um caos generalizado em virtude do tripé de sua estruturação: emprego, a produção e as relações de trabalho.

Muitos fatores e elementos ainda difusos de uma política nacional trabalhista que não consegue ser clara em seus objetivos no atual governo brasileiro fazem com que a terceirização seja uma disputa de partidos políticos, de centrais sindicais e de sindicatos que querem mudar a legislação trabalhista, tida como arcaica e limitativa, e manter posições confortáveis de liderança nas culturas políticas vigentes.

Porém, devem lidar com uma sociedade civil mais politizada que vem questionando, através dos meios de comunicação, as imprecisões conceituais sobre atividades-fim e atividades-meio nas empresas contratantes, os critérios mais definidos juridicamente em relação à necessária licitude dos procedimentos de subcontratação e a fixação legal de limites em se tratando do regime de subcontratação.

Neste processo que ainda se descortina como uma ópera em vários atos a terceirização na dinâmica econômica brasileira tende a quebrar a estrutura do contrato de trabalho e a abalar as raízes do Direito do Trabalho, colocando em risco o trabalho humano e

universal associado a direitos conquistados, o sistema constitucionalmente crescente de direitos sociais e a jovem democracia pátria.

Com uma legislação trabalhista sobre a terceirização que não possa resolver concretamente os problemas mais gritantes do mercado de trabalho no nosso país, estaremos transformando trabalhadores em mercadorias, que de acordo com Bauman (2008, p. 88) “o consumidor em uma sociedade de consumo é uma criatura acentuadamente diferente dos consumidores de quaisquer outras sociedades até aqui”. Nas sociedades do pós-guerra os membros que antes eram produtores foram substituídos por consumidores produzindo uma infinidade de mudanças nos modos de vida e de trabalho das pessoas.

E possibilitando aos trabalhadores a necessidade de tomar consciência cotidiana da importância de seu papel e de seus direitos laborais, num conjunto mais amplo de direitos universais e sociais, divulgando as informações recebidas em todos os setores de suas atividades produtivas; e assim, instrumentalizando os seus sindicatos para permanente ampliação de melhorias e conquistas trabalhistas.

Neste sentido, o estudo de caso desta Tese, ancorado na experiência do SINTRO-CE em litígios que desembocaram no Tribunal Regional do Trabalho- 7ª Região através de dissídios coletivos permitiu que percebêssemos o quanto é necessário que os sindicalizados estejam bem informados dos seus direitos e cumpram seus deveres numa negociação coletiva.

Muitas vezes a participação sindical é enfraquecida porque as informações não circulam como deveriam e deixam a categoria com dificuldades de compreensão do papel do sindicato e de seus gestores ou dirigentes, principalmente no momento de uma greve que deve ser realizada com forte fator agregador da respectiva categoria.

Esta realidade dualista entre as reivindicações grevistas e os interesses da coletividade alcança a sociedade que fica dividida pela opinião pública forjada pelas mídias sociais que tendem a sacralizar um lado do litígio e a tornar o outro perverso em sua visão de resultados e processos.

Quando nos reportamos à importância comunicacional das mídias que nos cercam no cotidiano numa sociedade contemporânea e tecnológica pretendemos enfocar que o Direito do Trabalho pode ser fortalecido ou fragilizado neste âmbito em se tratando do conceito mais rotineiro de justiça social, em que devem ser construídas de forma moral e politicamente a igualdade de direitos e a solidariedade coletiva.

Para que a justiça social aconteça no mundo do trabalho, sobretudo, o assalariado, em que figuram os trabalhadores do SINTRO-CE, dois pilares devem ser integrados: o econômico e o social. Este conceito que surge no Século XIX visa estabelecer mecanismos que diminuam ou possam suprimir desigualdades sociais e busquem o equilíbrio entre partes desiguais. Este tipo de justiça seria distributiva porque seria aplicada aos desiguais.

De acordo com o filósofo liberal John Rawls (1981), na sua obra mais renomada Uma Teoria da Justiça, escrita em 1971, a sociedade para ser verdadeiramente justa deveria respeitar e zelar por três princípios: garantia das liberdades fundamentais para todos; igualdade equitativa de oportunidades; e manutenção de desigualdades apenas para favorecer os mais desfavorecidos. Desta forma, o justo seria aquele que respeitasse a lei e fosse equitativo em suas posturas comportamentais.

Portanto, que o nosso estudo possa ser visto como um “grão de areia” no oceano das formas mutáveis da vida humana em sociedade, suas trajetórias e seus concursos de pessoas, fatos, acontecimentos, que irradiam movimentos de todos e para todos os lados, sobretudo, no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

LIVROS

ADORNO, Sérgio. **Os Aprendizes do Poder**. 1 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

ALBERTI, Verena. **Manual de História Oral**. 1ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

ALENCAR, Vanessa Aires de. **Resumo de Direito do Trabalho**. 1 ed. São Paulo: JH Mizuno, 2008.

ALENCASTRO, Luiz Felipe de. **O Trato dos Viventes: Formação do Brasil no Atlântico Sul**. 5 Reimpressão. São Paulo: Companhia das letras, 2000.

ALMEIDA, Amador Paes de. **CLT Comentada**. 4 ed. São Paulo: Saraiva 2007.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho: Material, Processual e Legislação Especial**. 5 ed. São Paulo: Rideel, 2008 (Coleção de Direito Rideel).

_____. **Repertório de Jurisprudência de Direito e Processo do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: Premier Máxima, 2008.

ALMEIDA, Juniele Rabêlo. **Tropas em protesto: o ciclo de movimentos reivindicatórios dos policiais militares brasileiros**. 2010. 472 f. Tese (Doutorado em História) - Departamento de História. FFLCH- USP, São Paulo. 2010.

ALMEIDA, M. H. T. **Crise econômica e interesses organizados: o sindicalismo no Brasil dos anos 80**. 1 ed. São Paulo: Edusp, 1996.

ALVES, Maria Helena Moreira. **Estado e oposição no Brasil (1964-1984)**. 3 ed. Petrópolis: Vozes, 1985.

ANASTASIA, Carla Maria Junho. **Vassalos Rebeldes**. 2 ed. Belo Horizonte: C/Arte, 1998

ANGHER, Ana Joyce (org.). **Vade Mecum acadêmico de Direito**. 1 ed. São Paulo: Rideel, 2012 (Coleções Rideel).

ANSART, Pierre. **Ideologias, Conflitos e Poder**. 1 ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978.

ANTUNES, Ricardo. **Classe operária, sindicatos e partido no Brasil: um estudo sobre a consciência de classe, da Revolução de 30 até a Aliança Nacional Libertadora**. 3. ed. São Paulo: Cortez, Ensaio, Autores Associados, 1990.

_____. **O novo sindicalismo**. 1. ed. São Paulo: Brasil Urgente, 1991.

_____. A CUT entre o classismo e a social -democracia. In: NETO, S. & GIANNOTTI, V. **Para onde vai a CUT?** Campinas: Scritta, 1993.

_____. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 1. ed. São Paulo : Cortez, 1995.

ANTUNES, Ricardo e RIDENTI, Marcelo. **Operários e estudantes contra a ditadura: 1968 no Brasil**. Mediações. v. 12, n. 2, p. 78-89, Jul/Dez, 2007.

ARAÚJO, Ângela. **Estado e trabalhadores: A montagem da estrutura sindical corporativista no Brasil**. In: Do Corporativismo ao Neoliberalismo. Estado e trabalhadores no Brasil e na Inglaterra, organizado por Ângela Araújo, 29-57. São Paulo: Boitempo, 2002.

ARAÚJO, João Carlos de. **Incidente de Uniformização de Jurisprudência – Comentários**. 1ed. São Paulo: LTR Editora, 2002.

AROUCA, José Carlos. **Registro sindical – democracia e cidadania**. Revista LTr, ano 71, n. 09, set. 2007, p. 1065.

BAKUNIN. **Constitucionalismo e greve**. Disponível em: <[http:// www.direito.com.br](http://www.direito.com.br)>
Acesso em: 11 de nov. de 2014.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARROZO, João Carlos (Org.). **Mato Grosso: do sonho à utopia da terra**. 1 ed. Cuiabá: Ed. UFMT, 2008.

BATALHA, Cláudio Henrique de Moraes. **O movimento operário na Primeira República**. 1 ed. Rio de Janeiro, Zahar, 2000.

BAUMAN, Zygmunt. **O Mal-estar da Pós-modernidade**. 1 ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.1997.

_____. **Globalização: as consequências humanas**. 1 ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1999.

_____. **Identidade**.1 ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2005.

_____. **Modernidade Líquida**. 1 ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

_____. **Vida para consumo. A transformação das pessoas em mercadorias**. 1 ed. Trad. Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2008.

BENEVIDES, Maria Victória de Mesquita. **O governo Kubitschek: desenvolvimento econômico e estabilidade política: 1956-1961.** 3ªed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

BENJAMIN, Walter. **O narrador.** In Magia e Técnica, Arte e Política. 1 ed. São Paulo: Brasiliense, 1986.

BELTRAN, Ari Possidônio. **Os impactos da Integração Econômica no Direito do Trabalho: Globalização e Direitos Sociais.** São Paulo: Ltr, 1988.

BERSTEIN, Serge. « **La Culture Politique** ». IN: RIOUX, Jean-Pierre; SIRINELLI, Jean-François (org.). Pour une histoire culturelle. Paris: Seuil, 1997.

_____. **Culturas Políticas e Historiografia.** IN: AZEVEDO, Cecília *et alii*. Cultura Política, Memória e Historiografia. 1ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2009.

_____. **L' historien et le contemporain.** In: INSTITUT d'Histoire du Temps Présent. Ecrire l'histoire du temps présent. Paris, CNRS Editions, 1993.

BIAVASCHI, Magda Barros, LÜBBE, Anita e MIRANDA, Maria Guilhermina (Coordenadoras). **Memória e Preservação de Documentos: Direitos do Cidadão.** 1 ed. São Paulo, LTR, 2007.

BLOCH, Marc. **Introdução à história**—2 ed. rev.aum. e crit. Trad. Maria Manuel et al. Portugal: Publicações Europa-América, 1997

BRANDO, Marcelo Santini. **O dilema da celeridade e a necessária correção do Direito.** Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8031> Acesso em: 15 de novembro de 2014.

BRAUDEL, Fernand. **Escritos sobre a História.** 2 ed. Trad. J. Guinsburg e Tereza Cristina Silveira da Mota. 1 ed. São Paulo: Perspectiva, 1992.

_____. **Civilização Material, Economia e Capitalismo - Séculos XV-XVIII, Volume II,** São Paulo: Martins Fontes, 1994.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista.** 1 ed. Rio de Janeiro, Zahar, 1977.

BOBBIO, Norberto. **Dicionário de Política.** 13ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998, volume 2.

BUDÓ, Marília Denardin. **Flexibilização do Direito do Trabalho: e a Justiça Social?** Site do Curso de Direito da UFSM. Santa Maria-RS. Disponível em: <http://www.ufsm.br/direito/artigos/trabalho/flexibilizacao-clt.htm>>. Acesso em: 22 de jul.2015.

BOITO JR, Armando [et.al]. **O sindicalismo brasileiro nos anos 80**. 2 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991.

BONAVIDES, Paulo e ANDRADE, Paes de. **História Constitucional do Brasil**. 5 ed. Rio Grande do Sul; Gráfica Editora Pallotti, 2002, e distribuído pela OAB Editora.

BONAVIDES, Paulo e AMARAL, Roberto. **Textos políticos da história do Brasil: VARGAS, Getúlio**. A plataforma da Aliança Liberal (lida na Esplanada do Castelo, em 2 de janeiro de 1930). Brasília: Senado Federal/Subsecretaria de Edições Técnicas, 1996, vol. 4.

BORGES, V. Pacheco. **O que é história**. 2 ed. rev. São Paulo: Brasiliense, 1993. (coleções primeiros passos).

BOURDIEU, Pierre. **O Poder Simbólico**. 3 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

BURKE, Peter (org.). **A escrita da história: novas perspectivas**. 1ed. São Paulo: Unesp, 1996.

_____. **O que é história cultural?** 2ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.

_____. **A Escola dos Annales (1929-1989) - a Revolução Francesa da Historiografia**. Trad. Nilo Odália. 1 ed. São Paulo: Unesp, 1991.

_____. **A Nova História, seu passado e seu futuro**. In: BURKE, Peter (org). **A escrita da História: novas perspectivas**. 1 ed. São Paulo, Editora UNESP, 1992.

CAMPINHO, Fábio. **Sindicalismo de Estado: controle e repressão na Era Vargas (1930-1935)**. In Revista Eletrônica do CEJUR, v. 1, n. 1, ago./dez. 2006

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional**. 6 ed. Coimbra: Almedina, 1995.

CARLOS, Vera Lúcia e PRETTI, Gleibe. **Direito do Trabalho**. 1 ed. São Paulo: Barros, Fischer & Associados, 2005 (Para Aprender Direito, 5).

CARDOSO, Adalberto Moreira. Para onde foram os sindicatos? In: KREIN et al. **Regulação do trabalho e instituições públicas**. São Paulo, Perseu Abramo, 2013, v. 1.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **Ensaio de sociologia do mercado de trabalho brasileiro**. Rio de Janeiro, FGV, 2013 b.

CARR, E. H. **O que é história?** 2 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas**. 33 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

CASTELLS, M. **A Sociedade em Rede**. 1 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CASTORIÁDES, Cornelius. **A instituição imaginária da sociedade**. 3 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1982.

CASTRO, Flávia Lages de. **História do Direito Geral e Brasil**. 5 ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2007.

CAVALCANTI, Barbalho Uchoa. **Constituição Brasileira de 1891 Comentada**. Brasília: Senado Federal, Conselho editorial, 2002.

CERQUEIRA, Gelba C.; FIGUEIRA, Ricardo R.; PARDO, Adônia A.; COSTA, Célia L. (Org.). **Trabalho escravo contemporâneo no Brasil: contribuições críticas para sua análise e denúncia**. 1 ed. Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 2008.

CHALHOUB, Sidney. **Trabalho, lar e botequim: o cotidiano dos trabalhadores do Rio de Janeiro da belle époque**. 2 ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1986.

CHAUI, Marilena de Souza. **O que é ideologia**. 30 ed. São Paulo: Brasiliense, 1989.

_____. **Conformismo e Resistência**. 2 ed. São Paulo: Brasiliense, 1987.

CHERTEAU, Michel de. **L'Escritura de l'histoire**. Paris: Gallimard, 1975. (Tradução brasileira: Maria de Lourdes Menezes. **A Escrita da História**. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982/ 1993.

_____. **A invenção do cotidiano: 1. artes de fazer**. 5 ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

CHARTIER, Roger. **O mundo como representação**. Estudos Avançados, São Paulo, n° 11 (5), p. 173-191, 1991; 1993.

COLLOR, Lindolfo. **Manifesto da Aliança Liberal** (Lido pelo autor na Convenção de 20 set. 1929). In: Câmara dos Deputados. Centro de Documentação e Informação. Aliança Liberal, documentos da campanha presidencial. 2ª ed. Brasília: Câmara dos Deputados, 1982, p. 49-80.

CORBUSIER Le. **Planejamento Urbano**. 3 ed. São Paulo: Perspectiva S.A, 1984, Coleção Debates.

Costa, Ana Maria Nicolaci da. **A Passagem Interna da Modernidade para a Pós-Modernidade** In Psicologia, Ciência e Profissão, 2004, 24 (1), 82-93.

CUCHE, Denys. **A noção de cultura nas Ciências Sociais**. Tradução de Viviane Ribeiro. 2 ed. Bauru: EDUSC, 2002.

CUNHA, Luiz Antônio. **O ensino de ofícios artesanais e manufatureiros no Brasil escravocrata**. 2 ed. São Paulo: UNESP, Brasília, DF: Flacso, 2000a.

_____. **O ensino de ofícios nos primórdios da industrialização**. 2 ed. São Paulo: UNESP, Brasília, DF: Flacso, 2000b.

_____. **O ensino profissional na irradiação do industrialismo**. 2 ed. São Paulo: UNESP, Brasília, DF: Flacso, 2000c.

DARNTON, Robert. **O Grande Massacre de Gatos: e outros episódios da história cultural francesa**. 1ed. São Paulo: Graal, 2011.

DECCA, Maria A. Guzzo. **Indústria, Trabalho e Cotidiano. Brasil (1889- 1930)**. 1 ed. São Paulo: Atual, 1992

DELEUZE, G. & GUATTARI, F. **Mil Platôs: Capitalismo e Esquizofrenia**, v. 5. São Paulo: Editora 34,1997.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2002.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 1 ed. São Paulo, Ltr, 2005.

DEL PRIORE, Mary. **História do Cotidiano e da Vida Privada**. CARDOSO, Ciro Flamarion S. [et al]. Domínios da História. Ensaios de teoria e metodologia. Rio de Janeiro: Campus, 1997. p. 259-274.

DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de Introdução à Ciência do Direito**. 5 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 1993.

DOSSE, François. **A História em Migalhas: dos Annales à Nova História**. São Paulo: Edusc, 2003.

DUBY, George. **Idade Média, Idade dos Homens: do amor e outros ensaios**. 1 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

DUTRA, Eliana de Freitas. **História e Culturas Políticas: Definições, Usos, Genealogias**. Varia História. 1 ed. Belo Horizonte, UFMG, n.28, 2001.

EAGLETON, T. **As Ilusões do Pós-modernismo**.1 ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar,1996.

EBERT, Paulo Roberto Lemgurber. **Sindicato mais Representativo e Mutação Constitucional: Uma Proposta de Releitura do Art. 8º, II, da Constituição Federal**. São Paulo: LTr, 2007, p.60-94.

FAORO, Raimundo. **Os Donos do Poder**. 5 ed. Porto Alegre: Globo, 1979, 2.v.

_____. **Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro.** 13 ed. São Paulo: Globo, 1998, v. 1.

_____. **Existe um pensamento político brasileiro?** 2 ed. São Paulo: Ática, 1994.

FARIA, José Eduardo. **Eficácia Jurídica e violência simbólica.** 1 ed. São Paulo: Edusp, 1988.

FERNANDES, Antônio Monteiro. **Direito do Trabalho.** 13 ed. Coimbra: Almedina, 2006.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa.** 3 ed. totalmente rev. e ampl. Rio de Janeiro: Nova Fronteira; 1999.

FERREIRA, Bernardo. **O Risco do Político: Crítica ao Liberalismo e Teoria Política no Pensamento de Carl Schmitt.** 1 ed. Belo Horizonte: Editora UFMG, Rio de Janeiro: IUPERJ, 2004.

FERREIRA, Jorge e DELGADO, Lucilia de Almeida Neves. (orgs) **O Brasil Republicano** vol. 4. O tempo da Ditadura – Regime Militar e Movimentos Sociais em fins do século XX. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira. 2003.

FERREIRA, Waldemar Martins. **História do Direito Brasileiro.** 1 ed. Rio de Janeiro- São Paulo: Freitas Bastos, 1951, t.1.

_____. **História do Direito Constitucional Brasileiro.** 1 ed. São Paulo: Max Limonad, 1954.

FIANI, Ronaldo. **Teoria dos Jogos: com aplicações em economia, administração, e ciências sociais.** 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FIGUEIRA, Ricardo Rezende. **Pisando fora da própria sombra: a escravidão por dívida no Brasil contemporâneo.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004;

FILHO, Evaristo de Moraes. **O problema do Sindicato Único no Brasil: seus Fundamentos Sociológicos.** 2 ed. São Paulo: Alfa-ômega, 1978

FRANÇA, Teones. **Sindicalismo no Brasil e estrutura sindical (1978-1997): rupturas e continuidades.** In Lutas & Resistências, Londrina, n.2, p. 71-83, 1 sem. 2007.

FRENCH, Jonh. **Afogados em Leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros.** Trad: Paulo Fontes. Fundação Perseu Abramo, SP, 2001. 127 p.

FREYRE, Gilberto. **Casa Grande e Senzala.** 8 ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1954 (1ª ed.1933).

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues. **Direito Coletivo do Trabalho em Debate**. 1 ed. Rio de Janeiro: Editora Lúmen Júris, 2009.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do Poder**. 2 ed. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

_____. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Petrópolis: Vozes, 1977.

_____. **A verdade e as formas jurídicas**. 1 ed. Tradução de Roberto Cabral de Melo Machado e Eduardo Jardim Morais. Rio de Janeiro: Nau- PUC, 1996.

FORTES, Alexandre [et. al]. **Na luta por direitos: leituras recentes em história social do trabalho**. 1 ed. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 1999.

FURTADO, Celso. Brasil: da República Oligárquica ao Estado Militar. In _____ (org.) **Brasil: tempos modernos**. 1 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

FURTADO, João Pinto. **Trabalhadores em Educação: experiências, imaginário e memória sindical nos anos 80 e 90**. 1 ed. Ouro Preto: UFOP, 1996.

GEBARA, Ademar. **O Mercado de Trabalho Livre no Brasil**. 1 ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1986.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. São Paulo: Atlas, 1994.

GINZBURG, Carlo. **O queijo e os vermes: o cotidiano de um moleiro perseguido pela Inquisição**. 3 ed. São Paulo: Cia das Letras, 1987.

LE GOFF, Jacques, 1924. **História e Memória**. Tradução de Bernardo Leitão [et al.]. 1 ed. Campinas, São Paulo: Editora da UNICAMP, 1990; 1992. (Coleção Repertórios).

_____. Renascimento urbano e nascimento do intelectual no século XII. In: **Os intelectuais na Idade Média**, tradução Luísa Quintela; Rio de Janeiro, RJ: Estúdios Cor, 1973, p. 13.

GOMES, Ângela de Castro. História, historiografia e cultura política no Brasil: algumas reflexões. In SOIHET, R; BICALHO, M.F; GOUVÊA, M.F (Orgs.) **Culturas Políticas: Ensaio de História Cultural, História Política e Ensino de História**. 1 ed. Rio de Janeiro, 2005.

_____. **Burguesia e Trabalho, Política e Legislação Social no Brasil: 1917-1937**. 1 ed. Rio de Janeiro: campus, 1979.

_____. **A invenção do Trabalhismo- Formação do Brasil**. 1 ed. Rio de Janeiro/São Paulo: Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro/Vértice, 1988.

_____. **O populismo e as ciências sociais no Brasil. Notas sobre a trajetória de um conceito.** Tempo 1, n. 2. 1996, pp. 31-58.

_____. **Reflexões em torno de populismo e trabalhismo.** Varia História, n. 28, 2002, pp.55-68.

_____. **Repressão e mudanças no trabalho análogo a de escravo no Brasil: tempo presente e usos do passado.** Revista Brasileira de História. São Paulo, v. 32, nº 64, p. 167-184 – 2012

GOMES, Ângela de Castro; PESSANHA, Elina G. da Fonte; MOREL, Regina de Moraes (Orgs.). **Arnaldo Süssekind, um construtor do direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho.** 1 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GONÇALVES, Emílio. **Manual de Prática Processual Trabalhista.** 5 ed. São Paulo: LTr, 2008.

GORZ, André. **Adeus ao proletariado.** 1 ed. Rio de Janeiro, Forense Universitária, 1982

GRAMSCI, Antônio. **Escritos Políticos.** Lisboa: (s/n), 1977.

GREGÓRIO, Mariany. **O sindicalismo brasileiro, o golpe de 1964 e alguns desdobramentos.** In Debate: Rev. Dig., ISSN 1980-3532, Florianópolis, n. 2, p.57-70, 2006.

GRINOVER, Ada Pellegrini et al. **Teoria geral do processo.** 20 ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

GUARESCHI, Pedrinho e JOVCHELOVITCH, Sandra (orgs.). **Textos em Representações Sociais.** Petrópolis-RJ: Vozes, 1995.

GUILLEN, Isabel C. M. **O trabalho de sísifo: escravidão por dívida na indústria extrativa da erva mate (Mato Grosso 1890-1945).** Vária História, v.23, n.38, jul.-dez. 2007, p.615-636.

GUIMARÃES NETO, Regina Beatriz. **A lenda do ouro verde: política de colonização no Brasil contemporâneo.** 1ed. Cuiabá: Unicen, 2002.

GURAN, Milton. **Agudás: os “brasileiros” de Benin.** 3 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2000.

HABERMAS, Jürgen. **O discurso filosófico da Modernidade.** 1 ed. Lisboa: D. Quixote. 1990.

HALL, Stuart. **Da diáspora identidades e mediações culturais**. Belo Horizonte. UFMG, 2003.

_____. [1992]. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 8 ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

HALBWACHES, Maurice. **Memória Coletiva**. Tradução de Laurent Léon Schaffter. 8 ed. São Paulo: Vértice, 1990.

_____. **Era dos Extremos: o breve século XX (1914-1991)**. 2 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

_____. **História do Marxismo**. 2 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1985.

HARTOG, François. **Regimes de Historicidade: Presentismo e Experiências do Tempo**. Tradução de Andréa S. de Menezes, Bruna Beffart, Camila R. Moraes, Maria Cristina de A. Silva e Maria Helena Martins. 1 ed. Belo horizonte: Autêntica, 2014

HELLER, Agnes. **O cotidiano e a história**. 1 ed. Paz e Terra, São Paulo, 1970.

HESPANHA, António Manuel. **Justiça e Litigiosidade: História e Prospectiva**. 1 ed. Lisboa: CalousteGulbenkian, 1993 a.

_____. **Cultura Jurídica Européia- Síntese de um Milênio**. 1 ed. Florianópolis: Boiteux, 2005.

HERKENHOFF, João Baptista. **Justiça, direito do povo**. 12 ed. Rio de Janeiro: Thex Editora, 2000.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. 2 ed. São Paulo, Saraiva, 2009.

HOBSBAWN, Eric J. **O Mundo do Trabalho**. 1 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

_____. **Nações e Nacionalismo**. 2 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990.

_____. Un histoirenet son temps présent. In: INSTITUT d'Histoire du Temps Présent. **Ecrirel'histoire du temps présent**. 1ª ed. Paris, CNRS Editions, 1993.

_____. **Sobre a história**. 5 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

HOBSBAWN, Eric; TERENCE, Ranger. **As Invenções das Tradições**. 1 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1983.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil**. 4 ed. Rio de Janeiro: Nova Aguilar, 2002.

HORTA, José Luiz Borges. **História do Estado de Direito**. 1 ed. São Paulo: Alameda, 2011 (Direito e Cultura).

IAMAMOTO, Marilda Villela. **O serviço social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional**. 19 ed. - São Paulo: Cortez, 2010.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Mensal de Emprego - 2 Edição**. Série Relatórios Metodológicos, Vol. 23. ISSN 0101-2843. Rio de Janeiro: IBGE, 2007. Acesso em 19 de junho de 2015.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Da formal representação à efetiva representatividade sindical: problemas e sugestões em modelo de unicidade**. In Rev. TST, Brasília, vol. 76, nº 2, abr/jun 2010.

KAELBLE, Hartmut. La Zeitgeschichte, l'histoire allemande et l'histoire internationale du temps présent. In: INSTITUT d'Histoire du Temps Présent. **Ecrire l'histoire du temps présent**. Paris, CNRS Editions, 1993.

KRISCHKE, Paulo. **Cultura Política e escolha racional na América Latina: interfaces nos estudos de democratização**. BIB, Rio de Janeiro, n. 43, 1997.

KOSELLECK, Reinhart. **Futuro Passado**. Contribuição à semântica dos tempos históricos. Rio de Janeiro: Contraponto, Editora Puc-RJ, 2006.

KUSCHNIR, Karina & CARNEIRO, Leandro Piquet. **As dimensões subjetivas da política: cultura política e antropologia da política**. Estudos Históricos. 1999. Rio de Janeiro, Vol. 13, nº 24.

JESUS, Paulo Roberto Rocha de. **O Direito no Brasil-Colônia**. Disponível em: www.artigojus.com.br/2011/07/o-direito-no-brasil-colonia.html. Acesso em: 22 jul. 2015.

LAIMER, Adriano Guedes. **O novo papel dos sindicatos**. São Paulo: LTR, 2003.

LARA, Sílvia Hunold e MENDONÇA, Joseli Maria Nunes. **Direitos e Justiça no Brasil: Ensaio de História Social**. 3 ed. Campinas- SP: Editora da UNICAMPI, 2006.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A negociação coletiva no direito do trabalho brasileiro**. Fonte: LTR 70-07/793. Material da Aula 4ª da Disciplina: Relações Coletivas do Trabalho, ministrada no Curso de Pós-Graduação Televirtual de Direito e Processo do Trabalho– Anhanguera-Uniderp | Rede LFG, 2011.

LEFEBVRE, Henri. **La production de l'espace**. 1 ed. Paris: Ed Anthropos, 1974.

LE GOFF, Jaques. **História e Memória**. 10 ed. Campinas- São Paulo: Editora da UNICAMPI, 2003.

_____. A história do cotidiano. In: DUBY, George et al. **História e nova história**. 1 ed. Lisboa: Teorema, 1986.

LE GOFF, Jacques (Org.). **A História Nova**. 3 ed. Trad. Eduardo Brandão. 1 ed. São Paulo: Martins Fontes, 1995.

LENZA, Pedro. **Curso de Direito Constitucional Esquemático**. 8 ed. São Paulo: Método, 2005.

LEPETIT, Bernad. Sobre a escala na História. In: **Jogos de escala: a experiência da microanálise**. 1 ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas de. **Negociação Coletiva e Boa-fé**. Curitiba: Editora Decisório Trabalhista, 2008.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Manual de Processo do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2008.

LOPES, José Reinaldo de Lima. **O Direito na História: Lições Introdutórias**. 3 ed. 3 reim. São Paulo: Atlas, 2012.

LOPES, Otavio Brito. Revista Jurídica Virtual. **Limites Constitucionais a Negociação Coletiva**. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos, Brasília, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_09/neg_coletiva_Otavio.htm. Acesso em: 24. jul. 2015

LIMA, Luiz Tenório de. **Movimento sindical e luta de classes**. 1 ed. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998.

MAIA, Juliana (Org.). **Aulas de Direito Constitucional de Vicente Paulo**. 9 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2007.

MACHADO, Renato. **Jornadas Latino- Americanas de Direito do Trabalho/ Sindicalismo, Sistema Político, Social e Econômico**. In Revista LTR n.36, p. 595.

MAGNOLI, Demétrio. **União Européia: História e Geopolítica**. 5ªed. São Paulo: Moderna, 2000 (Polêmica)

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, José de Souza. **A sociabilidade do homem simples**. 2 ed. São Paulo: Hucitec, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. **Direito Processual do Trabalho:** Doutrina e Prática Forense; Modelos de Petições, Recursos, Sentenças e Outros. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Fundamentos de Direito do Trabalho.** 7 ed. São Paulo: Atlas, 2006 (Série Fundamentos Jurídicos).

_____. **Direito da Seguridade Social.** 30 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Direito do Trabalho.** 26 ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2010.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-filosóficos.** Lisboa: Edições 70, 1993.

MARX, Karl, ENGELS, Friedrich. **A Ideologia Alemã.** In: FERNANDES, Florestan (Org.). Marx/Engels, São Paulo: Ática, 1983.

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade Sindical.** São Paulo: LTr, 2007, p.128-166.

MATTOS, Marcelo Badaró. **O Sindicalismo no Brasil após 1930.** Rio de Janeiro. Jorge Zahar Editor, 2003. pp. 48-52.

_____. **Greves e repressão policial ao sindicalismo carioca.** Rio de Janeiro: PERJ/FAPERJ, 2003, pp. 83-84.

MATOS, M. I. Santos de. **Cotidiano e trabalho:** história, cidade e trabalho. Bauru: EDUSC, 2002.

MEDEIROS, Sabrina Evangelista. **Da historiografia francesa do tempo presente:** (...) para não dizer que não falei das flores-lembranças após a morte de René Remond. In: **Revista Eletrônica de História Comparada.** UFRJ. v. 01, n. 01 p. 1-10, jul/2007.

MELLO, Simone Barbosa de Martins. **A Jornada de Trabalho na perspectiva da Teoria dos Jogos.** São Paulo: LTR, 2012.

MENDES, Alexandre Marques. **Classe trabalhadora e justiça do trabalho:** experiência, atitudes e expressões do operário do calçado (Franca-SP, 1968-1988). 2005. 216 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Faculdade de Ciência e Letras, Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Araraquara, 2005.

MALARD, Maria Lúcia. Alguns problemas de projeto ou de ensino de arquitetura. In: MALARD, Maria Lúcia (Org.). **Cinco Textos sobre Arquitetura.** Belo Horizonte, Editora UFMG, 2005.

MIRANDA, Pontes de. **Fontes e evolução do Direito Civil brasileiro.** 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1981.

MOISÉS, José Álvaro. **Cultura Política, instituições e democracia: lições da experiência brasileira.** Revista Brasileira de Ciências Sociais. São Paulo: v.23, n. 66, 2008.

MONTESQUIEU. **O Espírito das Leis.** 21 ed. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação infraconstitucional.** 6 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MORAES, Evaristo de. **Apontamentos de Direito Operário.** 3 ed. São Paulo: LTr, 1986.

MOTTA, Rodrigo Patto Sá. **A História Política e o conceito de Cultura Política.** Mesa Redonda proferida no dia 23 de julho de 1996. Anais X Encontro Regional de História da ANPUH-MG, Mariana (22 a 26 de julho de 1996).

_____. **Em Guarda contra o “Perigo Vermelho”:** o Anticomunismo no Brasil (1917-1964). 1 ed. São Paulo: Perspectiva, FAPESP, 2002 (Estudos: 180).

_____. **Culturas Políticas na História:** Novos Estudos (Org.). 1 ed. Belo Horizonte: Argymentvm, 2009.

_____. **Jango e o Golpe de 1964 na Caricatura.** 1 ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed. 2006 (Nova Biblioteca de Ciências Sociais).

MOURA, Raimundo de Souza. **A participação dos Juizes Classistas na Justiça do Trabalho.** Revista LTr, nº40, p. 424.

MUNAKATA, Kazumi. **O lugar do Movimento Operário** In Anais do IV Encontro Regional de História de São Paulo, Araraquara, ANPUH/UNESP, 1980. (Movimentos Sociais).

_____. **A Legislação trabalhista no Brasil.** 1 ed. São Paulo: Brasiliense, 1982.

NAPOLITANO, Marcos. **Cultura brasileira: utopia e massificação.** 1 ed. São Paulo: Contexto, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho.** 17 ed. Rev. Atual. São Paulo: Saraiva, 2001.

_____. **Compêndio de Direito Sindical.** 3 ed. São Paulo: LTr, 2003.

_____. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** – 19ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2004.

_____. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988.** 2 ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

NASCIMENTO, Walter Vieira do. **Lições de História do Direito**. 15 ed. rev. e aum. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2008.

NEDER, Gizlene. **Discurso Jurídico e Ordem Burguesa no Brasil**. 1 ed. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1995.

NEGRO, Antonio Luigi. Depois daquele limo: os termos do divórcio entre revolução e sindicalismo operário (1964-1978). In: FREIXO, Adriano, MUMENTAL FILHO, Oswaldo de Freitas; VENTAPANE, Jaqueline (Org.) **Tempo negro, temperatura sufocante. Estado e sociedade no Brasil do AI-5**. Rio de Janeiro: PUC-Rio. Contraponto, 2008.

NETO, Francisco Ferreira Jorge e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. 2 ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2004, Tomo I.

_____. **Manual do Direito do Trabalho**. 2 ed. Tomo II, Ed. Lumen Juris, 2004 (s/p).

NORA, Pierre. **Entre Memória e História: a Problemática dos lugares**. Projeto História. São Paulo: 1993.

OFFE, Claus. Trabalho: a categoria sociológica chave? In: **Capitalismo desorganizado**. São Paulo, Brasiliense, 1989.

OLEA, Manuel Alonso; BAAMONDE, Maria Emilia Casas. **Derecho del Trabajo**. 18 ed. Madrid: Civitas, 2000.

OLIVEIRA, M.L.S. **Charge: imagem e palavra numa leitura burlesca do mundo**. In: AZEREDO, J. C. **Letras & Comunicação: uma parceria para o ensino de língua portuguesa**. Petrópolis: Vozes, 2001.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **O Sindicalismo Brasileiro e as práticas anti-sindicais**. In Revista Seqüência, n. 50, p. 29-48, jul. 2005.

PAIVA, Eduardo França; IVO, Isnara Pereira e MARTINS, Ilton César (Orgs). **Escravidão, Mestiçagens, Populações e Identidades Culturais**. 1 ed. São Paulo: Annablume, Belo Horizonte: PPGH-UFMG; Vitória da Conquista: Edições UESB, 2010 (Coleções Olhares).

PAULO, Vicente e ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Constitucional Descomplicado**. 4 ed. Revisada e Atualizada. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009.

PESAVENTO, Sandra Jathay. **O corpo e a alma do mundo. A micro-história e a construção do passado**. São Leopoldo, História Unisinos, v. 8, n. 10, p. 179-189, jul. dez. 2004.

PINTO, Almir Pazzianotto. **100 anos de Sindicalismo**. 1 ed. São Paulo: Lex Editora, 2007

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1ª edição, 2007.

POLLAK, Michel. **Memória, Esquecimento, Silêncio** In: Estudos Históricos. Rio de Janeiro, v. 01. 2. n. 3, 1989, p. 3-15.

PORTELLI, A. **Ensaio de História Oral**. 2 ed. São Paulo: Letra e Voz, 2010.

PRADO JR., C. A Revolução Brasileira. 2 ed. São Paulo: Brasiliense, 1966.

PRETTO, Dary. **Um histórico das recentes políticas econômicas de combate à inflação no Brasil**. Dissertação (Mestrado em Economia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2003.

QUEIROZ, Antonio Augusto. Movimento Sindical: passado, presente e futuro. In: INÁCIO, J.R. (Org.). **Sindicalismo no Brasil: os primeiros 100 anos?** Belo Horizonte: Crisálida, 2007.

RAWLS, John. **Uma Teoria da Justiça**. Brasília: Universidade de Brasília, 1981.

_____. **O Liberalismo Político**, 2 ed. São Paulo: Ática, 2000.

_____. **Justiça e democracia**. 1 ed.. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

REALE, Miguel. **As três Acepções Fundamentais da palavra Direito**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. São Paulo, v. 44, p.68-78, 1949.

_____. **Filosofia do Direito**. 15 ed. São Paulo: Saraiva, 1993.

REIS, José Carlos. **A escola dos Annales - a inovação em História**. 1 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

_____. **História, entre a filosofia e a ciência**. 3 ed. 1. reim. Belo Horizonte: Autêntica, 2006.

_____. **Identidades do Brasil 1: de Varnhagen a FHC**. 9 ed. amp. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

_____. **História, a ciência dos homens no tempo**. 1 ed. Londrina: EDUEL, 2009.

_____. **História da “Consciência Histórica” Ocidental Contemporânea: Hegel, Nietzsche, Ricouer**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2011.

REIS, João José e SILVA, Eduardo. **Negociação e conflito: a resistência negra no Brasil escravista**. 1 ed. São Paulo: Cia. das Letras, 1989.

RENNÓ, Lúcio. **Teoria da Cultura Política: Vícios e Virtudes**. BIB, Rio de Janeiro, n.45, 1998.

REVEL, Jacques (Org.) **Jogos de escala: a experiência da microanálise**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998.

RIBEIRO, Darcy. **O Povo Brasileiro: Formação e Sentido do Brasil**. 1 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2005.

RICOEUR, Paul. **Tempo e Narrativa**. 2 ed. Campinas: Papirus, 1994.

_____. **A memória, a história, o esquecimento**. 1 ed. Campinas: Editora da Unicamp, 2007.

RIDENT, Marcelo. **O fantasma da Revolução Brasileira**. 2 ed. Revista e Ampliada. São Paulo: Editora UNESP, 2010.

RODRIGUES, José Albertino. **Sindicato e desenvolvimento no Brasil**. 2 ed. São Paulo: Símbolo, 1979.

RODRIGUES, Iram Jácome; RAMALHO, José Ricardo. **Novas configurações do sindicalismo no Brasil? Uma análise a partir do perfil dos trabalhadores sindicalizados**. Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar. São Carlos, v. 4, n. 2, jul-dez 2014, pp. 381-403.

RODRIGUES, Iram J. **Comissão de fábrica e trabalhadores na indústria**. 1 ed. São Paulo: Cortez, 1990 a.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Destino do sindicalismo**. 1 ed. São Paulo, Edusp, 1999.

ROLIM, Rivail Carvalho. **As Culturas Jurídicas Ocidentais e as Idéias Jurídico-Penas no Brasil- Décadas de 1930/40**. Revista do Departamento de História da Universidade de Maringá. v.27, n.1, p.47-59, 2005.

ROMANELLI, Otaiza de Oliveira. **História da Educação no Brasil**. 25 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

ROSSI, Paulo. **O passado, a memória, o esquecimento: seis ensaios da história das ideias**. Tradução Nilson Moulin. 1 ed. São Paulo: Editora UNESP, 2012.

RUFINO, Fábio Bastos. **História, Direito e Política: Arnaldo Sussekind e a Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil – Um Olhar Retrospectivo**. Revista Historiador. Número 02. Ano 02. Dezembro de 2009. Disponível em: www.historialivre.com/revistahistoriador Acesso em: 16 de jul. 2014.

RÚDIO, Frans Victor. **Introdução ao Projeto de Pesquisa Científica**. 1 ed. São Paulo: Vozes, 1998.

RUSSOMANO, Victor Mozart. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. Rio de Janeiro: Editor José Konfino, 1972.

SALVADOR, Frei Vicente do. **História do Brasil**. 1 ed. São Paulo: Melhoramentos, 1975

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Teses para a renovação do Sindicalismo em Portugal, seguidas de um apelo**. Vértice, 1985, n. 68.

_____. **O Estado, o Direito e a Questão Urbana**. Revista Crítica das Ciências Sociais, nº 9, 1982, p. 9-86.

_____. **Os processos da globalização**. In Santos, Boaventura de Sousa (Org.). **Globalização: Fatalidade ou Utopia**. Porto: Afrontamento, 2002.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos e SILVA, Octávio Pinto e (Coordenadores). **Temas Controvertidos do Direito Coletivo do Trabalho no Cenário Nacional e Internacional**. São Paulo: LTr, 70 anos, 2006, p.92-114.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **O Direito do Trabalho e o Desemprego**. 1 ed. São Paulo: LTr, 1999.

SANTOS, José Luiz dos. **O que é cultura**. 2 ed. São Paulo: Brasiliense, 2003.

SANTOS, Roberto A. O. **Relações Coletivas de Trabalho (Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind)**. São Paulo: Ltr, 1989.

SCHAFF, Adam. **História e verdade**. 4 ed. São Paulo: Martin Fontes, 1987.

SCHWARCZ, Lilia; GOMES, Nilma (orgs.). **Antropologia e história: debate em região de fronteira**. Belo Horizonte: Autêntica, 2000.

SCHWARZ, Roberto. **Cultura e Política**. 1 ed. São Paulo: Paz e Terra, 2009.

SCHWARZ, Stuart. **Burocracia e sociedade no Brasil Colonial**. 1 ed. São Paulo: Perspectiva, 1979.

SARAIVA, Renato. **Direito Material e Processual do Trabalho**. 1ªed. São Paulo: Editora Método, Série Resumo/ Como se preparar para o Exame de Ordem/1ªFase, 2008.

SARCEDO, Cristiana Lapa Wanderley. **Representatividade Sindical e Negociação Coletiva. Diretrizes da OIT, experiências dos modelos francês e norte-americano e contribuições ao sistema brasileiro**. 1 ed. São Paulo, LTr, 2011

SETTI, Paulo André. **Merecimento e eficiência:** performance de advogados e juízes na Justiça do Trabalho em Campinas. 1 ed. Campinas: Centro de Memória da Unicamp, 1997.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho.** São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, C. A. Barata. **O Sindicalismo no Brasil (Visão Panorâmica).** Revista LTR n. 36, p. 520.

SILVA, Fernando Teixeira. Nem Crematório nem museu de curiosidades: por que preservar os documentos da justiça do trabalho. In: BIAVASCHI, Magda Barros; MIRANDA, Maria Guilhermina; LÜBBE, Anita (Coord.). **Memória e Preservação de Documentos: Direitos do Cidadão.** São Paulo: LTr, 2007. p. 31-51.

SILVA, Francisco Carlos Teixeira. “Crise da Ditadura Militar e o processo de abertura política no Brasil, 1974-1985”. In: FERREIRA, Jorge e DELGADO, Lucília de Almeida Neves. (Orgs) **O Brasil Republicano** vol. 4. O tempo da Ditadura – Regime Militar e Movimentos Sociais em fins do século XX. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira. p. 260.

SILVA Jr. Hélio. **Anti-Racismo:** Coletânea de Leis Brasileiras (Federais, Estaduais, Municipais). 1 ed. São Paulo: Oliveira Mendes, 1998.

SILVA, Kalina Vanderlei e SILVA, Maciel Henrique. **Dicionário de Conceitos Históricos.** 1 ed. São Paulo: Ed. Contexto, 2006.

SILVA, Ovídio A. Baptista da. **Processo e ideologia:** o paradigma racionalista. 1 ed. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

SILVA, Otávio Pinto e. **A Revolução de 1930 e o Direito do Trabalho no Brasil.** Revista da Faculdade de Direito USP, São Paulo, v. 5, pp. 187-188, 2000.

SINGER, Paul. Interpretação do Brasil: Uma experiência histórica do Desenvolvimento. In FAUSTO, Boris. **História Geral da Civilização Brasileira.** Tomo III: O Brasil Republicano – Economia e Cultura (1930-1964). São Paulo: DIFEL, 1984.

SKINNER, Quentin. **Fundações do Pensamento Político Moderno.** 3 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

SOARES, Laura Tavares. **Os custos sociais do ajuste neoliberal na América Latina.** 2. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

SOARES, Mariza de Carvalho. **Devotos de cor:** identidade étnica, religiosidade e escravidão no Rio de Janeiro, Século XVIII. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2000, p. 190.

STERCI, Neide. **Escravos da desigualdade:** um estudo sobre o uso repressivo da força de trabalho hoje. 1ed. Rio de Janeiro: Cedi, 1994.

STRECK, Lenio Luiz. **Súmulas no Direito Brasileiro: Eficácia, Poder e Função**. 1 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998.

STÜRMER, Gilberto. **Negociação coletiva de trabalho como fundamento da liberdade sindical x poder normativo da justiça do trabalho**. Fonte: LTr 71-11/1350. Material da Aula 4ª da Disciplina: Relações Coletivas do trabalho, ministrada no Curso de Pós-Graduação Televirtual de Direito e Processo do Trabalho– Anhanguera-Uniderp | Rede LFG, 2011.

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

_____. **Arnaldo Sussekind, um apaixonado pelo Direito do Trabalho: depoimento**. [31 de agosto, 2007). Rio de Janeiro: Revista Justiça e Cidadania. Entrevista concedida a Giselle Souza.

SÜSSEKIND, Arnaldo [et al.]. **Instituições do Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo: LTr, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo e TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19 ed. São Paulo: LTr, 2000.

TEIXEIRA, João Régis F. **O Direito do Trabalho no mundo dos fenômenos jurídicos**. Revista LTr, n. 37, p. 988.

THOMPSON, E. P. **Costumes em comum: Estudos sobre a cultura popular tradicional**. 3 ed. São Paulo: Cia das Letras, 1998.

THOMPSON, Paul. **A voz do passado: história oral**. 6 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002.

TRÍPOLI, César. **História do Direito Brasileiro (ensaio)**. São Paulo: RT, 1936. I e II v.

TOLEDO, Caio Navarro (Org). **1964: visões críticas do golpe: democracia e reformas no populismo**. Campinas: Editora da Unicamp, 1997.

VIANNA, Luiz Werneck. **Estudos sobre Sindicalismo e Movimento Operário: resenha de algumas tendências** in Dados, 17, Rio de Janeiro, 1978.

_____. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. 1 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1976.

VIANA, Oliveira. **Problemas de Direito Sindical**. Rio de Janeiro: Max Limonad, 1943.

VIEIRA, Thiago. **História do Movimento Sindical Português**. Trabalho realizado no âmbito da cadeira de Fontes de Informação Sociológica, do 1º ano do Curso de Sociologia, lecionada pelo Professor Doutor Paulo Peixoto. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra-

Portugal. Janeiro de 2005. Disponível em <http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2004015.pdf> acessado em 20 de abril de 2012.

VOVELLE, Michel. A história e a longa duração. In: LE GOFF, Jacques (Org.). A história nova. **A História Nova**. 3 ed. Trad. Eduardo Brandão. 1 ed. São Paulo: Martins Fontes, 1995

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de Legislação Social: Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

WAMBIER, Luiz Rodrigues (coord.). **Curso avançado de Processo Civil**. 8 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006. v.1.

_____. **Breves comentários à nova sistemática processual civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

WEFFORT, Francisco C. **O populismo na política brasileira**. 1 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

WOLKMER, Antônio Carlos. **Constitucionalismo e os Direitos Sociais no Brasil**. 1ed. São Paulo: Editora Acadêmica, 1989.

_____. **História do Direito no Brasil**. 1 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

_____. Estados, Elites e Construção do Direito Nacional. In: **Historia do Direito no Brasil**. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 91.

_____. **Fundamentos da História do Direito**. 1 ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

WEBSITES CONSULTADOS

_____.Lei nº11/1985, de 2 de agosto, de 1985 **Lei Orgânica de Liberdade Sindical.**

DIREITO DO TRABALHO. Disponível: www.jusnavegandi.com.br Acesso em: 01 jun. 2013.

CENTROS SINDICAIS E SINDICATOS NO BRASIL. Disponível em: www.tst.gov.br . Acesso em: 11 nov. 2014.

CENTRAIS SINDICAIS E SINDICATOS NO BRASIL. Disponível em: www.tst.gov.br Acesso em: 01 nov. 2013.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/leg.asp>. Acesso em: 15 ju. 2015.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – CLT. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/leg.asp>Acesso em: 15 jun. 2015.

DICIONÁRIO JURÍDICO. Disponível em: www.google.com.br/ Acesso em: 13 nov. 2014.

DOCTRINAS. Disponível em:<http://www.uj.com.br/impresao.asp/pagina=doutrinas/13/07/2012/FILHO> Acesso em: 15 jul. 2015.

FILHO, Alípio de Souza. Michel de Certeau: **fundamentos de uma sociologia do cotidiano.** Disponível em: http://www.cchla.ufrn.br/alipiosousa/index_arquivos/ARTIGOS%20ACADE. Acesso em: 22 jun. 2015.

LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS. Disponível: www.tjt.gov.br Acesso em: 15 out. 2014.

NÓBREGA, Thays Nogueira. A importância de uma atuação sindical para um aumento real de salário. **Revista de Direito Empresarial** – RDE, Belo Horizonte, ano 8, n. 2, jul. / dez. 2011. Disponível em: <http://bid.editoraforum.com.br/bid/PDI0006.aspx?pdiCntd=77177>Acesso em: 18 jul. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 87.** Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/portug/docs/C087.htm>. Acesso em: 12 jun. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**, 86ª. Sessão, Genebra, junho de 1998. Disponível em:http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_230648.pdf Acesso em: 12 jun. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/>. Acesso em: 15 jun. 2015.

ROCHA JUNIOR, Deusdedit Alves. **O território do cotidiano.** Universidade de Brasília, 2003. Disponível em: <http://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/index.php/pade/article/viewFile/130/119>Acesso em: 10 jul. 2015.

PERIÓDICOS

REVISTA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO.

_____. São Paulo, LTr, v. 40, jan. 1976.

_____. São Paulo, LTr, v. 40, jul. 1976.

_____. São Paulo, LTr, v. 40, ago. 1976.

_____. São Paulo, LTr, v. 41, out. 1977.

_____. São Paulo, LTr, v.42, jan. 1978.

_____. São Paulo, LTr, v.42, mar. 1978.

_____. São Paulo, LTr, v. 42, jun. 1978.

_____. São Paulo, LTr, nº 43, jul. 1979.

_____. São Paulo, LTr, v. 44, n. 7 jul. 1980.

_____. São Paulo, LTr, v. 44, jan. 1980.

_____. São Paulo, LTr, v. 54, n. 1 jan. 1990.

_____. São Paulo, LTr, v. 54, n. 7 jul. 1990.

_____. São Paulo, LTr, v. 59, n. 7 jan. 1995.

_____. São Paulo, LTr, v. 59, n. 7 jul. 1995.

_____. São Paulo, Suplemento LTr, nº 3, 2000.

_____. São Paulo, LTr, v. 69, n. 1 jan. 2005.

_____. São Paulo, LTr, v.01, jan. 2007.

_____. São Paulo, LTr, v. 79, n. 1 jan. 2012.

REVISTA DOS TRIBUNAIS. Disponível em: www.revistadostribunais.com.br Acesso em: 15 jun. 2015.

JORNAIS CEARENSES (período compreendido entre 1980 até 2015)

DIÁRIO DO NORDESTE

O POVO

O ESTADO

SINTRO – CE EM AÇÃO

FONTES PRIMÁRIAS

BRASIL. **Constituição** (1824). Constituição da República Federativa do Brasil. Organização de Octaciano Nogueira. 3 ed. Brasília, DF: Senado Federal: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas. 2012. 107 p. (Coleção Constituições brasileiras, 1).

_____. **Constituição** (1891). Constituição da República Federativa do Brasil. Organização de Aliomar Baleeiro. 3 ed. Brasília, DF: Senado Federal: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas. 2012. 103 p. (Coleção Constituições brasileiras, 2).

_____. **Constituição** (1934). Constituição da República Federativa do Brasil. Organização de Ronaldo Poletti. 3 ed. Brasília, DF: Senado Federal: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas. 2012. 162 p. (Coleção Constituições brasileiras , 3).

_____. **Constituição** (1937). Constituição da República Federativa do Brasil. Organização de Walter Costa Porto. 3 ed. Brasília, DF: Senado Federal: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas. 2012. 121 p. (Coleção Constituições brasileiras , 4).

_____. **Constituição** (1946). Constituição da República Federativa do Brasil. Organização de Aliomar Baleeiro Barbosa Lima Sobrinho. 3 ed. Brasília, DF: Senado Federal: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas. 2012. 124 p. (Coleção Constituições brasileiras , 5).

_____. **Constituição** (1967). Constituição da República Federativa do Brasil. Organizador por Hemístocles Brandão Cavalcanti, Luiz Navarro de Brito, Aliomar Baleeiro. 3 ed. Brasília, DF: Senado Federal: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas. 2012. 206 p. (Coleção Constituições brasileiras , 6).

_____. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações adotadas pelas Emendas Constitucionais nos 1/1992 a 68/2011, pelo Decreto Legislativo nº 186/2008 e pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/1994. 35. ed. Brasília : Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2012. 454 p. – (Série textos básicos ; 67)

CARTA DEL LAVORO. **Deliberatadal Gran Consiglio Fascista**, 21 aprile 1927 e pubblicatanellaGazzUff. 30 aprile 1927, n. 100.

Código do Trabalho de Portugal

Estatuto dos Trabalhadores da Espanha

FONTES SECUNDÁRIAS

_____. Lei nº 3.270, de 28 de janeiro de 1885. **Lei dos Sexagenários**.

_____. Lei nº 2040, de 28 de setembro de 1871. **Lei do Ventre Livre**.

_____. Lei nº 7 179, de 14 de dezembro de 1783. **Lei de Segurança Nacional**.

_____. **CLT e Constituição Federal**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

Livro IV das Ordenações Filipinas

Súmulas mais recentes do TST (331);

Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, de 1998

FONTES ORAIS

SUSSEKIND, Arnaldo. Entrevista com Arnaldo Sussekind. [1993]. São Paulo: **Revista Estudos Históricos**. Uma publicação do Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil - CPDOC/FGV. Entrevista concedida a Ângela de Castro Gomes e Maria Celina D'Araujo.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. Entrevistas com o Ministro Arnaldo Süssekind: primeira entrevista. In: BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil, 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007. p. 341-349. Entrevista concedida a Magda Barros Biavaschi em 27 de junho de 2002, no Rio de Janeiro, na residência do entrevistado. Texto corrigido e autorizado pelo entrevistado.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. Entrevistas com o Ministro Arnaldo Süssekind: segunda entrevista. In: BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil, 1930- 1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007. p. 349-357. Entrevista concedida a Magda Barros Biavaschi em 20 de outubro de 2004, no Rio de Janeiro, na residência do entrevistado. Texto degravado pela autora, corrigido e autorizado pelo entrevistado.

SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. Discurso como patrono da turma do 1 semestre de 2000, da Faculdade de Direito da Universidade Veiga de Almeida. In: GOMES, Angela de Castro; PESSANHA, Elina G. da Fonte; MOREL, Regina de Moraes (Coord.). **Arnaldo Süssekind: um construtor do direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2004. p. 303-308.

ARQUIVOS E ACERVOS DOCUMENTAIS

TABELA I : Processos de Dissídios Coletivos da Justiça do Trabalho do Ceará

Nº/ANO	ESPÉCIE DOCUMENTAL	VOLUME(S)
351/1986	DISSÍDIOCOLETIVO	I
831/1986	DISSÍDIOCOLETIVO	I
368/1987	DISSÍDIOCOLETIVO	I
1499/1988	DISSÍDIOCOLETIVO	I
469/1989	DISSÍDIOCOLETIVO	I
996/1990	DISSÍDIOCOLETIVO	I
1582/1990	DISSÍDIOCOLETIVO	I
1256/1991	DISSÍDIOCOLETIVO	I
1467/1991	DISSÍDIOCOLETIVO	I

2355/1991	DISSÍDIOCOLETIVO	I
680/1992	DISSÍDIOCOLETIVO	I
1080/1993	DISSÍDIOCOLETIVO	I
1591/1994	DISSÍDIOCOLETIVO	II
1696/1994	DISSÍDIOCOLETIVO	I
2668/1994	DISSÍDIOCOLETIVO	I
4253/1994	DISSÍDIOCOLETIVO	I
4724/1994	DISSÍDIOCOLETIVO	I
2223/1995	DISSÍDIOCOLETIVO	II
1193/1996	DISSÍDIOCOLETIVO	I
1198/1996	DISSÍDIOCOLETIVO	I
1199/1996	DISSÍDIOCOLETIVO	I
1790/1997	DISSÍDIOCOLETIVO	II
1792/1997	DISSÍDIOCOLETIVO	I
1794/1997	DISSÍDIOCOLETIVO	I
2622/1998	DISSÍDIOCOLETIVO	I
2623/1998	DISSÍDIOCOLETIVO	I
2624/1998	DISSÍDIOCOLETIVO	I
1978/1999	DISSÍDIOCOLETIVO	I
2926/1999	DISSÍDIOCOLETIVO	I
5637/1999	DISSÍDIOCOLETIVO	I
537/2000	DISSÍDIOCOLETIVO	I
1492/2000	DISSÍDIOCOLETIVO	I
1808/2000	DISSÍDIOCOLETIVO	I
2060/2000	DISSÍDIOCOLETIVO	I
1339/2001	DISSÍDIOCOLETIVO	II
1340/2001	DISSÍDIOCOLETIVO	II
1511/2001	DISSÍDIOCOLETIVO	I
1822/2001	DISSÍDIOCOLETIVO	I
3588/2001	DISSÍDIOCOLETIVO	II
1794/2002	DISSÍDIOCOLETIVO	I
1795/2002	DISSÍDIOCOLETIVO	I
2045/2003	DISSÍDIOCOLETIVO	I

Arquivo do Tribunal de Justiça do Ceará

Arquivo do Tribunal Regional do Trabalho – 7ª Região

Arquivo Público do Ceará

ANEXO A – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ENTRE O SINDIÔNIBUS E O SINTRO-CE DATA BASE 2003/2004



**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODoviÁRIOS
NO ESTADO DO CEARÁ – SINTROICE**

Fundado em 24.10.1941 C.G.C.: 07.339.955/0001-17

DOC 103

40

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2003/2004**

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si fazem, de um lado o SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS DO ESTADO DO CEARÁ, entidade sindical com sede e foro jurídico nesta Capital, na Av. Borges de Melo, 60, Bairro Aerolândia, inscrito no CGC/MF sob o n.º 07.341.423/0001-14, aqui denominado SINDIÔNIBUS, neste ato representado pelo seu Presidente, o Sr. FREDERICO LOPES FERNANDES JUNIOR, brasileiro, casado, empresário, residente e domiciliado nesta capital; e do outro o SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODoviÁRIOS NO ESTADO DO CEARÁ, entidade sindical com sede e foro jurídico nesta Capital, na Av. Tristão Gonçalves, 1380, Bairro Centro, inscrito no CGC/MF sob o n.º 07.339.955/0001-17, doravante denominado SINTRO/CE, neste ato representado pelo seu presidente, o Sr. MANOEL RUFINO SOUSA MOREIRA NETO, brasileiro, casado, motorista, residente e domiciliado nesta Capital, em pleno e comum acordo, na forma prevista no art. 7º, XXVI da Constituição Federal/1988 c/c o Art. 612, Consolidação das Leis do Trabalho, pelas cláusulas e condição seguintes:

CLÁUSULAS DE NATUREZA ECONÔMICA

CLÁUSULA 1ª - PISO SALARIAL E PRODUTIVIDADE
Os salários base dos integrantes da categoria profissional dos trabalhadores em transporte rodoviário urbano de Fortaleza e da Região Metropolitana de Fortaleza (motorista, cobrador, Manobrista e fiscal) serão reajustados em 35% (Trinta e cinco por cento). Os novos valores, vigentes a partir de 1º de maio de 2003, estão discriminados a seguir:

MOTORISTA	
Salário	R\$ 912,92
Produtividade 4%	R\$ 36,52
Insalubridade	R\$ 80,00
Total	R\$ 1.029,44

FISCAL	
Salário	R\$ 639,04
Produtividade 4%	R\$ 25,56
Insalubridade	R\$ 80,00
Total	R\$ 744,60

COBRADOR	
Salário	R\$ 547,76
Produtividade 4%	R\$ 21,91
Insalubridade	R\$ 80,00
Total	R\$ 649,67

MANOBRISTA	
Salário	R\$ 730,34
Produtividade 4%	R\$ 26,67
Insalubridade	R\$ 80,00
Total	R\$ 837,01

VALIDO SOMENTE COM
VALIDADE
30 ABR 2003

Cartório Comarca de Fortaleza
Certifico que a
542738

José Nogueira Neto 2º Tabelião
Mário Alex Marques Nogueira - Escrevente

Parágrafo Primeiro - Os demais integrantes da categoria profissional terão os seus salários base reajustados no percentual de 35% (Trinta e cinco por cento).

Parágrafo Segundo – O salário do Manobrista, estabelecido acima, se refere ao profissional que exerce manobras internas, se o mesmo tiver que executar serviços de manobras nas vias públicas, o mesmo perceberá, salário de Motorista, estabelecido acima.

FRCM

1 Av. Tristão Gonçalves, 1380 – Centro – Fone:(085) 254-5569 - Fax:(085) 254.6198
Email: sintroce@zipmail.com.br - Centro – Fortaleza-Ceará – CEP: 60.015-002
Base Territorial: em todo Estado do Ceará

ANEXO B – ATA DE REUNIÃO DO M T E COM O SINTRO-CE E O SINDIÔNIBUS

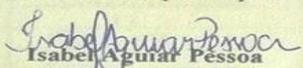


DOC 04

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
 Delegacia Regional do Trabalho/CE
 Nº Processo: 46205.004344/2003-43

ATA

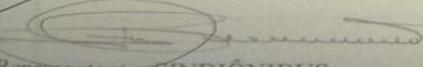
Aos trinta dias do mês de Abril do ano dois mil e três, às 10:30h, reuniram-se nesta DRT, situada na Rua 24 de Maio, 178, Fortaleza - Ceará, sob a mediação do Auditor Fiscal do Trabalho **Dr. José Marcondes Ribeiro de Meneses**, o **SINTRO/CE** e o **SINDIÔNIBUS**, todos representados através das pessoas assinaladas na lista de presença em anexo. Iniciada a reunião, o mediador fez as apresentações de praxe e a leitura da pauta, passando a palavra as partes. De imediato o representante patronal esclareceu que, devido ao curto tempo para análise da proposta enviada pelo sindicato laboral, não pode apresentar qualquer proposta para início das negociações da CCT, propondo que seja discutido nesta mediação o procedimento a ser seguido para o bom andamento das negociações. Após discussões, foi acordado o seguinte procedimento: A mesa será composta por representantes do sindicato laboral e patronal, quais sejam: **SINTRO/Ce**: Manoel Rufino de Souza Moreira Neto, Geraldo Raulino Filho, Francisco de Assis Silva, Eliude dos Santos Oliveira, Raimundo Edson Barbosa, Edvando da Silva Porto, José Daltro Pompeu e Francisco Wilker de Lima. **SINDIÔNIBUS**: Antônio Cleto Gomes, Frederico Lopes Fernandes Jr., Ramon Esteves, Manoela Saraiva L.Vieira Costa, Gustavo Alencar Porto Lima, Carlos Feitosa A. Lima, Francisco Ronaldo A. Lima e Francisco Pessoa A. Neto. Fica a ressalva de que somente os nomes acima relacionados terão direito a voz nas negociações, sendo que os ouvintes, os quais serão composto por 15 trabalhadores, deverão falar primeiro com a mesa representativa de sua categoria para que esta expresse sua palavra. As negociações da CCT realizar-se-ão na sede do Sindiônibus, sendo a primeira reunião dia 06/05/2003 às 18:30h. O sindicato laboral propôs que as negociações sejam iniciadas pela cláusula 1ª, no que foi prontamente aceita pelo sindicato patronal. Para preservação da data base, o representante patronal informa que estará entrando com dissídio coletivo hoje no TRT/Ce, pelo fato de não ter sido assinada a CCT até a presente data. Assim sendo, nada mais tendo a debater, foi encerrada a reunião, com a lavratura da presente ata, que vai por mim assinada e visada pelo mediador.


 Isabel Aguiar Pessoa
 SERET - DRT/CE

Visto:


 José Marcondes Ribeiro de Meneses
 Mediador / Auditor Fiscal do Trabalho


 Representante SINTRO /CE


 Representante SINDIÔNIBUS

ANEXO D- CAPA DO DISSÍDIO COLETIVO N. 03588/01

3588/01

CAIXA Nº
D-094

PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO - 7ª REGIÃO

I Volume

DISSÍDIO COLETIVO

PROCESSO NUMERO : 03588/01
Protocolo Geral : 014038/01
Especie : DISSIDIO COLETIVO
Remetente : TRT DE Fortaleza
PARTES :
BRASLIMP E OUTROS
SIND. TRAB. TRANSP. RODOV. EST. CEARÁ

DISTRIBUIÇÃO PROC TRT Nº 03588/ 2001
JUIZES SORTEADOS EM: 14/05/2002
RELATOR: JOSE RONALD CAVALCANTE SOARES
REVISOR: LAIS MARIA ROSSAS FREIRE

ANEXO E- CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ENTRE O SINDILURB E DO SINTRO-CE DATA BASE 000/2001

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2000/2001

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que entre si celebram de um lado o **SINDICATO DAS EMPRESAS DE LIMPEZA URBANA DO ESTADO DO CEARÁ**, com sede provisória e foro jurídico na Cidade de Fortaleza, Estado do Ceará, na Rua Dona Leopoldina, 1050, sala 6, Bairro de Aldeota, por seu Presidente, o Senhor Newton Rodrigues de Albuquerque Filho, aqui denominado SINDILURB; e, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS NO ESTADO DO CEARÁ**, com sede e foro jurídico nesta capital, na Av. Tristão Gonçalves, 1380, Bairro Centro, por seu Presidente, o Senhor Manuel Rufino de Sousa Moreira Neto, aqui denominado SINTRO/Ce, devidamente autorizados pelas respectivas Assembléias Gerais Extraordinárias, especialmente convocadas e realizadas, e cujas deliberações foram aprovadas com obediência às formalidades legais e estatutárias, nas condições seguintes:

CLÁUSULAS DE NATUREZA ECONÔMICA

CLÁUSULA PRIMEIRA – DATA BASE – Os Convenentes, fixam o prazo de validade da presente Convenção Coletiva de Trabalho até 31 de Setembro de 2001, estabelecendo a data base da categoria profissional para 01 de Outubro, obrigando-se as empresas e os trabalhadores a cumprir a partir deste arquivamento desta Convenção na DRT – Ceará.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA – As cláusulas desta Convenção abrangem a todos os trabalhadores na função de Motorista de Polguindaste e Caçamba, ao Motorista de Compactador e ~~as Demais Funções Correlatas~~.

CLÁUSULA TERCEIRA – PISOS SALARIAIS - A partir de 1º de Outubro de 2000, ficam instituídos os seguintes pisos salariais:

FUNÇÃO	VALOR R\$
Motorista de Polguindaste e Caçamba	303,00
Motorista de Compactador	360,00
Demais Funções Correlatas	251,00

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As empresas pagarão, a título de insalubridade, o percentual de 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo, ao Motorista de Polguindaste e Caçamba, ao Motorista de Compactador e as Demais Funções Correlatas.

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL – Os salários de todos os trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, serão reajustados em 01.10.2000 em 5,00% (cinco por cento) sobre o salário vigente em 01.10.99, ficando recompostas todas as perdas salariais anteriores à data de celebração do presente Convenção Coletiva de Trabalho, compensando-se os reajustes salariais concedidos no período.

CLÁUSULA QUINTA – CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS - As empresas fornecerão, mensalmente, e de forma incondicional a todos os seus empregados, até o quinto dia útil do mês subsequente, 01 (uma) cesta básica, totalizando 12 (doze) cestas durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, contendo unitariamente os seguintes itens:

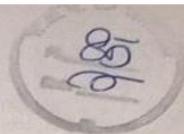
- 1- 2kg de feijão de corda T2 4
- 2- 4kg de arroz T1 7
- 3- 1kg de farinha de mandioca torr. T2 OK
- 4- 500g de macarrão esp. semola 2kg
- 5- 2 pacotes de flocos de milho (500gr cada um) OK
- 6- 2kg de açúcar 5
- 7- 1kg de sal OK
- 8- 1 latas de óleo de soja 02
- 9- 1 pacote de goiabada (600gr) 250,00 +
- 10- 250gr de café em pó OK
- 11- 200gr de leite em pó OK
- 12- 250gr de creme vegetal +
- 13- 135gr de sardinha +

CLÁUSULA SEXTA – CAFÉ DA MANHÃ – As empresas fornecerão diariamente no local de trabalho, café da manhã, com a seguinte composição básica:

- Meio pão, ou pão de milho, no peso mínimo de 100 gramas.
- Café em copo de 250 mililitros e/ou caldo.
- Margarina

LEITE 200

OK



CLÁUSULA SÉTIMA - DOS DESCONTOS - Os empregados autorizam, desde já, o desconto mensal no valor de R\$ 0,01 (um centavo de real) de seu salário, para efeito de percepção dos benefícios previstos nas cláusulas Quinta e Sexta desta Convenção Coletiva de Trabalho.

OK

PARÁGRAFO ÚNICO - Os benefícios acima mencionados concedidos pelas empresas não têm natureza salarial, não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos, não constituem base de incidência para contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e nem se configuram como rendimentos tributáveis do trabalhador.

OK

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIO - O empregador efetuará o pagamento dos salários dos empregados, até o quinto dia útil do mês subseqüente ao vencido.

OK

CLÁUSULA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - Em decorrência da celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica devidamente quitada a Participação nos Lucros ou Resultados, prevista nas Medidas Provisórias, desde a instituição até o dia 31.09.2001; em 01.10.2001 as partes elegerão as bases para a fixação da referida parcela.

OK

CLÁUSULA DÉCIMA - O vale-transporte devido aos empregados serão entregues pela empregadora, semanalmente, exceto nos casos em que a empresa fornecer transporte aos mesmos. O desconto de até 6% (seis por cento) do vale incidirá sobre o piso do empregado, proporcional aos vales oferecidos dos dias trabalhados.

OK

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL - As empresas concederão auxílio funeral a ser pago ao dependente ou dependentes do empregado falecido durante a vigência do contrato de trabalho, em quaisquer circunstâncias, em valor equivalente a 2 (dois) pisos salariais no prazo de 72 (setenta e duas) horas após a apresentação do atestado de óbito.

OK

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRANSPORTE ACIDENTADO - O empregador obriga-se a garantir o transporte gratuito do empregado acidentado no trabalho, imediatamente após a ocorrência até o local de efetivação do atendimento médico, e na impossibilidade de deslocamento do acidentado o transporte será estendido até a sua residência.

OK

CLÁUSULAS QUE DISCIPLINAM AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FÉRIAS - As férias deverão ser pagas pelo empregador até o 10 décimo mês imediatamente após o término do período aquisitivo, sob pena de pagamento em dobro.

OK

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO - O empregador fornecerá aos seus empregados comprovantes de pagamento salarial, formalmente preenchidos, com a discriminação das parcelas salariais recebidas com os respectivos descontos.

OK

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VESTIÁRIOS - O empregador manterá nos locais de trabalho, local destinado a mudança, ou troca de roupas, dotados de reais condições de higiene e asseio.

OK

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO UNIFORME E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO (EPI) - Aos trabalhadores que executam suas tarefas no serviço de coleta de limpeza urbana, serão oferecidos pela empresa gratuitamente 4 (quatro) uniformes completos por ano e os equipamentos de proteção necessários (EPI), tais como luvas, botas e/ou tênis e outros. Dois outros uniformes completos poderão ser entregues ao empregado gratuitamente, para o mesmo período de um ano, caso fique comprovado desgaste natural dos anteriores entregues. Caso o empregado tenha seu contrato de trabalho rescindido por qualquer motivo, antes de terminado o período a que se destinam os uniformes um ano, fica o mesmo obrigado a devolvê-los, ou indenizá-los, através de descontos em verbas trabalhistas.

OK

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADVERTÊNCIA OU SUSPENSÃO - A todo empregado suspenso ou advertido disciplinarmente, será entregue um expediente escrito com os motivos da punição e que será assinado pelo empregado e também pelo encarregado administrativo da empresa. Recusando-se o empregado a assinar, o expediente será devidamente assinado por duas testemunhas.

OK



CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO– As interrupções ou suspensões de contrato de trabalho, de responsabilidade exclusiva do empregador, não serão descontadas nem compensadas posteriormente em jornada de trabalho, salvo se contar com a anuência do empregado. OK

CLÁUSULA NONA – DO PREENCHIMENTO PREFERENCIAL DE VAGAS– Sempre que surgirem vagas para qualquer função, estas deverão ser preenchidas, preferencialmente, por empregados da mesma empresa, que exerçam funções inferiores, desde que qualificadas para a função vacante, e com salário inicial da respectiva faixa, abrangendo apenas os empregados representados pelo Sindicato Acordante. OK

CLÁUSULA DÉCIMA – CARTA DE REFERÊNCIA – No ato da demissão sem justa causa, as empresas fornecerão aos empregados, quando por eles solicitados, **CARTA DE REFERÊNCIA** ao respectivo contrato de trabalho, no sentido de contribuir para que os mesmos consigam novos empregos. OK

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – GUIAS DE RECOLHIMENTO – As empresas fornecerão ao Sindicato Profissional cópias das guias de recolhimento da contribuição sindical, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, após o respectivo recolhimento em rede bancária, e desde que o referido sindicato promova o recebimento das cópias junto a cada empresa. OK

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO- ATESTADOS MÉDICOS - Para abonar as faltas ao serviço por motivo de saúde, as empresas aceitarão como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por médicos ou dentistas das empresas e, inexistindo estes, os fornecidos pelo serviço médico da categoria profissional, desde que este mantenha convênio com a Previdência Social. OK

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FARMÁCIA
Os empregadores celebrarão convênio para fornecimento de medicamentos aos seus empregados, sempre que possível, a critério do empregador, o desconto total ser parcelado, razão pela qual os mesmos autorizam desde já o desconto no salário dos valores referentes às aquisições, será efetivado na folha de pagamento no final de cada mês. OK

CONDIÇÕES DE NATUREZA SINDICAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – QUADRO DE AVISOS – O empregador concederá espaço, em local por elas determinado, para afixação de comunicações da categoria, desde que não contenham ofensas a qualquer pessoa/empresa e que não tenha caráter político partidário. OK

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DESCONTO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL – As empresas se obrigam, salvo oposição, a descontar de seus empregados sindicalizados, 2% (dois por cento) do salário base efetivamente recebido no mês de outubro de 2000, devendo referida importância ser recolhida aos cofres do Sindicato Profissional até o 5º (quinto) dia do mês subsequentes ao efetivo desconto. OK

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O empregado que desejar se opor ao desconto previsto no "caput" desta cláusula deverá fazê-lo, perante a empregadora, até 10 (dez) dias antes da efetivação do desconto. OK

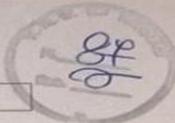
PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas deverão remeter cópia da relação nominal dos empregados descontados ao Sindicato Profissional, bem como os respectivos valores dos descontos. OK

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – MENSALIDADE SOCIAL – Fica pactuado que as empresas efetuarão o desconto de 2% (dois por cento) do salário base de todos os empregados associados ao Sindicato Profissional, desde que por eles devidamente autorizados. OK

PARÁGRAFO ÚNICO – AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO DA MENSALIDADE SOCIAL – As empresas, por hipótese alguma, recusarão as autorizações para desconto das mensalidades dos sócios da entidade profissional, nem poderão induzi-los a cancelar suas sindicalizações. OK

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL – Ficarão facilitadas aos Diretores do Sindicato dos Trabalhadores, visitas à administração da empresa, a fim de tratar de assuntos relacionados com a sua categoria e seus associados e seus associados, desde que agendados e nos horários destinados à repouso e/ou alimentação. OK





CONDIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – EMPREGADO ESTUDANTE – Ao trabalhador estudante será assegurado o abono de sua ausência ao trabalho durante o horário de prestação de exames curriculares ou vestibulares, desde que pré avisada à empresa até 48 (quarenta e oito) horas antes, no mínimo, e subordinado a comprovação posterior, pelo empregado, no mesmo prazo, em ambos os casos por escrito. OK

PARÁGRAFO PRIMEIRO – DAS FÉRIAS DO EMPREGADO ESTUDANTE – As empresas concederão as férias de seus empregados comprovadamente estudantes, em períodos que coincidam com as férias escolares, e desde que tal benefício seja solicitado pelo empregado, por escrito, com a antecedência mínima de sessenta dias, acompanhado de comprovante de frequência escolar. OK

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – DAS HORAS EXTRAS – O empregado estudante, matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada normal de trabalho, durante o período letivo. OK

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – MULTA - Em caso de descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, por qualquer das partes abrangidas por este pacto laboral, as partes convenientes negociarão a solução antes de adotarem qualquer procedimento. OK

Parágrafo Primeiro - Em não se chegando a acordo, estabelece-se à parte infratora a multa de 1 (um) Salário Mínimo Nacional, vigente à época do descumprimento, reversível a favor do empregado. p150

Parágrafo Segundo - Não havendo a negociação prevista no *caput* desta cláusula, resguarda-se ao empregado que se sentir prejudicado, o direito de ajuizar causas, caso em que não se aplicará o disposto no parágrafo primeiro.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – FORO COMPETENTE- As controvérsias por ventura resultantes da aplicação da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho, se antes não forem solucionadas pelas partes acordantes. E, por estarem assim justos e contratados, as partes assinam, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** por seus representantes legais, tudo para que produza os efeitos legais e os desejados.

FORTALEZA – CEARÁ, 01 DE OUTUBRO DE 2000

NEWTON RODRIGUES DE ALBUQUERQUE FILHO

Presidente do SINDILURB/Ce

MANUEL RUFINO DE SOUSA MOREIRA NETO

Presidente do SINTRO/Ce

ANTONIO CLETO GOMES

Assistente Jurídico do SINDILURB/Ce

SYLVIA VILAR T. BENEVIDES

Assistente Jurídica do SINDILURB/Ce

Testemunhas:

Cletoadm\convenção coletiva de trabalho.sindilurb



ANEXO F- ATA CONTENDO TEXTO DA ELEIÇÃO DOS MEMBROS DO SINTRO-CE

10. R.T.D. DE FORTALEZA-CE
Registro No.: 167739
03 Fev 99 - PAGINA 1/3
M-10 DA 1K KK

3º RTD / RPJ
João Fausto da Silva
Escrivente Autorizado
CPF 356.822.483-88

SUPLENTE
SUPLENTE

PRIMO MARIA DE FREITAS
JOÃO BATISTA DE OLIVEIRA SILVA

DELEGADO REPRESENTANTE

ANTÔNIO FERREIRA DE AZEVEDO	TITULAR
EDSON LIMA DE FREITAS SOUZA	TITULAR
FABRÍCIO VIEIRA DE ARAÚJO	SUPLENTE
FRANCISCO AUGUSTO CRUZ LIMA	SUPLENTE

Em tempo: Onda de 1999/2002 de acordo com o art. 100 da Lei nº 13002/2002.*

ATA DE POSSE DA DIRETORIA EXECUTIVA, CONSELHO FISCAL E DELEGADOS REPRESENTANTES EFETIVOS ELEITOS PARA O TERMÍNIO 1999/2002 nos dias 27 e 28 de fevereiro de 1999, no local de realização dos trabalhos e reunião a seguir, na sede do Sindicato dos Empregados de Transportes de Passageiros do Estado do Ceará - SINDICATO, situada na Av. Borges de Melo, 50 - Residência nesta capital, sob a presidência do Sr. João Fausto da Silva, Escrivente Autorizado, com a presença dos delegados representantes efetivos, efetivos, eleitos para o período 1999/2002, a saber: para presidente, Sr. Antônio Ferreira de Azevedo; para vice-presidente, Sr. Edson Lima de Freitas Souza; para diretor executivo, Sr. Fabrício Vieira de Araújo; para diretor de administração, Sr. Francisco Augusto Cruz Lima; para diretor de recursos humanos, Sr. João Fausto da Silva; para diretor de relações públicas, Sr. João Fausto da Silva; para diretor de serviços, Sr. João Fausto da Silva; para diretor de transporte, Sr. João Fausto da Silva; para diretor de outros serviços, Sr. João Fausto da Silva.

DIRETORIA EXECUTIVA

Antônio Ferreira de Azevedo	Presidente
Edson Lima de Freitas Souza	Vice-Presidente
Fabrício Vieira de Araújo	Diretor Executivo
Francisco Augusto Cruz Lima	Diretor de Administração
João Fausto da Silva	Diretor de Recursos Humanos
João Fausto da Silva	Diretor de Relações Públicas
João Fausto da Silva	Diretor de Serviços
João Fausto da Silva	Diretor de Transporte
João Fausto da Silva	Diretor de Outros Serviços

A presente cópia fotostática em fare com o original exibido nestas atas públicas, referido a verdade. Dou fé.
test. João Fausto da Silva a verdade.
Cama-CE. 27 de 08 de 1999

AR 967981

Maria Helena Marques Nogueira - Tabella
Mário Alex Marques Nogueira - Escrivente

Edilson Rodrigues B. Serra
João Fausto da Silva
Luís...
...

51
 10

3o. R.T.D. DE FORTALEZA-CE
 Registro No. 157739
 03 Fev 99 - PAGINA 3/3
 Valor R\$ 15,56

3º RTD / RPJ
 João Fausto da Silva
 Escrevente Autorizado
 CPF 356.822.483-68



Cartório Marques Nogueira
 2º Ofício de Notas Públicas
 R. Gervásio Holanda, 1389
 Inacima - Ceará

A presente cópia fotostática con-
 fere com o original exibido nestas
 notas públicas.

O referido é verdade. D. M.
 Em test. de verdade.

AR 967983

SELO DE AUTENTICIDADE

Tribunal de Justiça
 Provimento 06 DE

CARTÓRIO MELO JR. S. UNID. A 741026

Emolumento 13,55
 FERMOJO 9,00
 ACM 0,60
 Nº. Solo 741026
 Via(s) 01

Válido com selo de autenticidade

ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DAS EMPRESAS
 DE TRANSPORTE DE PASSEGEIROS DO ESTADO DO CEARÁ, REALIZADA ES 1400
 HORAS NO DIA VINTE DE ABRIL DE MIL NOVECENTOS E NOVENTA E NOVE, NA
 SEDE DO SINDICATO.

nos vinte dias do mês de abril de mil novecentos e noventa e nove
 realizou-se outra assembleia geral extraordinária.

ANEXO G – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DO SINDIÔNIBUS E DO SINTRO-CE DATA BASE 1999/2000







**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
1999/2000**

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si fazem, de um lado o **SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS DO ESTADO DO CEARÁ**, entidade sindical com sede e foro jurídico nesta Capital, na Av. Borges de Melo, 60, Bairro Aerolândia, inscrito no CGC/MF sob o n.º 07.341.423/0001-14, aqui denominado **SINDIÔNIBUS**, neste ato representado pelo seu Presidente, o Sr. **ANTÔNIO FERREIRA DE AZEVEDO**, brasileiro, casado, empresário, residente e domiciliado nesta capital; e do outro o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES DE PASSAGEIROS URBANOS, METROPOLITANOS E DE FRETAMENTO NO ESTADO DO CEARÁ**, entidade sindical com sede e foro jurídico nesta Capital, na Av. Tristão Gonçalves, 1380, Bairro Centro, inscrito no CGC/MF sob o n.º 07.339.955/0001-17, doravante denominado **SINTRO/CE**, neste ato representado pelo seu presidente, o Sr. **MANOEL RUFINO SOUSA MOREIRA NETO**, brasileiro, casado, motorista, residente e domiciliado nesta Capital, em pleno e comum acordo, na forma prevista no art. 7º, XXVI da Constituição Federal/1988 c/c o Art. 612, Consolidação das Leis do Trabalho, pelas cláusulas e condição seguintes:

CLÁUSULAS DE NATUREZA ECONÔMICA

CLÁUSULA 1ª - PISO SALARIAL E PRODUTIVIDADE
Os salários e produtividade de 4% (quatro por cento) dos integrantes da categoria profissional dos trabalhadores em transporte rodoviário urbanos de Fortaleza e da Região Metropolitana de Fortaleza (motorista, cobrador e fiscal) compreenderão os seguintes valores, a partir de 1º de maio de 1999:

MOTORISTA	
Salário.....	R\$ 566,61
Produtividade (4%).....	R\$ 22,66
Total.....	R\$ 589,27
FISCAL	
Salário.....	R\$ 396,62
Produtividade (4%).....	R\$ 15,87
Total.....	R\$ 412,49
COBRADOR	
Salário.....	R\$ 339,96
Produtividade (4%).....	R\$ 13,60
Total.....	R\$ 353,56

Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros do Estado do Ceará
Reconhecido pelo Ministério do Trabalho

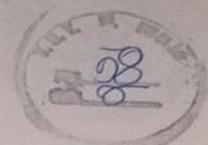


Cartório Me
2º Ofício de
R. Genésio
Francini

...forstéticos con-
...sinal exibido nestas
...Verdade. Dou m.
...da verdade.
...recoina C.C. de 08 de 1999

Maria Neuma Medeiros - Tabelã
Mário Alax Mendes Nogueira - Escrivante

Válido somente com selo de autenticidade



Parágrafo Único - Os demais integrantes da categoria profissional terão os seus salários reajustados na base de **4,61% (quatro inteiros e sessenta e um centésimos por cento)**.

CLÁUSULA 2ª - REAJUSTES FUTUROS

A partir de 1º de maio de 1999, os salários da categoria profissional serão reajustados de acordo com a política salarial vigente.

CLÁUSULA 3ª - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão, mensalmente, e de forma incondicional a todos os seus empregados, até o quinto dia útil do mês subsequente, uma cesta básica, totalizando 12 (doze) cestas durante a vigência desta convenção coletiva, contendo unitariamente os seguintes itens:

- 3.01 - 5Kg (cinco quilos) de arroz parbolizado, tipo 1;
- 3.02 - 4Kg (quatro quilos) de açúcar refinado;
- 3.03 - 3Kg (três quilos) de feijão cariquinho;
- 3.04 - 2Kg (dois quilos) de farinha quebradinha;
- 3.05 - 1Kg (hum quilo) de sal;
- 3.06 - 2(dois) pacotes de massa de milho - 500g cada;
- 3.07 - 2(dois) pacotes de café União ou similar- 250g cada;
- 3.08 - 2(dois) pacotes de macarrão - 500g cada;
- 3.09 - 1(hum) pacote de bolacha Fortaleza ou similar - 500g;
- 3.10 - 2(duas) latas de óleo de soja - 900ml cada;
- 3.11 - 2(duas) latas de sardinha - 135g cada;
- 3.12 - 1(um) pote de doce - 600g.
- 3.13 - 2 (dois) pacotes de leite de 200g.

Parágrafo Primeiro - Caso o empregado verifique alguma irregularidade no estado de conservação de item da cesta básica, deverá solicitar a substituição deste, junto ao empregador, o qual deverá proceder a troca, no prazo de até 05 (cinco) dias úteis.

Parágrafo Segundo - O empregado terá o prazo de até 02 (dois) dias úteis, contados do recebimento da cesta básica, para solicitar substituição prevista no parágrafo anterior, sob pena de ficar o empregador desobrigado da substituição do item.

CLÁUSULA 4ª - VALE-REFEIÇÃO OU VALE-ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão vale-refeição ou vale-alimentação em favor dos motoristas, cobradores e fiscais, no valor de **R\$ 2,00 (dois reais)** cada um, e em número equivalente aos dias efetivamente trabalhados.



Esta cópia fotostática con-
ta o original exibido nestas
públicas.
do Verdadeiro, Com M.
Em test. de verdade.
Tracção de 100-100-100-9
Marta Nogueira Nogueira - Tabelã
Marta Nogueira Nogueira - Escrivã
Válida somente com selo de autenticidade



CLÁUSULA 5ª - DO DESCONTO

Os empregados autorizam, desde já, o desconto mensal no valor de R\$ 0,01 (um centavo de real) de seu salário, para efeito de percepção dos benefícios previstos nas cláusulas relativas ao Vale-Refeição ou Vale-Alimentação e à Cesta Básica previstas na presente Convenção Coletiva.

Parágrafo Único - Os benefícios acima mencionados concedidos pelas empresas não têm natureza salarial, não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos, não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e nem se configuram como rendimentos tributáveis do trabalhador.

CLÁUSULA 6ª - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

A Participação nos Resultados, instituída pela Medida Provisória N.º 1539 e suas reedições posteriores, fica compensada pela manutenção do índice de produtividade e do Vale Refeição previstas na presente Convenção, ficando a mesma devidamente quitada até de 30 de abril de 2000. A partir desta data, os sindicatos respectivos se comprometem a repactuar novos critérios para os exercícios futuros, caso a referida Medida Provisória continue sendo reeditada ou seja convertida em Lei.

CLÁUSULA 7ª - HORA EXTRA

O trabalho extraordinário realizado após a jornada normal será remunerado em 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULAS QUE DISCIPLINAM AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

CLÁUSULA 8ª - DO INTERVALO PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO

O intervalo para repouso ou alimentação poderá ser reduzido para até, no mínimo, 00:15 (quinze minutos), sem que isso implique no pagamento de horas extras.

CLÁUSULA 9ª - CONVÊNIO FARMÁCIA

As empresas empregadoras celebrarão convênio para fornecimento de medicamentos aos seus empregados, os quais desde já autorizam o desconto no salário dos valores referentes as aquisições, que será efetivado na folha de pagamento no final de cada mês.

Parágrafo Único - O limite do fornecimento de medicamentos será fixado pela empresa empregadora, não podendo exceder 30% (trinta por cento) do salário do empregado.

Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros do Estado do Ceará
Reconhecido pelo Ministério do Trabalho sob o nº 88 em 00 de fevereiro de 1951



Apresenta cópia fotostática com o original exibido nestas públicas.

Arquivalência Doc. M. 11

Arquivado em 26 de 08 de 1999

Cartório M. 2º Ofício de R. Gervásio Tracema

Maria Neuma Marques Almeida - Tabelã
Mário Alex Marques Almeida - Escrevente

Válido somente com selo de autenticidade



CLÁUSULA 10ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fica convencionado que os salários e todas as parcelas da remuneração devida aos integrantes da categoria, serão pagos mediante contracheque ou folha de pagamento, ficando as empresas obrigadas a fornecer os comprovantes de pagamento formalmente preenchidos, discriminando proventos e descontos, inclusive salário base.

CLÁUSULA 11ª - JORNADA DO EMPREGADO ESTUDANTE

A duração normal da jornada de trabalho do estudante poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 02 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado.

CLÁUSULA 12ª - FALTA DO EMPREGADO ESTUDANTE

Ao empregado estudante que necessitar prestar exames supletivos, vestibulares ou para ingresso de cursos superiores ou provas escolares de rotinas, será concedida licença não remunerada, desde que avisado o empregador, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e mediante comprovação, quando coincidirem com o horário de trabalho.

Parágrafo Único – Nos dias em que o empregado tiver de realizar as provas referidas no *caput* desta cláusula, não poderá fazer horas extras.

CLÁUSULA 13ª - ASSENTOS CONFORTÁVEIS

Ficam as empresas empregadoras obrigadas a colocarem nos seus veículos, assentos do tipo "spaguetti", a fim de que motorista e cobrador possam exercer efetivamente e sem problemas de ordem física as suas atividades profissionais.

CLÁUSULA 14ª - ALOJAMENTOS

As empresas manterão alojamentos com condições necessárias a fim de acomodar os seus empregados durante o pernoite, enquanto estiverem aguardando o início de uma jornada de trabalho em que seja necessário o uso de tais acomodações.

CLÁUSULA 15ª - FORA DE ESCALA

Fica acordado que caso haja necessidade do trabalhador ser ouvido pela direção da empresa, este será chamado antes ou depois do seu horário de trabalho.

CLÁUSULA 16ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA/READMISSÃO

Não será celebrado novo contrato de experiência, se cumprido integralmente o anterior, quando o empregado for readmitido na empresa, dentro do prazo de 01 (um) ano, desde que na mesma função.

Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros do Estado do Ceará

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho sob o nº 68 em 00.11.11



Esta cópia fotostática com o original exibido nestas páginas.

26/08/1999

Caratório Mar...
2º Ofício de...
R. Garvário...

Maria Virginia... - Tabela
Mário Alex... - Escrevente

Válida somente com selo de autenticidade



CLÁUSULA 17ª - TRANSPORTE DE ACIDENTADO

A empresa providenciará o transporte dos empregados para local apropriado em caso de acidente, desde que ocorra em horário de trabalho ou que seja em decorrência do trabalho.

CLÁUSULA 18ª - DECLARAÇÃO DE TRABALHO

No ato da demissão, caso o empregado solicite, a empresa fornecerá declaração do período da relação de emprego.

CLÁUSULA 19ª - SALÁRIO EM CHEQUE

Caso o pagamento do salário seja feito em cheque, a empresa dará tempo ao trabalhador para depositar ou sacar os valores no mesmo dia.

CLÁUSULA 20ª - PAGAMENTO

Os salários serão pagos através de folha de pagamento mensal com adiantamentos. A periodicidade dos adiantamentos será preferencialmente a ora praticada pelas empresas, podendo sofrer alteração com base em acordo entre empresas e seus funcionários, com aquiescência do sindicato da categoria profissional.

CLÁUSULA 21ª - SEGURO DE VIDA

As empresas farão seguro de vida em grupo para os seus empregados, sem ônus para estes, visando garantir verba indenizatória, no valor de 20 (vinte) salários mínimos, nos casos de morte ou invalidez, esta última observando a graduação fixada pela Previdência Social.

CLÁUSULA 22ª - ABONO DE FALTA PARA PAGAMENTO DO PIS

No mês em que o empregado for receber o pagamento do PIS - Programa de Integração Social, a empresa liberará o seu empregado durante um expediente a fim de que o mesmo possa receber o pagamento desse direito junto a rede bancária, desde que a empresa empregadora não mantenha convênio com o órgão público responsável.

Parágrafo Único - A empresa fica desobrigada de liberar o empregado que trabalhar em horário que não o impossibilite de receber o benefício.

CLÁUSULA 23ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS EMPREGADOS

As empresas obrigam-se a prestar assistência jurídica aos seus empregados, quando os mesmos, no exercício de suas funções, agindo em defesa de patrimônio e direito dos empregadores, incidirem em prática de atos que o levem a responder ação penal.

Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros do Estado do Ceará

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego



CLÁUSULA 24ª – DO FUNCIONAMENTO DOS GET'S

Ocorrendo defeito no Gerenciador Embarcado de Transporte – GET, será adotado, para fins de prestação de contas dos cobradores, o mesmo índice percentual de meia passagem, do mesmo horário, do mesmo dia, da semana imediatamente anterior, observadas as mesmas condições operacionais.

Parágrafo Primeiro – Sempre que solicitado pelo empregado, a empresa fornecerá o relatório do dia que serviu de base para o cálculo previsto no “caput” desta cláusula.

Parágrafo Segundo - O veículo em que se encontra instalado o GET danificado, necessariamente não entrará em operação nos dias seguintes ao que for constatado o defeito, até o dia de sua reparação.

CLÁUSULA 25ª – DA CONFERÊNCIA DOS NUMERÁRIOS

As empresas se obrigam a colocar à disposição dos cobradores, empregado para proceder a conferência de numerários e quantidade de vales transporte, oferecendo-lhes recibo desses valores.

Parágrafo único – Opcionalmente, ficarão à disposição dos cobradores, caixas receptoras no sistema “boca de lobo”.

CLÁUSULA 26ª – SAQUE DO SALÁRIO POR CARTÃO ELETRÔNICO

Caso o pagamento do salário do empregado mediante cartão eletrônico seja incompleto, a empresa empregadora cobrirá os valores restantes, em folha complementar, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contadas da ciência do fato.

CLÁUSULAS DE NATUREZA SINDICAL

CLÁUSULA 27ª – DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas obrigam-se a descontar em folha de pagamento, de seus empregados sindicalizados ou dos não sindicalizados que autorizarem por escrito, a importância de 10% (dez por cento) do valor do reajuste conquistado, no mês de maio de 1999, ficando à disposição do SINTRO/CE, em moeda corrente ou cheque nominal, na sede da empresa, a partir do 5º (quinto) dia útil, do mês subsequente.

Parágrafo Primeiro – Subordina-se a contribuição assistencial dos empregados sindicalizados, à não oposição, manifestada perante a empresa, até 10 (dez) dias antes da efetivação do desconto.

Parágrafo Segundo – As empresas deverão remeter cópia da relação nominal dos empregados que sofreram o desconto previsto nesta cláusula, com os

Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros do Estado do Ceará

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho



A presente cópia fotostática contém o original exibido nestas notas públicas.
 O referido é verdade. Dou fé.
 Em test. da verdade.
 Tracema CE, 26 de Maio de 1999.

Cardório M...
 2º Ofício de...
 R. Geovânio...
 Tracema

Maria Neuma Marques Monteiro - Tabela
 Mário Alex Marques Monteiro - Escrivão

Válido somente com selo de autenticidade



respectivos valores descontados, bem como a relação dos empregados que se opuseram ao desconto.

CLÁUSULA 28ª - MENSALIDADE SINDICAL

Os empregadores se obrigam a descontar de seus empregados associados ao sindicato, se por eles autorizados, a importância de 2% (dois por cento) do salário base, ficando à disposição do SINTRO/CE, em moeda corrente ou cheque nominal, na sede da empresa, a partir do 5º (quinto) dia útil, do mês subsequente, ou ainda mediante depósito bancário.

Parágrafo Primeiro - O SINTRO/CE deverá remeter cópia da relação nominal, com as respectivas autorizações dos novos associados, até o 15º (décimo quinto) dia de cada mês, para que o desconto possa ser efetuado no mesmo mês.

Parágrafo Segundo - O empregado que pretender cancelar a autorização do desconto deverá apresentar solicitação escrita perante a empresa empregadora.

Parágrafo Terceiro - As empresas deverão remeter ao SINTRO/CE, relação nominal dos empregados submetidos ao desconto previsto nesta cláusula, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da assinatura desta convenção.

CLÁUSULA 29ª - ABONO DE FALTA DE DIRIGENTE SINDICAL

A empresa empregadora abonará falta de dirigente sindical eleito pelo Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários, até o limite de 12 (doze) dias no ano, consecutivos ou intercalados, desde que requisitados oficialmente pelo Presidente desta entidade, através de correspondência protocolada na empresa, com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis para participarem de assembleias, reuniões mensais ou qualquer tarefa de relevante interesse do sindicato da classe.

CLÁUSULAS GERAIS

CLÁUSULA 30ª - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

Fica assegurado que o empregado afastado por acidente de trabalho, terá seu salário complementado pela empresa empregadora, até atingir seu salário base mais produtividade, pelo prazo de até 3 (três) meses.

CLÁUSULA 31ª - PASSE LIVRE

Será permitido gratuitamente a entrada, pela porta de desembarque, nos ônibus urbanos e metropolitanos aos trabalhadores em transportes que sejam empregados nas empresas de transportes de passageiros urbanos e metropolitanos, desde que apresentem o crachá emitido pela empresa.

Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros do Estado do Ceará

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho sob o nº 68 em 00 de fevereiro de 1951



empregadora, com o respectivo selo no mês, fornecido pelo sindicato da categoria econômica.

CLÁUSULA 32ª - ATESTADOS MÉDICOS

Para abonar as faltas por motivo de saúde, serão aceitos como válidos, preferencialmente, os atestados médicos e odontológicos fornecidos por médicos ou dentistas das empresas e inexistindo estes, os fornecidos pelo serviço médico da categoria profissional, desde que este mantenha convênio com a Previdência Social.

CLÁUSULA 33ª - QUADRO DE AVISOS

Os empregadores permitirão a afixação das resoluções e encaminhamentos do sindicato, avisos ou outros comunicados de interesse da categoria profissional, no quadro de avisos da empresa, desde que em papel timbrado, devidamente assinado pelo Presidente do SINTRO/Ce, vedada a publicação de material político-partidário ou ofensivo.

CLÁUSULA 34ª - REGISTRO DE FUNÇÃO

A função verdadeiramente exercida pelo empregado, quando não anotada na CTPS no prazo de lei, acarretará um descumprimento de obrigação de fazer, sujeitando o empregador às penalidades previstas na legislação ordinária.

CLÁUSULA 35ª - CÓPIA DE CONTRATO DE TRABALHO

Sendo escrito o contrato de trabalho, o empregador fornecerá cópia deste ao empregado.

CLÁUSULA 36ª - DESCONTOS INDEVIDOS

Fica permanentemente proibido o desconto pelas empresas da categoria econômica, de qualquer quantia no salário dos trabalhadores, resultante de danos causados pelos mesmos sem que haja legítima comprovação da responsabilidade do empregado.

CLÁUSULA 37ª - FARDAMENTOS

Desde que exigidos pelas empresas empregadoras, serão fornecidos, a cada seis meses, em janeiro e julho, aos motoristas, cobradores, fiaçães e mecânicos, sem qualquer ônus para o empregado, 01 (uma) farda dentro das especificações da empresa, o que não será considerado como salário, ficando desobrigado o uso da mesma aos sábados domingos e feriados.

Parágrafo Único - Para o empregado admitido fora do período de concessão do benefício aqui previsto, a empresa antecipará o fornecimento do mesmo.

CLÁUSULA 38ª - EXTENSÃO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se estende a todos os integrantes da categoria profissional, limitada as bases territoriais dos sindicatos, sejam eles

Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros do Estado do Ceará

Reconhecido pelo Ministério do Trabalho - 1



Esta cópia fotostática con-
 com o original exibido nestas
 a pública.
 eida, verdade, Dou. fl.
 de 26/05/99
 9

Cartório
 de Criciúba
 de Il. Ceará
 Itm:

Estado do Ceará - Tabelas
 João José Moreira - Escrituras

Valido somente com selo de autenticidade



motoristas, cobradores, fiscais, mecânicos, borracheiros, funileiros, pintores, capoteiros, soldadores, almoxarifes, porteiros, ajudantes de mecânico e pessoal de escritório.

CLÁUSULA 39ª - VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho entrará em vigor a partir de 1º de maio de 1999 e terá validade até 30 de abril de 2000.

E, por estarem assim, justos e concordados, assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, perante 02 (duas) testemunhas, em 06 (seis) vias de igual teor e forma, devendo uma das vias ser remetida à **DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO - DRT/CE**, para que surtam os seus devidos e legais efeitos.

Fortaleza - Ceará, 17 de maio de 1999

Antônio Ferreira de Azevedo
ANTÔNIO FERREIRA DE AZEVEDO
 Presidente do SINDIÔNIBUS

Manoel Rufino Sousa Moreira Neto
MANOEL RUFINO SOUSA MOREIRA NETO
 Presidente do SINTRO/CE

Assistentes:

DO SINDIÔNIBUS:

Antônio Cleto Gomes
 OAB/CE 5864
Antônio Cleto Gomes
 Marcelo Gomes Maia Pires
 OAB/CE 10253
Marcelo Gomes Maia Pires
 Ramon Salgado Esteves
 Negociador

DO SINTRO/CE:

Juarez Alves Rodrigues Filho
 Juarez Alves Rodrigues Filho
 OAB-CE 10.125
Francisco de Assis Silva
 Francisco de Assis Silva
 Assessor da Presidência

Mediação:

Vânia Elita Teixeira Abreu
 Vânia Elita Teixeira Abreu
 Chefe do SRT da DRTE/CE

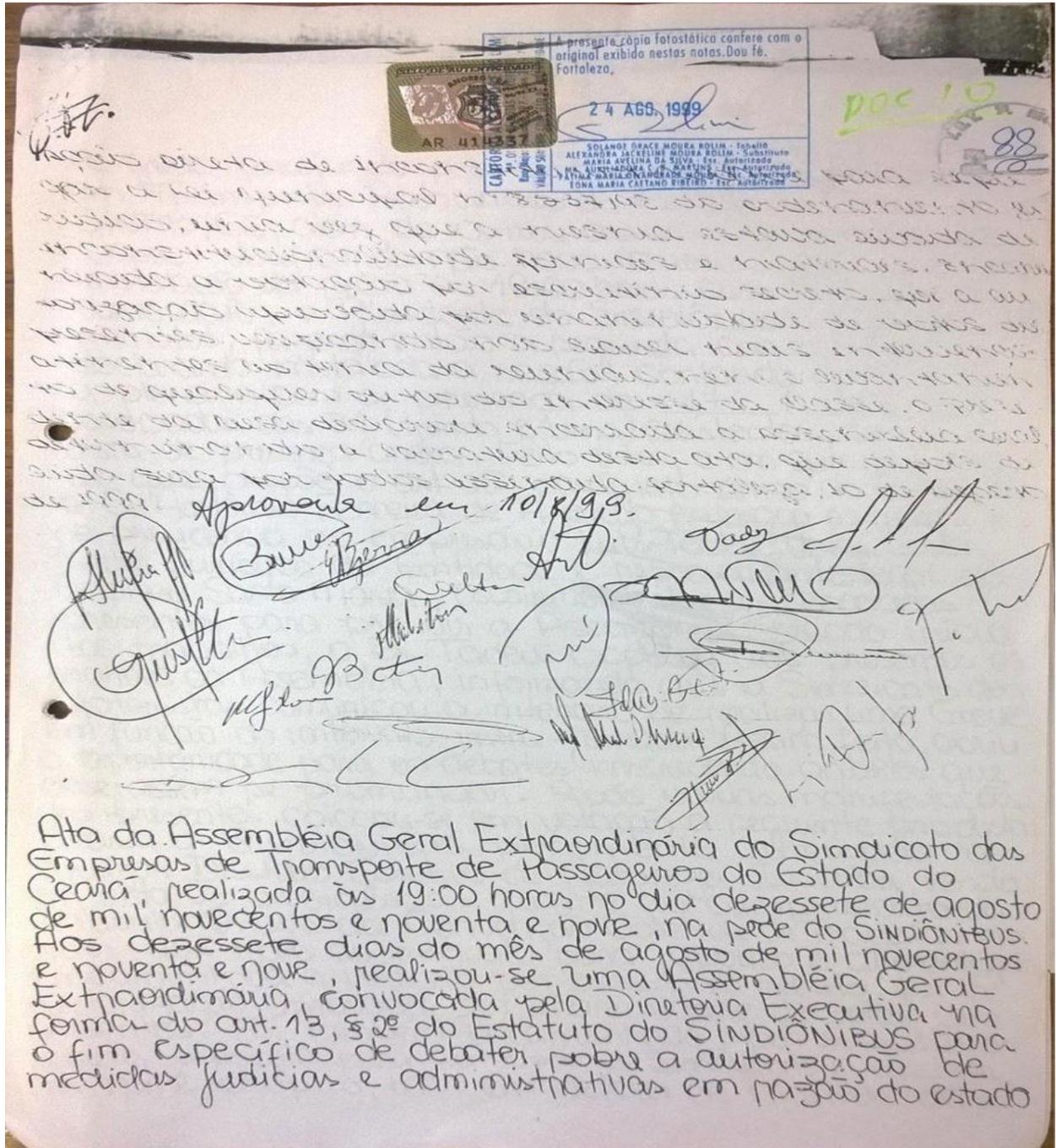
Testemunhas:

- Silvia de... Moraes*
- João... Pereira*

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
 DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO/CEARÁ
 Convenção Coletiva de Trabalho
 Nº. Processo 46205.00 4893/99.06
 Registrado à Fl. 21-V Livro: 008
 Reg. Nº. 2741
 FORTALEZA, 18 / 5 / 1999
Handwritten signature

CCT89/2000.doc

ANEXO H - TEXTO DA ATA DE REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DO SINTRO-CE E DO SINDIÔNIBUS



de greve anunciado pelo Sindicato dos Motoristas de Caminhões em Transporte Rodoviários do Estado do Ceará - SINTRO/CE, além de outros assuntos de interesse da classe. Verificando não haver quorum suficiente para instalação da reunião às 19:00 horas com a primeira convocação, o Presidente do SINDIÔNIBUS aguardou 30 minutos, fazendo então a segunda convocação e declarando instalada a reunião, contando neste momento a plenária com a presença de 17 (dezesete) associadas das 31 (trinta e uma) existentes, conforme lista de presença anexa. Feito isto, e em cumprimento ao que dispõe o art. 16, parágrafo único do Estatuto, o Sr. Antônio Ferreira de Azevedo entregou os trabalhos de presidência ao empresário Luis Tadeu Veras Costa, Diretor Jurídico da Entidade e representante legal da Empresa Santa Maria, escolhido dentre as associadas presentes para presidir a Assembleia. Dando início aos trabalhos, o Sr. Tadeu explicou aos presentes os motivos da Assembleia, informando que o Sindicato dos Motoristas comunicou a intenção de realizar uma Greve, em função do intervalo intra-jornada. Assim feito, abriu a oportunidade para os debates inscrevendo aqueles que desejassem se pronunciar. Após várias manifestações dos presentes colocou-se em votação a seguinte proposta: ficaria o SINDIÔNIBUS plenamente autorizado a ajuizar Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica, tendo em vista as divergências quanto ao cumprimento da Cláusula Oitava da Convenção Coletiva de Trabalho em vigor, que trata do intervalo para repouso e alimentação. Encaminhada a votação por escrutínio secreto, foi a autorização aprovada por unanimidade de votos dos presentes. Foi também encaminhada, por escrutínio secreto, proposta para autorizar o Sindicato a ajuizar, em nome próprio, mas em defesa de direitos das

90

Empresas associadas, ações Judiciais que se fizerem necessária para a reparação de danos materiais, morais ou de qualquer outra natureza, bem como todas as medidas jurídicas e administrativas com vistas a garantir o patrimônio das empresas, sendo a autorização igualmente aprovada por unanimidade de votos dos presentes. Verificando não haver mais intervenções atinentes ao tema da reunião, nem o levantamento de qualquer outro do interesse da classe, o Presidente da Mesa declarou encerrada a Assembléia Geral, determinando a lavatura desta ata, que depois de lida para por todos assinada Fontaleza, 14 de agosto de 1999.

[Handwritten signatures and initials, including names like 'Justicia', 'D', 'B', 'S', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z']

A presente cópia fotostática confere com o original exibido nestas páginas. Dou fé.
 Fontaleza,
 24 AGO. 1999



SOLANGE GRACE MOURA ROLIM - Tabuleiro
 EXANDRA JACKELINE MOURA ROLIM - Substituto
 MARIA AVELINA DA SILVA - Esc. Autorizada
 AUXILIADORA C. B. MARTINS - Esc. Autorizada
 IMA MARIA DE ANDRADE MOURA - Esc. Autorizada
 DINA MARIA CASTANO BENTRO - Esc. Autorizada

LISTA DE PRESENCAS

**SINDI
ÔNIBUS**

REUNIÃO DIA:

EMPRESAS	PARTICIPANTES	P	ASSINATURAS
01. ANFROLANDA	Gabriel Cota/Claúdia Cota		
02. Autoviária FREITAS	Paulo Maria/Paulo Ricardo/Yuri Marinho	X	<i>[Signature]</i>
03. ROTASOL	Márcia Feitosa/ Carlos Feitosa/Eduardo S.		
04. Auto V.FORTALEZA	Ronaldo Lima/Régis/Paulo Porto	X	<i>[Signature]</i>
05. Auto V. SÃO JOSÉ	Valeska Feitosa/Paulo Magalhães	X	<i>[Signature]</i>
06. VIA MÁXIMA	Vera Silva/Henrique Mafra		
07. SÃO JUDAS TADEU	Frederico Lopes/Nilo Lopes		
08. CLOTRAN	Mauro Petri/Ferrucio Petri		
09. CTC-Cia. Transp.Col.	Franz Georg/ Paulo Lima	N	
10. Emp. ITAPEBUSSÚ	Raimundo Costa/João Batista		
11. MONTENEGRO	Edival Montenegro/Bonaldo Almeida	X	<i>[Signature]</i>
12. N.Sra. APARECIDA	José Gonçalves/João Sérgio/Lubérgio	X	<i>[Signature]</i>
13. N.Sra. da SALETE	Miguel Azevedo/Célio Azevedo	X	<i>[Signature]</i>
14. N.Sra. de FÁTIMA	Raul Souza/Raul Feijó/Rosendo Feijó		
15. E. SÃO BENEDITO	Sílvio Rui/Ronaldo Sérgio		
16. E. SÃO PAULO	Alacy Braga/Anastácio Braga Filho		
17. E. SANTA MARIA	Tadeu Veras	X	<i>[Signature]</i>
18. E. SANTO ANTÔNIO	David Lopes/Valdir Lopes/André Luis		<i>[Signature]</i>
19. Emp. V. ANGELIM	Armindo Pinho/Ana Ximenes		
20. Emp. V. BRASÍLIA	Wilson Lima		
21. Emp. VITÓRIA	Dalton G./Marcelo/Leonardo/Celina	X	<i>[Signature]</i>
22. Expresso CANINDÉ	Guilherme Aguiar/Hamilton Júnior	N	
23. Expresso TIMBIRA	Antônio Azevedo/Herbston Maia	X	<i>[Signature]</i>
24. MARAPONGA	Albuquerque/Leonardo/Tiago/Hermógenes	X	<i>[Signature]</i>
25. E. SÃO CRISTÓVÃO	Valderi Pacheco/Flávio Pacheco	N	
26. São Fco. - SAFITUR	Fco. Uchoa / Maria Lucimar Uchoa	X	<i>[Signature]</i>
27. IRMÃOS BEZERRA	Edilson Bezerra/Milton Jr./Regina	X	<i>[Signature]</i>
28. TRANSPESSOA	Evandro Pessoa/Gustavo Pessoa		
29. V. BONFIM	Edmar/Edmarzinho/Raimundo/Rdo.Jr.		
30. V. SIARA GRANDE	Luis Marcelo/Luis Henrique	X	<i>[Signature]</i>
31. Viação URBANA	Gustavo Porto/Carlos Magalhães		
32. ROTA EXPRESSA	Carlos Feitosa/ Marcia Feitosa		<i>[Signature]</i>

Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros do Estado do Ceará

Ministério do Trabalho sob o nº 68 em 09 de fevereiro de 1951
 RUA MARIAS ANTÔNIO DE OLIVEIRA, 60 - AEROLÂNDIA - FONE: (085) 272.5777 - FAX: (085) 227.2777
 NA MARIS CATTANO BIRIBIRO - 550 ANHANGUERA - C/GC. 07.341.423/0001-14 - FORTALEZA - CEARÁ



**ANEXO I – CAPA DE PROCESSO DA SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS
COLETIVOS CONTENDO RECURSO ORDINÁRIO**


JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS
 Relator: Sr. Ministro JOSÉ LUIZ VASCONCELLOS
JOSÉ LUIZ VASCONCELLOS

ARQUIVADO
 Em 22 / 3 / 01

CAIXA N.º
D-086

CAIXA
N.º D-86

RECURSO ORDINÁRIO
 EM DISSÍDIO COLETIVO

RODC - **656026/2000 . 0**

001 / 001
 Autuado em: 11/05/2000

Processo TRT: DC - 5637 / 1999 TRT: 7.ª Região
 Recebido em: 09/05/2000

Volumes: 1/1 Documentos: 0 Apensos: 1

Partes:
RECORRENTE(S): Ministério Público do Trabalho da 7ª Região
 PROCURADOR: Francisco Gerson Marques de Lima
RECORRIDO(S): Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros do Estado do Ceará
 ADVOGADO: Antônio Cleto Gomes, João Estênio Campos *Secretaria do Trabalho*
RECORRIDO(S): Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários no Estado do Ceará
 ADVOGADO: Juarez Alves Rodrigues Filho

19 OUT 2000

N.º RO
656026

Capa PT
 arcapa.rtf

ANEXO J – NOTÍCIA PUBLICADA NO JORNAL O ESTADO CONVOCANDO OS SINDICALIZADOS DO SINTRO-CE PARA ASSEMBLEIA EXTRAORDINÁRIA PARA DELIBERAÇÃO SOBRE GREVE (MARÇO DE 2000)

MULHER ASSASSINADA COM 17 GOLPES DE FACA PELO EX-MARIDO

EMPREGADA QUE ASSALTOU PATRÕES ESTÁ PRESA

Encontram-se recolhidos na 25ª Delegacia Distrital, no Monteão, o assaltante Douglas Derk Gomes Rosa, que também usa o nome de Douglas Sávio Nunes, e a mulher Francisca das Chagas de Lima, vulgo Quiza, responsável pelo assalto ocorrido no dia 10, na Rua São Mateus, 1857, Aeroporto, na residência do representante comercial Francisco de Queiroz Matos, onde foram levados vários objetos, jóias e a quantia de R\$ 25.000,00 em cheques, um celular e R\$ 400,00 em espécie.

A prisão do casal aconteceu na cidade de Aiubá, para onde os dois tinham se refugiado depois do assalto praticado nesta capital, sendo presos pelo destacamento daquele município, por solicitação do delegado Emar Granja que chegou ao caso depois de várias diligências e por consequência achou por bem sugerir pela prisão preventiva dos dois acusados, o que foi acatado pela M.M. Juíza Maria Albanir de Freitas Vasconcelos Esteves.

Com a prisão de Douglas Derk, o delegado Emar Granja, conseguiu solucionar vários assaltos que encontravam-se envoltos em mistério na área daquela distrital, pois o assaltante confessou ter realizado paradas (assaltos), em postos de combustíveis, em número de três, sendo ao Posto BR localizado na Parangaba, outro no Castião, e um outro acontecido no Siqueira, onde não sabe precisar.

No bairro da Varjota, Douglas afirma ter assaltado um Fiat, no

Mais um crime bárbaro aconteceu contra a mulher, desta feita o fato se deu na localidade de Pilmeirais, no município de Jaguaruana, onde a dona de casa Maria José da Silva, 45 anos, foi executada com 17 perfurações a faca, pelo ex-marido, Raimundo Anderson da Silva, 40 anos de idade e de quem encontrava-se separada há 4 anos.

O fato aconteceu quando o ex-marido de Maria José da Silva, Raimundo Anderson da Silva, 40 anos, de quem se encontrava separada algum tempo, resolveu ir até a casa da ex-mulher.

Lá chegando decidiu permanecer, por mais tempo do que o necessário e insistia por ficar na casa da ex-mulher.

Os familiares de Maria

José da Silva, temendo por sua sorte, pois tinham conhecimento da violência de Raimundo Anderson, deslocaram-se até o juiz da cidade e comunicaram o fato ao mesmo, que determinou que um oficial de justiça fosse até a referida residência e retirasse o ex-marido, Raimundo Anderson, de dentro de casa, o que foi cumprido.

O oficial de justiça indicado pela autoridade judicial compareceu até o local e retirou Raimundo Anderson de casa, o que não foi bem aceito pelo mesmo, que foi levado até uns três quarteirões da casa, onde o deixou, recomendando que o mesmo não deveria retornar à casa de Maria José da Silva, sob pena de ser preso por ordem do juiz.

Logo que o oficial de justiça retirou-se do local, Raimundo Anderson, enfurecido e com ódio pelo que passou, retornou à casa da ex-mulher e a executou, violentamente, aplicando na mesma nada mais que 17 perfurações a faca, por todo corpo.

O caso foi comunicado à unidade policial de Jaguaruana, que procurou prender Raimundo Anderson, que evadiu-se tomando destino ignorado, depois do bárbaro crime, que revoltou toda a população daquele município da região jaguaribana.

O delegado Regional de Polícia Civil de Russas, Flávio Novais, foi informado da ocorrência e adotou as providências cabíveis.

BANDIDOS QUE SEQUESTARAM GERENTE E ASSALTARAM O BNB CONTINUAM FORAGIDOS

Os assaltos a instituições financeiras aumentam dia a dia, não só na capital, como também no interior do Estado, onde todos os dias surgem novas práticas, com outros modos operandi.

Os bandidos especializam-se em sequestros de gerentes de bancos, uma prática bastante comum hoje em dia, fazem extorções utilizando familiares de gerentes e outras maneiras mil de práticas criminosas.

Na última quinta-feira, quando deslocavam-se para suas residências, de-

abordados, depois que elementos, utilizando do pretexto simulado de uma colisão contra o carro em que os dois bancários viajavam, o Gol de cor branca, placas HUM 8603, inscrição do Ceará, fato acontecido na confluência das Ruas General Sampaio e Meton de Alencar, onde dois homens, armados, desceram de um veículo Corsa, enquanto outros dois, também armados com revólveres, em duas motos davam apoio.

Rendidos, os dois homens foram separados em dois carros, no próprio Gol que eles dirigiam, e no Corsa que era ação rápida os elementos foraram arrancando do interior daquele banco três vídeos cassetes, juntamente com as fitas de monitoramento da vigilância eletrônica, celulares de todos os que encontravam no local e roubaram a importância de R\$ 29.000,00, em espécie, fugindo nos veículos em que chegaram.

Levados em carros separados os dois gerentes tomaram destinos diferentes.

Max Gondim de Albuquerque, foi o primeiro a ser liberado depois de aproximadamente meia hora, na Rua Dom Flego de Medeiros, pró-

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO ESTADO DO CEARÁ - SINTRO/CE
EDITAL DE CONVOCAÇÃO - ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA
O Presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Ceará-SINTRO/CE, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, baseado no Artigo 16º, 1ª e 1ªª alínea e, convoca todos os associados no gozo dos seus direitos sociais para se reunirem em Assembleia Geral Extraordinária, que será realizada no dia 23 de Março de 2000, às 09:00 horas e às 16:00 horas, no sede do Sindicato situado Av. Trindade Gonçalves, 1380, Centro - Fortaleza-Ceará, sendo que em cada Assembleia realizada, em sua primeira convocação é necessário a presença da maioria absoluta dos associados, no gozo de seus direitos, ou em segunda convocação com qualquer número, dos mesmos, isto em cumprimento ao artigo 16º. Assentando estas que deverão ser discutidas e resolvidas no dia: 1ª) APROVAÇÃO DA MINUTA DA CONVENÇÃO COLETTA 2000/00; 2ª) AUTORIZAR A DIRETORIA NEGOCIAL E DE ACORDO COM A LEI DE GREVE ENTREAR COM AÇÃO NA JUSTIÇA NO CASO DE FRUSTRAÇÃO AS NEGOCIAÇÕES; 3ª) FICAR EM ASSEMBLEIA PERMANENTE- Fortaleza, 17 de março de 2000. Presidente-Manuel Rufino Sousa Moreira Neto.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO ESTADO DO CEARÁ - SINTRO/CE
EDITAL DE CONVOCAÇÃO - ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA
O Presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Ceará-SINTRO/CE, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, baseado no Artigo 16º, 1ª e 1ªª alínea e, convoca todos os trabalhadores nos transportes rodoviários, no gozo dos seus direitos sociais para se reunirem em Assembleia Geral Extraordinária, que será realizada no dia 23 de Março de 2000, às 09:00 horas e às 16:00 horas, no sede do Sindicato situado Av. Trindade Gonçalves, 1380, Centro - Fortaleza-Ceará, sendo que em cada Assembleia realizada, em sua primeira convocação é necessário a presença da maioria absoluta dos associados, no gozo de seus direitos, ou em segunda convocação com qualquer número, dos mesmos, isto em cumprimento ao artigo 16º. Assentando estas que deverão ser discutidas e resolvidas no dia: 1ª) APROVAÇÃO DA MINUTA DA CONVENÇÃO COLETTA 2000/00; 2ª) AUTORIZAR A DIRETORIA NEGOCIAL E DE ACORDO COM A LEI DE GREVE ENTREAR COM AÇÃO NA JUSTIÇA NO CASO DE FRUSTRAÇÃO AS NEGOCIAÇÕES; 3ª) FICAR EM ASSEMBLEIA PERMANENTE- Fortaleza, 17 de março de 2000. Presidente-Manuel Rufino Sousa Moreira Neto.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO ESTADO DO CEARÁ - SINTRO/CE
EDITAL DE CONVOCAÇÃO - ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA
O Presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Ceará-SINTRO/CE, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, baseado no Artigo 16º, 1ª e 1ªª alínea e, convoca todos os trabalhadores nos transportes rodoviários, no gozo dos seus direitos sociais para se reunirem em Assembleia Geral Extraordinária, que será realizada no dia 23 de Março de 2000, às 09:00 horas e às 16:00 horas, no sede do Sindicato situado Av. Trindade Gonçalves, 1380, Centro - Fortaleza-Ceará, sendo que em cada Assembleia realizada, em sua primeira convocação é necessário a presença da maioria absoluta dos associados, no gozo de seus direitos, ou em segunda convocação com qualquer número, dos mesmos, isto em cumprimento ao artigo 16º. Assentando estas que deverão ser discutidas e resolvidas no dia: 1ª) APROVAÇÃO DA MINUTA DA CONVENÇÃO COLETTA 2000/00; 2ª) AUTORIZAR A DIRETORIA NEGOCIAL E DE ACORDO COM A LEI DE GREVE ENTREAR COM AÇÃO NA JUSTIÇA NO CASO DE FRUSTRAÇÃO AS NEGOCIAÇÕES; 3ª) FICAR EM ASSEMBLEIA PERMANENTE- Fortaleza, 17 de março de 2000. Presidente-Manuel Rufino Sousa Moreira Neto.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO ESTADO DO CEARÁ - SINTRO/CE
EDITAL DE CONVOCAÇÃO - ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA
O Presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Ceará-SINTRO/CE, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, baseado no Artigo 16º, 1ª e 1ªª alínea e, convoca todos os trabalhadores nos transportes rodoviários, no gozo dos seus direitos sociais para se reunirem em Assembleia Geral Extraordinária, que será realizada no dia 23 de Março de 2000, às 09:00 horas e às 16:00 horas, no sede do Sindicato situado Av. Trindade Gonçalves, 1380, Centro - Fortaleza-Ceará, sendo que em cada Assembleia realizada, em sua primeira convocação é necessário a presença da maioria absoluta dos associados, no gozo de seus direitos, ou em segunda convocação com qualquer número, dos mesmos, isto em cumprimento ao artigo 16º. Assentando estas que deverão ser discutidas e resolvidas no dia: 1ª) APROVAÇÃO DA MINUTA DA CONVENÇÃO COLETTA 2000/00; 2ª) AUTORIZAR A DIRETORIA NEGOCIAL E DE ACORDO COM A LEI DE GREVE ENTREAR COM AÇÃO NA JUSTIÇA NO CASO DE FRUSTRAÇÃO AS NEGOCIAÇÕES; 3ª) FICAR EM ASSEMBLEIA PERMANENTE- Fortaleza, 17 de março de 2000. Presidente-Manuel Rufino Sousa Moreira Neto.

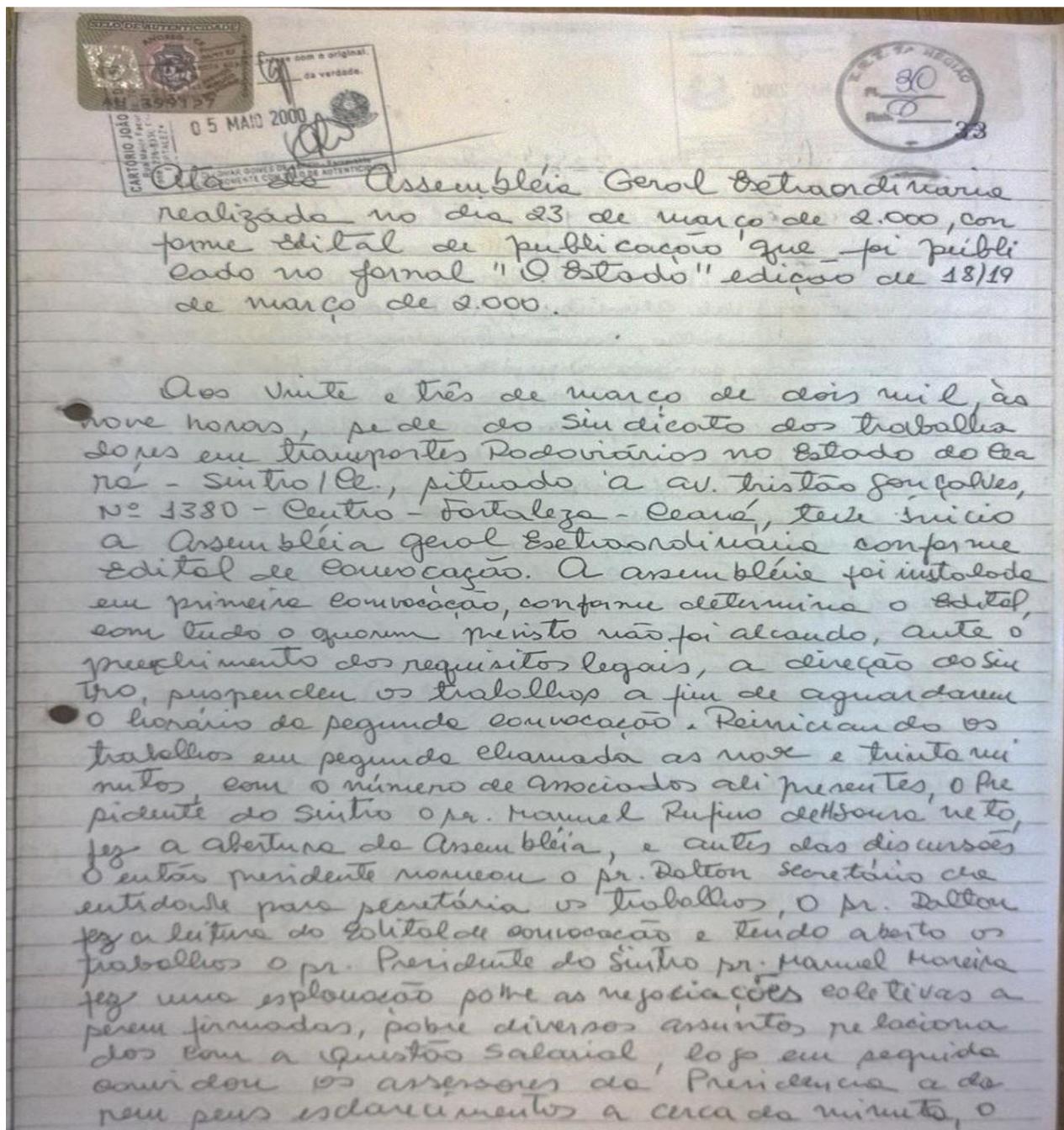
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO ESTADO DO CEARÁ - SINTRO/CE
EDITAL DE CONVOCAÇÃO - ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA
O Presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Ceará-SINTRO/CE, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, baseado no Artigo 16º, 1ª e 1ªª alínea e, convoca todos os trabalhadores nos transportes rodoviários, no gozo dos seus direitos sociais para se reunirem em Assembleia Geral Extraordinária, que será realizada no dia 23 de Março de 2000, às 09:00 horas e às 16:00 horas, no sede do Sindicato situado Av. Trindade Gonçalves, 1380, Centro - Fortaleza-Ceará, sendo que em cada Assembleia realizada, em sua primeira convocação é necessário a presença da maioria absoluta dos associados, no gozo de seus direitos, ou em segunda convocação com qualquer número, dos mesmos, isto em cumprimento ao artigo 16º. Assentando estas que deverão ser discutidas e resolvidas no dia: 1ª) APROVAÇÃO DA MINUTA DA CONVENÇÃO COLETTA 2000/00; 2ª) AUTORIZAR A DIRETORIA NEGOCIAL E DE ACORDO COM A LEI DE GREVE ENTREAR COM AÇÃO NA JUSTIÇA NO CASO DE FRUSTRAÇÃO AS NEGOCIAÇÕES; 3ª) FICAR EM ASSEMBLEIA PERMANENTE- Fortaleza, 17 de março de 2000. Presidente-Manuel Rufino Sousa Moreira Neto.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DO ESTADO DO CEARÁ - SINTRO/CE
EDITAL DE CONVOCAÇÃO - ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA
O Presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários do Estado do Ceará-SINTRO/CE, no uso de suas atribuições legais e estatutárias, baseado no Artigo 16º, 1ª e 1ªª alínea e, convoca todos os trabalhadores nos transportes rodoviários, no gozo dos seus direitos sociais para se reunirem em Assembleia Geral Extraordinária, que será realizada no dia 23 de Março de 2000, às 09:00 horas e às 16:00 horas, no sede do Sindicato situado Av. Trindade Gonçalves, 1380, Centro - Fortaleza-Ceará, sendo que em cada Assembleia realizada, em sua primeira convocação é necessário a presença da maioria absoluta dos associados, no gozo de seus direitos, ou em segunda convocação com qualquer número, dos mesmos, isto em cumprimento ao artigo 16º. Assentando estas que deverão ser discutidas e resolvidas no dia: 1ª) APROVAÇÃO DA MINUTA DA CONVENÇÃO COLETTA 2000/00; 2ª) AUTORIZAR A DIRETORIA NEGOCIAL E DE ACORDO COM A LEI DE GREVE ENTREAR COM AÇÃO NA JUSTIÇA NO CASO DE FRUSTRAÇÃO AS NEGOCIAÇÕES; 3ª) FICAR EM ASSEMBLEIA PERMANENTE- Fortaleza, 17 de março de 2000. Presidente-Manuel Rufino Sousa Moreira Neto.

CAUCAIA AGRICULTORA S.A. - CAPISA
CNPJ 06.644.843/0001-02
ASSEMBLEIA GERAL ORDINÁRIA E EXTRAORDINÁRIA
EDITAL DE CONVOCAÇÃO
Pelo presente ficam convocados os Sócios-Acionistas a comparecerem à sua 8ª Assembléia Geral Ordinária e Extraordinária a ser realizada em 16 de Junho de 2000, às 14:00 horas, no endereço: Rua Princesa Leopoldina, 101, Caucaia-CE, para deliberar sobre o Relatório da Administração, Balanço Patrimonial e demais Demonstrações Financeiras e Parceres da Aditória, tudo relativo ao exercício social encerrado em 31/12/99; 2ª) Deliberação a ser dada no resultado do exercício; 3ª) Outros assuntos de interesse da Sociedade. Avisa, outrossim, que se encontra a disposição dos Srs. Acionistas, na sede social, os documentos de que trata o Art. 153 da Lei nº 6.404/76. Caucaia-CE, 13 de Março de 2000. Ernani de Queiroz Viana Diretor Presidente.

AGROPECUÁRIA JATARY INDUSTRIAL S/A
CNPJ 12.018.010/0001-02
EDITAL DE CONVOCAÇÃO
Pelo presente ficam convocados os Sócios-Acionistas a comparecerem à sua 10ª Assembléia Geral Ordinária e Extraordinária a ser realizada em 15 de Junho de 2000, às 14:00 horas, no endereço: Rua Princesa Leopoldina, 101, Caucaia-CE, para deliberar sobre o Relatório da Administração, Balanço Patrimonial e demais Demonstrações Financeiras e Parceres da Aditória, tudo relativo ao exercício social encerrado em 31/12/99; 2ª) Deliberação a ser dada no resultado do exercício; 3ª) Outros assuntos de interesse da Sociedade. Avisa, outrossim, que se encontra a disposição dos Srs. Acionistas, na sede social, os documentos de que trata o Art. 153 da Lei nº 6.404/76. Caucaia-CE, 13 de Março de 2000. Ernani de Queiroz Viana Diretor Presidente.

ANEXO K - ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA DO SINTRO-CE





~~Antonio de Jesus de Jesus~~
~~Luiz de Souza Piquiar~~
~~João de Jesus~~

Francisco Inacio da Silva Netto
Odon Bezerra
Valdec Pereira Alves
Eminoh Ruzia Rosa
João de Jesus Filho
Francisco Daries B do Nascimento
Trago Silva Cole Albuquerque
Pro: Orestes de Oliveira
Jose Edemato



Valter Bertoldo NUNES
Sao Sebastian ALVES SOUSA
Silvane do Souto Moraes

Damiana Soares
Luiz Gonzaga Cestari Neto
Dona Silvia Gadella

Evandro Gabriel Filho
ESBANE SOUZA DA SILVA
João Maria NAT

Roberto Luis Coutinho
Egido Alberto Montenegro
Gabriela Silva Sousa

Antonio de Brito Melo
Ailton Mendes Alves
Alex dos Santos Gomes
João Osivan Ferreira
Manuel...

x Rafael Feia de Oliveira
 y Euzébio Assis de Almeida
 x Antonio Pinho Moreira Sousa
 morou el 13 de la de junho
 Manuel Lima de Almeida
 Francisca Almeida de Almeida
 José Sales de Oliveira



34



● Celso Ferreira dos Santos
 Carlos Lourenço S. dos Santos
 Claudenir Barros Ramos
 Luciano Luciano de Almeida
 Genomir dos Santos Rodrigues
 José João T. Aguiar
 João José da S. da Silva
 José Carlos Reis
 Oza Batista de Silva Neto
 ● Sebastião Edson D. Silva

Marcos Roberto de Miranda Sousa
 Ricardino Pereira da Silva
 Euzébio Inácio de Sousa
 Afonso José da Silva
 João Carlos de Almeida Filho
 Antonio Mendes Vieira
 Afonso Francisco AP Barros.
 João Batista Pereira
 Placido do Castro Castro
 Francisco de Assis Lopes
 José Marcos Filho
 MENDES DE OLIVEIRA

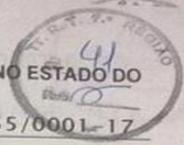
**ANEXO L – CONVENÇÃO COLETIVA ENTRE O SINDIVANS E O SINTRO-CE
DATA BASE 2000/2001**



**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS NO ESTADO DO
CEARÁ – SINTRO/CE**

Fundado em 24.10.1941

C.G.C.: 07. 339.955/0001-17



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2000/2001**

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si fazem, de um lado, o **SINDICATO DOS PERMISSIONÁRIOS AUTÔNOMOS DE VEÍCULOS DE TRANSPORTE PÚBLICO ALTERNATIVO DE PASSAGEIROS DO CEARÁ**, entidade sindical com sede e foro jurídico nesta capital, na rua Barão de Aracati, 1343 – sala 1006 bairro da Aldeota, aqui denominado **SINDIVANS**, neste ato representado pelo seu Presidente, o Sr. **AFONSO BARBOSA DE SOUSA**, brasileiro, casado, empresário, residente e domiciliado nesta capital; e do outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS NO ESTADO DO CEARÁ**, entidade sindical, com sede e foro jurídico nesta capital, na Av. Tristão Gonçalves, nº 1.380, centro, inscrito no CGC/MF sob o nº 07.339.955\0001-17, doravante denominado **SINTRO/CE**, neste ato representado pelo seu Presidente, o Sr. **MANOEL RUFINO SOUSA MOREIRA NETO**, brasileiro, casado, motorista, residente e domiciliado nesta capital, em pleno e comum acordo, na forma prevista no art. 7º, XXVI da Constituição Federal de 1988 c/c o Art. 612, Consolidação das Leis do Trabalho, pelas cláusulas e firma as condições e cláusulas seguintes:

CLÁUSULAS DE NATUREZA ECONÔMICA

CLÁUSULA 1ª - PISO SALARIAL E PRODUTIVIDADE
Os salários e produtividade de 4%(quatro por cento) dos integrantes da categoria profissional dos trabalhadores em transporte rodoviário urbanos de topiques de Fortaleza (motorista, cobrador e fiscal) compreenderão os seguintes valores, a partir de 1º de maio de 2000:

MOTORISTA	
Salário	R\$: 685,60
Produtividade (4%)	R\$: 27,42
Total	R\$: 713,02

FISCAL	
Salário	R\$: 479,91
Produtividade (4%)	R\$: 19,20
Total	R\$: 499,11

COBRADOR	
Salário	R\$: 411,35
Produtividade (4%)	R\$: 16,45
Total	R\$: 427,80

CLÁUSULA 2ª - REAJUSTES FUTUROS
A partir de 1º de maio de 2000, os salários da categoria profissional serão reajustados a cada vez que inflação atingir a taxa de 10% (dez pontos percentuais) do índice usados como referência pelo governo Federal, cujo reajuste será automático de acordo com a inflação acumulada

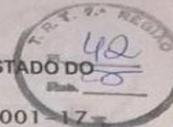
Av. Tristão Gonçalves, 1380 - Centro - Fone(085) 254-5569 - Fax:(085) 254.6198
 Email: sintroce@zipmail.com.br - Centro - Fortaleza-Ceará - CEP:.60.015-002
 Base Territorial: em todo Estado do Ceará



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS NO ESTADO DO
CEARÁ – SINTRO/CE

Fundado em 24.10.1941

C.G.C.: 07. 339.955/0001 - 17



CLÁUSULA 3ª - CESTA BÁSICA

As empresas fornecerão, mensalmente, e de forma incondicional, a todos os seus empregados, até o quinto dia útil do mês subsequente, uma cesta básica, totalizando 12 (doze) cestas durante a vigência desta convenção coletiva, contendo unitariamente os seguintes itens:

- 4.01 - 5 Kg (cinco quilos) de arroz parbolizado, tipo 1;
- 4.02 - 4 Kg (quatro quilos) de açúcar refinado;
- 4.03 - 3 Kg (três quilos) de feijão cariquinho, tipo 1;
- 4.04 - 2 Kg (dois quilos) de farinha quebradinha;
- 4.05 - 1 Kg (um quilo) de sal;
- 4.06 - 2 (dois) pacotes de massa de milho -500 g cada;
- 4.07 - 2 (dois) pacotes de café União ou similar - 250 g cada;
- 4.08 - 2 (dois) pacotes de macarrão de 500 g cada;
- 4.09 - 1 (um) pacote de bolacha Fortaleza ou similar - 500 g;
- 4.10 - 2 (duas) latas de óleo de soja - 900 ml cada ;
- 4.11 - 2 (duas) latas de sardinha de 135 g cada;
- 4.12 - 1 (um) pote de doce - 600 g ;
- 4.13 - 2 (dois) pacotes de leite em pó integral de 200 g cada;
- 4.14 - 1 (um) lata de Carne em lata
- 4.15 - 1 Kg (um quilo) de charque.

Parágrafo Primeiro: Caso o empregado verifique alguma irregularidade no estado de conservação de item da cesta básica, deverá solicitar a substituição deste, junto ao empregador, o qual deverá proceder a troca, no prazo de até 05 (cinco) dias úteis.

Parágrafo Segundo: O empregado terá o prazo de até 05 (cinco) dias úteis, contando do recebimento da cesta básica, para solicitar substituição prevista no parágrafo anterior, sob pena de ficar o empregador desobrigado da substituição do item.

Parágrafo Terceiro: Semestralmente os produtos que compõem a cesta básica a que se refere esta cláusula serão submetidos à inspeção de uma comissão composta pelo SINTRO, SINDIVANS e um técnico da Secretaria Agricultura e Abastecimento do Estado do Ceará, que visitarão as empresas para vistoriar os produtos e caso seja constatado que qualquer produtos convencionado, não estejam de acordo ou ausentes, com prazo de validade vencida ou por vencer inferior a 30 dias, portanto impróprios para o consumo, será aplicada uma multa à empresa empregadora, correspondente a um 10 (dez) salário mínimo, a ser revertida em favor do FAT.

CLÁUSULA 4ª - DO VALE-REFEIÇÃO OU VALE-ALIMENTAÇÃO

Os empregadores fornecerão vale-refeição ou vale-alimentação em favor dos seus empregados no valor de R\$ 4,50 (quatro e cinquenta reais) cada um. Os vales serão entregues no dia 1º de cada mês, sendo 27 (vinte e sete) vales nos meses de 31 dias e 26 (vinte e seis) vales nos meses de 30 dias. Quando o empregado trabalhar no dia de folga prevista ser-lhe-á concedido o vale refeição respectivo.



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS NO ESTADO DO
CEARÁ – SINTRO/CE

Fundado em 24.10.1941

C.G.C.: 07. 339.955/0001-17



CLÁUSULA 5ª - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Fica instituída a Participação nos Resultados, na forma estabelecida na Medida Provisória N° 1.769 de 11 de março de 1999 e suas reedições, em favor dos empregados com contratos vigentes no último dia do período de aferição, a ser paga na forma de abonos não incorporáveis aos salários, nem tão pouco com natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constituem base de incidência de contribuição previdenciária ou Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, mediante os seguintes critérios:

Parágrafo Primeiro: O período de aferição da participação nos resultados será no primeiro dia subsequente à aferição, tendo como início o dia **01/05/2000** e primeiro pagamento no 5º (quinto) dia útil do mês seguinte (**07/06/2000**), dando-se então mês a mês as aferições e pagamentos, até a última aferição dia **30/04/2001** e os pagamentos efetuados nos dias **07/05/2001**.

Parágrafo Segundo: Para se calcular o valor do benefício considerar-se-á a quantidade de acidentes de trânsito, e se foram com ou sem vítimas; e o número de faltas incorridas pelo trabalhador, durante o período de aferição supracitado.

Parágrafo Terceiro: O valor do benefício é de 100% (cem por cento) da remuneração do empregado e será calculado da forma que se segue:

- a) 52% (cinquenta e dois por cento) serão pagos a todos empregados, de modo indiscriminado em 12 (doze) parcelas iguais;
- b) 12% (doze por cento) serão pagos aos empregados que não incorrerem em acidente de trânsito com vítimas, ficando estabelecido o peso de 1% (um por cento) para cada mês sem acidente classificado nesta tipologia;
- c) 24% (vinte e quatro por cento) será pago aos empregados que não incorrerem em acidente de trânsito sem vítima, ficando estabelecido o peso de 2% (dois por cento) para cada mês sem acidente classificado nesta tipologia;
- d) 12% (doze por cento) serão pagos aos empregados que não incorrerem em faltas, ficando estabelecido o peso de 1% (um por cento) para cada mês sem falta;

e) Sinteticamente, os critérios acima estão representados na fórmula abaixo:

$$\text{Abono} = \{52\% + [(12 \times 1\%) + (12 \times 2\%) + (12 \times 1\%)]\}$$

Parágrafo Quarto – Os pagamentos serão mês a mês, pagos em folha complementar até o 5º (quinto) dia útil após o pagamento mensal.

Parágrafo Quinto - Os trabalhadores acometidos por acidente de trabalho ou afastados do trabalho por motivo de doença ficam desobrigados de cumprir os critérios acima e farão jus a 100% (cem por cento) do bônus.

CLÁUSULA 6ª - HORA EXTRA

O trabalho extraordinário realizado após a jornada normal será remunerado em 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

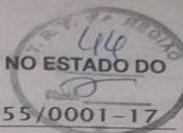
Parágrafo Único: Em se tratando de hora extraordinária praticada em dias santificados, feriados, domingos, ou dias de folga, o acréscimo será de 100% (cem por cento) em relação ao valor da hora normal.



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS NO ESTADO DO
CEARÁ - SINTRO/CE

Fundado em 24.10.1941

C.G.C.: 07.339.955/0001-17



CLÁUSULAS QUE DISCIPLINAM AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

CLÁUSULA 7ª - DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de Trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, devendo tal jornada ser executada pela categoria congregada pela entidade Laboral (motoristas, cobradores e fiscais) à razão de 07:20 (sete horas e vinte minutos) diárias corridas, tendo somente como objetivo uma só "pegada", ou seja, sem interrupção de jornada.

Parágrafo Primeiro – Os motoristas, cobradores e fiscais, por sua vez terão intervalo para repouso ou alimentação de 00:15 (quinze minutos) a 00:40 (quarenta minutos), sem que isso implique no pagamento de horas extras.

Parágrafo Segundo – Quando o repouso ultrapassar os 00:40 (quarenta minutos), será cobrado hora extra.

Parágrafo Terceiro – Quando por motivo da escala de horário, o empregado for obrigado a fazer intervalos durante a sua jornada de trabalho, tais intervalos serão considerados como horas efetivamente trabalhadas de acordo com o "caput" do art. 4º, da CLT.

Parágrafo Quarta – A Jornada de trabalho dos Trabalhadores Rodoviários será de 43h20 mim semanais a partir de 01/05/2001 e de 41 horas semanais a partir de 01/05/2002.

CLÁUSULA 8ª - CONVÊNIO FARMÁCIA

As empresas empregadoras celebrarão convênio para fornecimento de medicamentos aos seus empregados, os quais desde já autorizaram o desconto no salário dos valores referentes às aquisições, que será efetivado na folha de pagamento no final de cada mês.

Parágrafo Único: O limite do fornecimento de medicamento será fixado pela empresa empregadora não podendo exceder a 30% (trinta por cento) do salário do empregado.

CLÁUSULA 9ª - CONVÊNIO MATERIAL ESCOLAR

As empresas empregadoras celebrarão convênio para fornecimento de material escolar aos seus empregados, os quais desde já autorizaram o desconto no salário dos valores referentes às aquisições, que será efetivado na folha de pagamento no final de cada mês.

CLÁUSULA 10 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fica convencionado que os salários e todas as parcelas da remuneração devida aos integrantes da categoria, serão pagos mediante contracheque ou folha de pagamento, ficando as empresas obrigadas a fornecer os comprovantes de pagamento formalmente preenchidos, discriminando proventos e descontos, inclusive salário base.

CLÁUSULA 11 - JORNADA DO EMPREGADO ESTUDANTE

A duração normal da jornada de trabalho do estudante não poderá ser acrescida de horas suplementares.

Parágrafo único – A empresa fica obrigada a escalar o trabalhador estudante em turno que o mesmo não é matriculado.

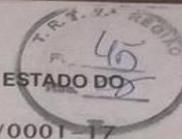
Av. Tristão Gonçalves, 1380 - Centro - Fone(085) 254-5569 - Fax:(085) 254.6198
Email: sintroce@zipmail.com.br - Centro - Fortaleza-Ceará - CEP:.60.015-002
Base Territorial: em todo Estado do Ceará



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS NO ESTADO DO
CEARÁ - SINTROCE

Fundado em 24.10.1941

C.G.C.: 07. 339.955/0001-17



CLÁUSULA 12 - FALTA DO EMPREGADO ESTUDANTE

Ao empregado estudante que necessitar prestar exames supletivos, vestibulares ou para ingresso de cursos superiores ou provas escolares de rotina, será concedida licença, desde que avisado o empregador, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e mediante comprovação quando coincidirem com o horário de trabalho.

Parágrafo único – Nos dias em que o empregado tiver de realizar as provas referidas no caput desta cláusula, não poderá fazer horas extras.

CLÁUSULA 13 - ASSENTOS CONFORTÁVEIS

Ficam as empresas empregadoras obrigadas a colocarem nos seus veículos, assentos e encostos do tipo "spaguetti", a fim de que motoristas e cobradores possam exercer efetivamente e sem problemas de ordem física as suas atividades profissionais.

CLÁUSULA 14 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA/READMISSÃO

Não será celebrado novo contrato de experiência, se cumprido integralmente o anterior, quando o empregado for readmitido na empresa, dentro do prazo de 01 (um) ano, desde que na mesma função.

CLÁUSULA 15 - TRANSPORTE DE ACIDENTADO

A empresa providenciará o transporte dos empregados para local apropriado em caso de acidente, desde que ocorra em horário de trabalho ou que seja em decorrência do trabalho.

CLÁUSULA 16 - DECLARAÇÃO DE TRABALHO.

No ato de demissão, caso o empregado solicite, a empresa fornecerá declaração do período da relação de emprego.

CLÁUSULA 17 - SALÁRIO EM CHEQUE

Caso o pagamento do salário seja feito em cheque, a empresa dará tempo ao trabalhador para depositar ou sacar os valores no mesmo dia.

CLÁUSULA 18 - PAGAMENTO

Os salários serão pagos através de folha de pagamento mensal com adiantamentos. A periodicidade dos adiantamentos será preferencialmente a ora praticada pelas empresas, podendo sofrer alteração com base em acordo entre as empresas e o seus funcionários, com aquiescência do sindicato da categoria profissional.

Parágrafo único. Caso haja atraso no pagamento da remuneração dos empregados será acrescentado a este uma multa diária de 10% (dez) sobre o salário base.

CLÁUSULA 19 - SEGURO DE VIDA

As empresas farão seguro de vida em grupo para os seus empregados, sem ônus para estes, visando garantir verba indenizatória no valor de 10 (dez) pisos salariais da categoria, nos casos de morte ou invalidez, esta última observando a gradação fixada pela Previdência Social.

Parágrafo Único - As empresas que não contratarem o seguro de vida em grupo serão responsáveis pela cobertura de eventuais casos sinistros previstos no caput desta cláusula.

Av. Tristão Gonçalves, 1380 - Centro - Fone(085) 254-5569 - Fax:(085) 254.6198

Email: sintroce@zipmail.com.br - Centro - Fortaleza-Ceará - CEP:.60.015-002

Base Territorial: em todo Estado do Ceará



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS NO ESTADO DO
CEARÁ - SINTRO/CE

Fundado em 24.10.1941

C.G.C.: 07.339.955/0001-17



CLÁUSULA 20 - ABONO DE FALTA PARA PAGAMENTO DO PIS

No mês em que o empregado for receber o pagamento do seu PIS - Programa de Integração Social, a empresa liberará o seu empregado, durante um expediente a fim de que o mesmo possa receber o pagamento desse direito junto a rede bancária, desde que a empresa empregadora não mantenha convênio com o órgão público responsável.

Parágrafo Único - A empresa fica desobrigada de liberar o empregado que trabalhar em horário que não impossibilite de receber o benefício.

CLÁUSULA 21 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS EMPREGADOS

As empresas obrigam-se a prestar assistência jurídica gratuita aos seus empregados, quando os mesmos no exercício de suas funções, agindo em defesa de patrimônio e direito dos empregadores, incidirem em prática de atos que os levem a responder ação penal, infrações ou reparatória de danos materiais e morais.

CLÁUSULA 22 - TRANSPORTE NO INÍCIO E FINAL DA JORNADA DE TRABALHO

Os empregadores garantirão o transporte aos seus empregados que largarem sua jornada de trabalho posterior a meia noite ou tiverem que iniciar jornada no período de 0:00 hora (zero) à 5:00 (cinco) horas.

CLÁUSULAS DE NATUREZA SINDICAL

CLÁUSULA 23 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas obrigam-se a descontar em folha de pagamento, de seus empregados sindicalizados ou dos não sindicalizados, a importância de 10% (dez por cento) do valor do reajuste conquistado nesta Convenção Coletiva, no mês de maio de 2000, ficando à disposição do SINTRO/CE, em moeda corrente ou cheque nominal, na sede da empresa, até o 2º (dois) dia útil, do mês subsequente ao efetivo desconto do empregados.

Parágrafo Primeiro: Fica ressalvado o direito do empregado de se opor ao desconto da contribuição sindical desde que faça em requerimento endereçado ao sindicato da categoria profissional na própria empresa, no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da efetivação do desconto.

Parágrafo Segundo: As empresas deverão remeter cópia da relação nominal dos empregados que sofrerem o desconto previsto nesta cláusula, com os respectivos valores descontados, bem como a relação e cópias dos requerimentos dos empregados que se opuseram ao desconto.

CLÁUSULA 24 - MENSALIDADE SINDICAL

Os empregadores se obrigam a descontar de seus empregados associados ao sindicato, se por eles autorizados, a importância de 2% (dois por cento) do salário base, inclusive 13º salário, ficando a disposição do SINTRO/CE, em moeda corrente ou cheque nominal, na sede da empresa, até o 2º (segundo) dia útil, do mês subsequente ao efetivo desconto, ou ainda mediante depósito bancário.

Av. Tristão Gonçalves, 1380 - Centro - Fone(085) 254-5569 - Fax:(085) 254.6198

Email: sintroce@zipmail.com.br - Centro - Fortaleza-Ceará - CEP:.60.015-002

Base Territorial: em todo Estado do Ceará



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS NO ESTADO DO
CEARÁ - SINTRO/CE

Fundado em 24.10.1941

C.G.C.: 07.339.955/0001-17

Parágrafo Primeiro: O SINTRO/CE deverá remeter cópia da relação nominal, com as respectivas autorizações dos novos associados, até o 15º (décima quinto) dia de cada mês, para que o desconto possa ser efetivado no mesmo mês.

Parágrafo Segundo: O empregado que pretender cancelar a autorização do desconto deverá apresentar solicitação escrita perante o SINTRO/CE, que remeterá cópia até o 15º dia de cada mês, para que não seja efetuado o desconto sindical.

Parágrafo Terceiro: As empresas deverão remeter ao SINTRO/CE, relação nominal dos empregados submetidos ao desconto previsto nesta cláusula, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da assinatura desta convenção.

Parágrafo Quarto: As Empresas deverão descontar dos associados ao sindicato, no 13º, a importância de 1% (um por cento) do salário base.

CLÁUSULA 25 - ABONO DE FALTA DE DIRIGENTE SINDICAL

Todos dirigentes sindical eleitos pelo sindicato laboral, terão suas faltas abonadas, até o limite de 24 (vinte e quatro) dias ao ano, consecutivas ou intercaladas, sem prejuízos dos seus salários, inclusive do repouso remunerado, férias, 13º salário e demais vantagens, desde que requisitado oficialmente pelo Presidente da entidade sindical da categoria profissional, através de correspondência protocolizada na empresa empregadora, com antecedência mínima de 02 (dois) dias úteis, para participarem de assembléias, reuniões, cursos ou qualquer tarefa de relevante interesse do SINTRO/CE.

CLÁUSULA 26 - DO ABONO DE FALTAS

Serão abonadas pelas empresas as faltas dos empregados responsáveis por seus dependentes, no caso de necessidade de consulta ou tratamento médico de filhos menores de 10 (dez) anos de idade ou dependentes inválidos, mediante a comprovação que deverá ser entregue à empresa empregadora.

CLÁUSULAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

CLÁUSULA 27 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Os signatários do presente instrumento comprometem-se a manter, Comissão de Conciliação prévia, a ser instalada dentro de 60 (sessenta) dias da assinatura desta Convenção, independente do prazo deste instrumento, sem custo para o trabalhador, visando a dirimir as controvérsias de natureza trabalhista, entre empregador, mediante conciliação.

Parágrafo Único - A composição, competência e funcionamento da Câmara de Conciliação serão estabelecidas no Regimento Interno a ser formalizado no mesmo prazo do *caput*, entre o Sindicato patronal e laboral, registrada como forma de aditivo coletivo na DRT/CE.

CLÁUSULAS GERAIS

CLÁUSULA 28 - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

Fica assegurado que o empregado afastado por acidente de trabalho ou motivo de doença gerada no seu ambiente de trabalho, terá seu salário complementado pela empresa empregadora, até atingir seu salário base mais produtividade, enquanto durar o seu afastamento.

Av. Tristão Gonçalves, 1380 - Centro - Fone(085) 254-5569 - Fax:(085) 254.6198

Email: sintroce@zipmail.com.br - Centro - Fortaleza-Ceará - CEP: 60.015-002

Base Territorial: em todo Estado do Ceará



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS NO ESTADO DO
CEARÁ - SINTRO/CE

Fundado em 24.10.1941

C.G.C.: 07. 339.955/0001-17



CLÁUSULA 29 - PASSE LIVRE

Será permitida gratuitamente a entrada, pela porta de desembarque, nas topiques os empregados nas topiques, desde que apresente o crachá emitido pela empresa empregadora, com o respectivo selo do mês, fornecido pelo sindicato da categoria econômica.

CLÁUSULA 30 - ATESTADOS MÉDICOS

Para abonar as faltas por motivo de saúde, serão aceitos como válidos, preferencialmente, os atestados médicos e odontológicos fornecidos por médicos ou dentistas das empresas e os fornecidos pelo serviço médico da categoria profissional, desde que este mantenha convênio com a Previdência Social.

Parágrafo Único: Os exames de saúde exigidos pelas empresas, inclusive os relativos admissões decorrentes da NR 07 serão custeados integralmente pelas mesmas.

CLÁUSULA 31 - QUADRO DE AVISOS

Os empregadores permitirão a afixação das resoluções e encaminhamentos do sindicato, avisos ou outros comunicados de interesse da categoria profissional, no quadro de avisos da empresa, desde que em papel timbrado, devidamente assinado pelo Presidente do SINTRO/CE, vedada a publicação de material político partidário ou ofensivo.

CLÁUSULA 32 - REGISTRO DE FUNÇÃO

A função verdadeiramente exercida pelo empregado, quando não anotada na CTPS no prazo de lei, acarretará em descumprimento de obrigação de fazer, sujeitando o empregador às penalidades previstas na legislação ordinária.

CLÁUSULA 33 - COPIA DE CONTRATO DE TRABALHO

Sendo escrito o contrato de trabalho, o empregador fornecerá cópia deste ao empregado, sob pena de não prevalecer às cláusulas desfavoráveis ao empregado.

CLÁUSULA 34 - DESCONTOS INDEVIDOS

Fica permanentemente proibido o desconto pelas empresas da categoria econômica, de qualquer quantia no salário dos trabalhadores, resultante de danos causados pelos mesmos sem que haja legítima comprovação da responsabilidade do empregado.

Parágrafo único - Nenhum valor será descontado dos motoristas em decorrência de multas de trânsito, enquanto estas estiverem "sub judice", e se comprovada sua responsabilidade será descontado em duas parcelas, em meses diferentes.

CLÁUSULA 35 - FARDAMENTO

Desde que exigidos pelas empresas empregadoras, serão fornecidos, a cada seis meses, em janeiro e julho, aos motoristas, cobradores e fiscais, sem qualquer ônus para o empregado, 02 (duas) fardas dentro das especificações da empresa, o que não será considerado como salário, ficando desobrigado o uso das mesmas aos sábados, domingos e feriados.

Parágrafo Único: Para o empregado admitido fora do período de concessão do benefício aqui previsto, a empresa antecipará o fornecimento do mesmo.

Av. Tristão Gonçalves, 1380 - Centro - Fone(085) 254-5569 - Fax:(085) 254.6198

Email: sintroce@zipmail.com.br - Centro - Fortaleza-Ceará - CEP:.60.015-002

Base Territorial: em todo Estado do Ceará



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS NO ESTADO DO
CEARÁ – SINTROCE

Fundado em 24.10.1941

C.G.C.: 07.339.955/0001-17



CLÁUSULA 36 - DO AUXÍLIO FUNERAL

As empresas integrantes da categoria econômica ficam obrigadas a pagar aos respectivos representantes legais do empregado falecido, juntamente com a rescisão de contrato, a quantia de 01(um) salário que o mesmo perceberia, quando do seu falecimento, para custear as despesas funerárias.

CLÁUSULA 37 - REUNIÕES NA EMPRESA

Quando houver convocação dos empregados para participarem de reuniões, por parte da empresa, o referido horário será considerado como horário normal de trabalho, e caso exceda a jornada diária será remunerada como hora extra, incluindo-se os treinamentos e cursos de reciclagens.

CLÁUSULA 38 - REABILITAÇÃO DO ACIDENTADO

● Fica assegurado a todos os integrantes da Categoria Profissional que adquiram doença profissional ou relacionada com o trabalho, que desenvolva reabilitação em nova função, caso esteja impedido de retornar à função de origem, sendo a reabilitação feita pela autoridade médica competente.

Parágrafo Primeiro - O empregado reabilitado fica sujeito ao salário atribuído ao novo cargo a ser ocupado, desde que o órgão competente complemente a sua remuneração até a importância recebida quando da função anterior.

Parágrafo Segundo - Fica assegurado à estabilidade provisória de 12 (doze) meses para os empregados que sofrerem acidentes de trabalho devidamente regularizados junto a Previdência Social, contando a partir de seu retorno ao trabalho.

CLÁUSULA 39 - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO.

Quando o empregado pedir demissão ou for pré-avisado da sua dispensa, e se no curso do aviso prévio conseguir um novo emprego, o empregado ficará desobrigado de cumprir o período restante do aviso prévio, sem qualquer ressarcimento a empresa, desde que comunique o seu desligamento a empresa empregadora com antecedência mínima de 02 (dois) dias e comprove, documentalmente, seu novo contrato de trabalho.

CLÁUSULA 40 - PAGAMENTO DO AVISO PRÉVIO

Fica assegurado aos trabalhadores abrangidos por essa Convenção Coletiva de Trabalho o direito de receber o aviso prévio em dobro, desde que tenha mais de 06 (seis) anos de serviço na empresa e sua dispensa não tenha sido procedida por justa causa.

Parágrafo Único: Os exames de saúde exigidos pelas empresas, inclusive os relativos admissões decorrentes da NR 07 serão custeados integralmente pelas mesmas.

CLÁUSULA 41 - CRACHÁS

No caso de roubo ou perda do crachá de identificação profissional, os empregadores reporão gratuitamente, sem qualquer ônus para o empregado, bastando para tanto, que empregado apresente registro de ocorrência.

Parágrafo único: Os crachás serão entregues no Máximo em 15 dias, após apresentação do registro de ocorrência, enquanto o mesmo não for entregue as empresas fornecerão vale transportes ou um crachá provisório.

Av. Tristão Gonçalves, 1380 - Centro - Fone(085) 254-5569 - Fax:(085) 254.6198

Email: sintroce@zipmail.com.br - Centro - Fortaleza-Ceará - CEP:.60.015-002

Base Territorial: em todo Estado do Ceará



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS NO ESTADO DO
CEARÁ - SINTRO/CE

Fundado em 24.10.1941

C.G.C.: 07.339.955/0001-17



CLÁUSULA 42 - COMUNICAÇÃO DE PENALIDADE

As empresas empregadoras que, na observância de suas normas e diretrizes e das leis pertinentes, aplicarem penalidades de advertência, suspensão ou demissão, inclusive por justa causa, deverão comunicar por escrito aos seus empregados, indicando de forma clara os motivos ensejadores da medida.

CLÁUSULA 43 - GARANTIA AO TRABALHADOR EM VIAS DE APOSENTADORIA

Fica vedada a dispensa do empregado sem justa causa, nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores a implementação dos requisitos para usufruir o direito à aposentadoria que primeiro for alcançada, quer por idade, quer por tempo de serviço, seja ela proporcional ou não, desde que possua no mínimo 06(seis) anos de empresa.

CLÁUSULA 44 - ACESSO DO DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurado o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados a alimentação e ao descanso, para o desempenho das suas funções sindicais.

CLÁUSULA 45 - COMPENSAÇÃO DE HORAS

Fica vedada a compensação de horas de um dia para o outro por trabalhadores que não cumprirem sua jornada de trabalho diária

CLÁUSULA 46 - CONVENÇÃO COLETIVA DE SEGURANÇA E SAÚDE

Fica assegurada que num prazo de 45 (quarenta e cinco) dias após a homologação desta convenção será realizada uma convenção coletiva sobre segurança e saúde dos trabalhadores rodoviários, como forma de disciplinar mecanismo que possa reduzir acidente de trabalho.

CLÁUSULA 47 - DIREITO ADQUIRIDO

Todas as conquistas e benefícios inseridos na Convenção pretérita estão incorporados aos direitos da categoria profissional, na presente Convenção e serão considerados direitos adquiridos.

CLÁUSULA 48 - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Cumpridas as formalidades legais, a Entidade Sindical Laboral poderá ajuizar ação de cumprimento a favor de toda categoria profissional, na hipótese de violação de qualquer cláusula desta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA 49 - EXTENSÃO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se estende a todos os integrantes da categoria profissional no Estado do Ceará, limitada às bases territoriais dos sindicatos, sejam eles motoristas, cobradores, fiscais, mecânicos, ajudantes de mecânico e pessoal de escritório.

CLÁUSULA 50 - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho entrará em vigor a partir de 1º de maio de 2000 e terá validade até 30 de abril do ano 2.001, estabelecendo a data-base da categoria em primeiro de maio (01/05) de cada ano.

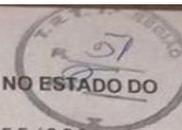
Av. Tristão Gonçalves, 1380 - Centro - Fone(085) 254-5569 - Fax:(085) 254.6198
Email: sintroce@zipmail.com.br - Centro - Fortaleza-Ceará - CEP:.60.015-002
Base Territorial: em todo Estado do Ceará



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS NO ESTADO DO
CEARÁ - SINTRO/CE

Fundado em 24.10.1941

C.G.C.: 07. 339.955/0001-17



E por estarem assim, justos e concordados, assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, perante 02 (duas) testemunhas, em 06 (seis) vias de igual teor e forma, devendo uma das vias ser remetida à **DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO - DRT/CE**, para que surtam os seus jurídicos e legais efeitos.

Fortaleza, de maio de 2000.

AFONSO BARBOSA DE SOUSA
PRESIDENTE DO SINDIVANS

MANOEL RUFINO SOUSA MOREIRA NETO
PRESIDENTE DO SINTRO/CE

Av. Tristão Gonçalves, 1380 - Centro - Fone(085) 254-5569 - Fax:(085) 254.6198
Email: sintroce@zipmail.com.br - Centro - Fortaleza-Ceará - CEP: 60.015-002
Base Territorial: em todo Estado do Ceará



RT, 1111/1111
Julho 2011
Telex: 11111111
Fax: 11111111

REGISTRO DE EMPRESAS
No. 11111111
Data: 11/11/11
PAISIA 1111
PAIS 1111

43

SUPLENTE DA DIRETORIA

- 1. SUPLENTE DA DIRETORIA EDENAR MOISÉS CÉTO
- 2. SUPLENTE DA DIRETORIA EDUARDO DE OLIVEIRA FEITOSA CARVALHO
- 3. SUPLENTE DA DIRETORIA GUSTAVO ALENCAR PORTO LIMA
- 4. SUPLENTE DA DIRETORIA LUIS MARCELO SALES COMAS
- 5. SUPLENTE DA DIRETORIA FRANCISCO AUGUSTO CRUZ UCHOA
- 6. SUPLENTE DA DIRETORIA TINGO BARROS DE ALBUQUERQUE

CONSELHO FISCAL

- 7. PRESIDENTE DO CONSELHO FRANCISCO EDUARDO FEITOSA CARVALHO
- 8. FISCAL LUIS MARCELO SALES COMAS
- 9. CONSELHO FISCAL PAULO MARCELO FERREIRAS
- 10. SUPLENTE DO CONSELHO SILVIO AUGUSTO ALMEIDA
- 11. FISCAL PAULO MARCELO FERREIRAS
- 12. SUPLENTE DO CONSELHO PAULO MARCELO FERREIRAS
- 13. FISCAL PAULO MARCELO FERREIRAS
- 14. SUPLENTE DO CONSELHO PAULO RODRIGUES MAGALHÃES
- 15. FISCAL PAULO RODRIGUES MAGALHÃES

DELEGADOS REPRESENTANTES

- 16. DELEGADO REPRESENTANTE FREDERICO LOPES FERNANDES JÚNIOR
 - 17. DELEGADO REPRESENTANTE EDENAR MOISÉS CÉTO
- cuja função tem por objetivo a ser exercida a partir do momento de sua nomeação, de acordo com o disposto no artigo 18 do estatuto social (28.02.2005).
- Resolvido de acordo com o parecer de aprovação e o parecer do conselho, a constituição formal, o

3º. GTD/RPJ
João Faustoda Silva
Cartório Autorizado
CPF 268.022.483-80

30. R.T.D DE FORTALEZA-CE
Registro No: 202R74
01 MAR 2002 - PAGINA 1/3
Emissão R\$ 16,00

44

Estado do Ceará, Município de Fortaleza, no
Cartório de Registro de Imóveis de Fortaleza
para o registro da escritura pública de
compra e venda de imóvel situado na
Rua ... nº ... bairro ... cidade de Fortaleza
Estado do Ceará, por meio de escritura
pública de compra e venda, lavrada em
16 de março de 2002, sob o nº ...
e inscrita no Livro ... nº ...
e inscrita no Livro ... nº ...



Tribunal de Justiça	
Provimento 06/97	
CARTÓRIO MELO JR. - 6º. DEICIA	
Emolumento	15,16
FERMOJU	0,00
ACM	0,00
Nº. Selo	0,00
Via(s)	01
Válido com selo de autenticidade	

SELO DE AUTENTICIDADE
ANOREG - CE - SERVIÇO PÚBLICO DELEGADO
Provimento nº 06/97 - TJ

ATO REGISTRAL
A B 060686

Ata da Assembleia Geral Extraordinária do Conselho
de Administração da Companhia Saneamento de Fortaleza
do Estado do Ceará, realizada em 16 de março de 2002,
para a eleição de membros do Conselho de Administração
para o biênio 2002/2003. A Assembleia foi convocada
pelo Conselho de Administração em 14 de março de 2002,
de acordo com o disposto no Estatuto Social da Companhia.
A Assembleia foi realizada no dia 16 de março de 2002,
às 14h30min, no Auditório da Companhia, sob a presidência
do Sr. ... e com a participação de ...

**ANEXO M – CONVENÇÃO COLETIVA ENTRE O SINDIÔNIBUS E O SINTRO-CE
DATA BASE 2003/2004**



**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS
NO ESTADO DO CEARÁ – SINTRO/CE**

Fundado em 24.10.1941 C.G.C.: 07.339.955/0001-17

DOC-103

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2003/2004**

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si fazem, de um lado o SINDICATO DAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS DO ESTADO DO CEARÁ, entidade sindical com sede e foro jurídico nesta Capital, na Av. Borges de Melo, 60, Bairro Aerolândia, inscrito no CGC/MF sob o n.º 07 341 423/0001-14, aqui denominado SINDIÔNIBUS, neste ato representado pelo seu Presidente, o Sr. FREDERICO LOPES FERNANDES JUNIOR, brasileiro, casado, empresário, residente e domiciliado nesta capital; e do outro o SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS NO ESTADO DO CEARÁ, entidade sindical com sede e foro jurídico nesta Capital, na Av. Tristão Gonçalves, 1380, Bairro Centro, inscrito no CGC/MF sob o n.º 07.339.955/0001-17, doravante denominado SINTRO/CE, neste ato representado pelo seu presidente, o Sr. MANOEL RUFINO SOUSA MOREIRA NETO, brasileiro, casado, motorista, residente e domiciliado nesta Capital, em pleno e comum acordo, na forma prevista no art. 7º, XXVI da Constituição Federal/1988 c/c o Art. 612, Consolidação das Leis do Trabalho, pelas cláusulas e condição seguintes:

CLÁUSULAS DE NATUREZA ECONÔMICA

CLÁUSULA 1ª - PISO SALARIAL E PRODUTIVIDADE
Os salários base dos integrantes da categoria profissional dos trabalhadores em transporte rodoviário urbano de Fortaleza e da Região Metropolitana de Fortaleza (motorista, cobrador, Manobrista e fiscal) serão reajustados em 35% (Trinta e cinco por cento). Os novos valores, vigentes a partir de 1º de maio de 2003, estão discriminados a seguir:

MOTORISTA	
Salário	R\$ 912,92
Produtividade 4%	R\$ 36,52
Insalubridade	R\$ 80,00
Total	R\$ 1.029,44

FISCAL	
Salário	R\$ 639,04
Produtividade 4%	R\$ 25,56
Insalubridade	R\$ 80,00
Total	R\$ 744,60

COBRADOR	
Salário	R\$ 547,76
Produtividade 4%	R\$ 21,91
Insalubridade	R\$ 80,00
Total	R\$ 649,67

MANOBRISTA	
Salário	R\$ 730,34
Produtividade 4%	R\$ 26,67
Insalubridade	R\$ 80,00
Total	R\$ 837,01

Parágrafo Primeiro - Os demais integrantes da categoria profissional terão os seus salários base reajustados no percentual de 35% (Trinta e cinco por cento).

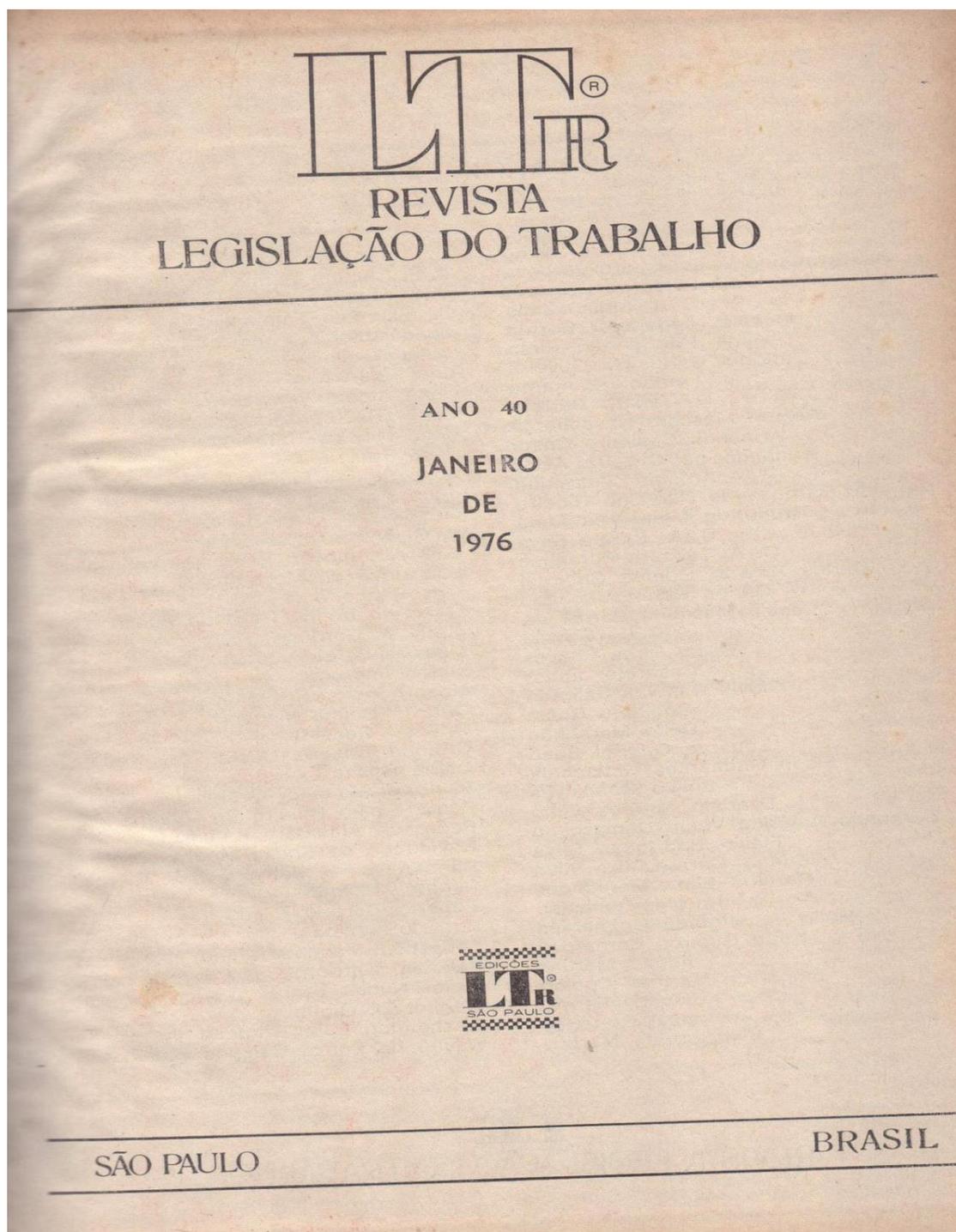
Parágrafo Segundo - O salário do Manobrista, estabelecido acima, se refere ao profissional que exerce manobras internas, se o mesmo tiver que executar serviços de manobras nas vias públicas, o mesmo perceberá, salário de Motorista, estabelecido acima.

FRCM

Av. Tristão Gonçalves, 1380 – Centro – Fone:(085) 254-5569 - Fax:(085) 254.6198
Email: sintroce@zipmail.com.br - Centro – Fortaleza-Ceará – CEP: 60.015-002
Base Territorial: em todo Estado do Ceará



ANEXO N – CAPA DA REVISTA LTR ANO 40 JAN. 1976.



ANEXO O—CAPA DA REVISTA LTR ANO 40 JUL. DE 1976



REVISTA
LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

ANO 40

JULHO

DE

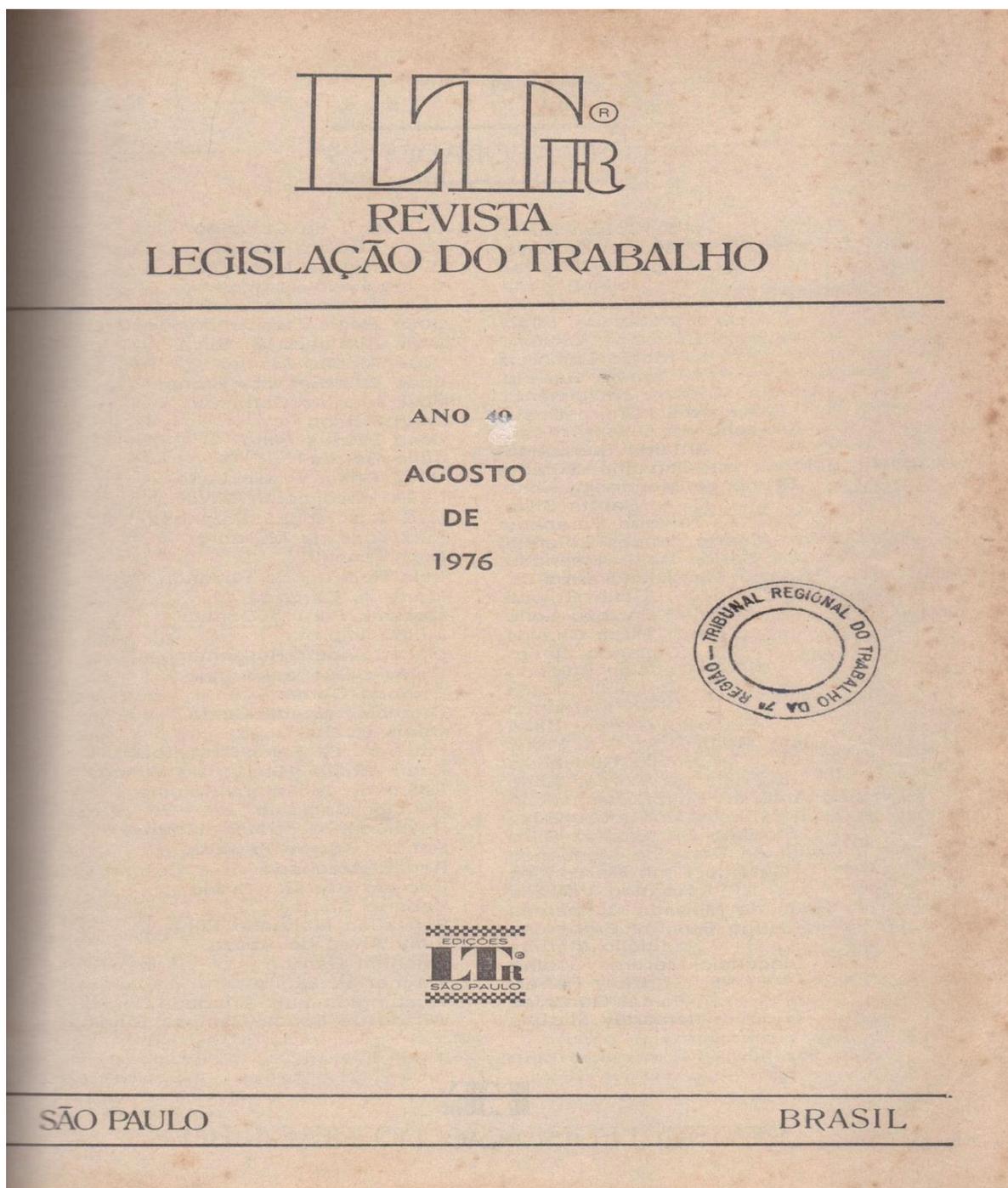
1976



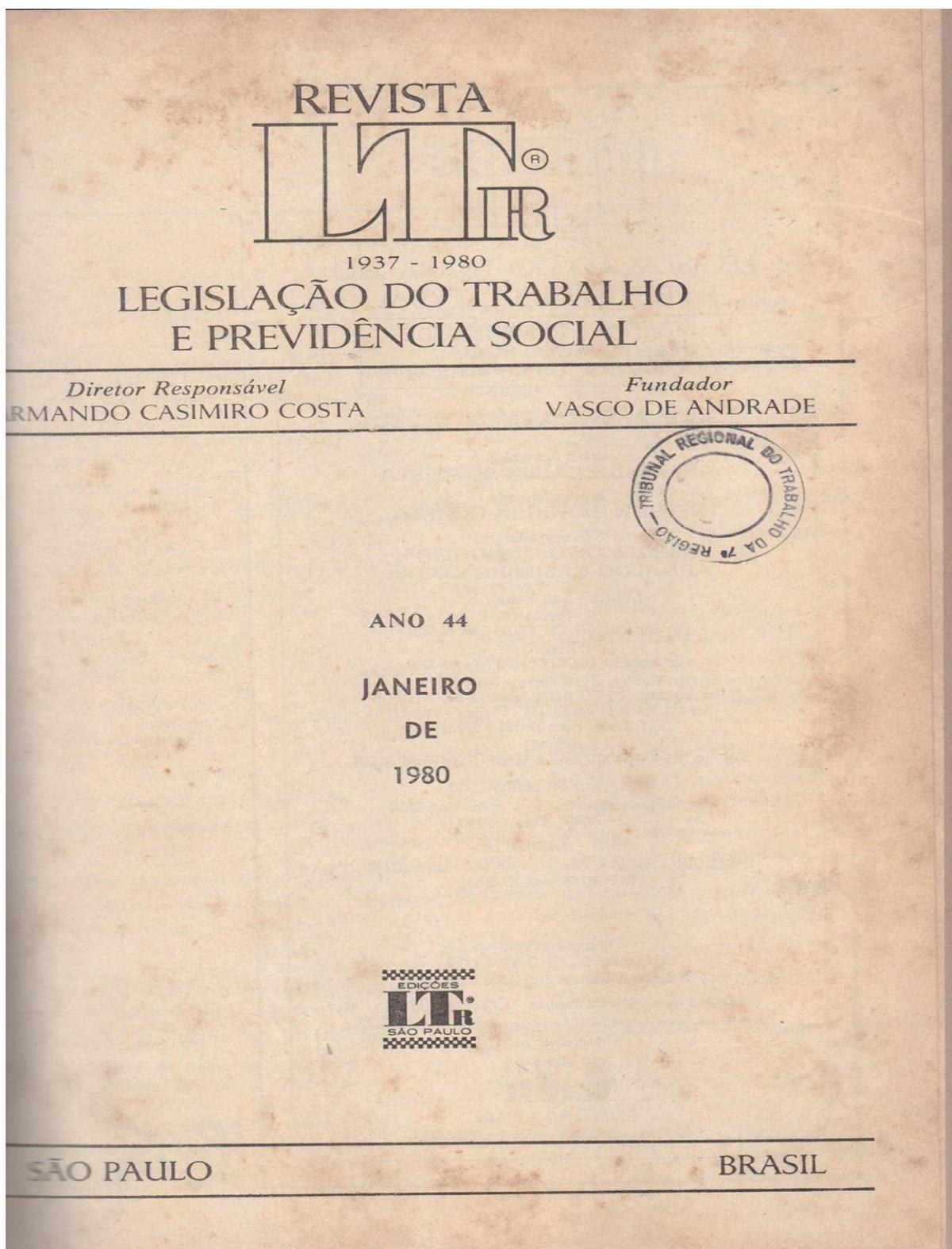
SÃO PAULO

BRASIL

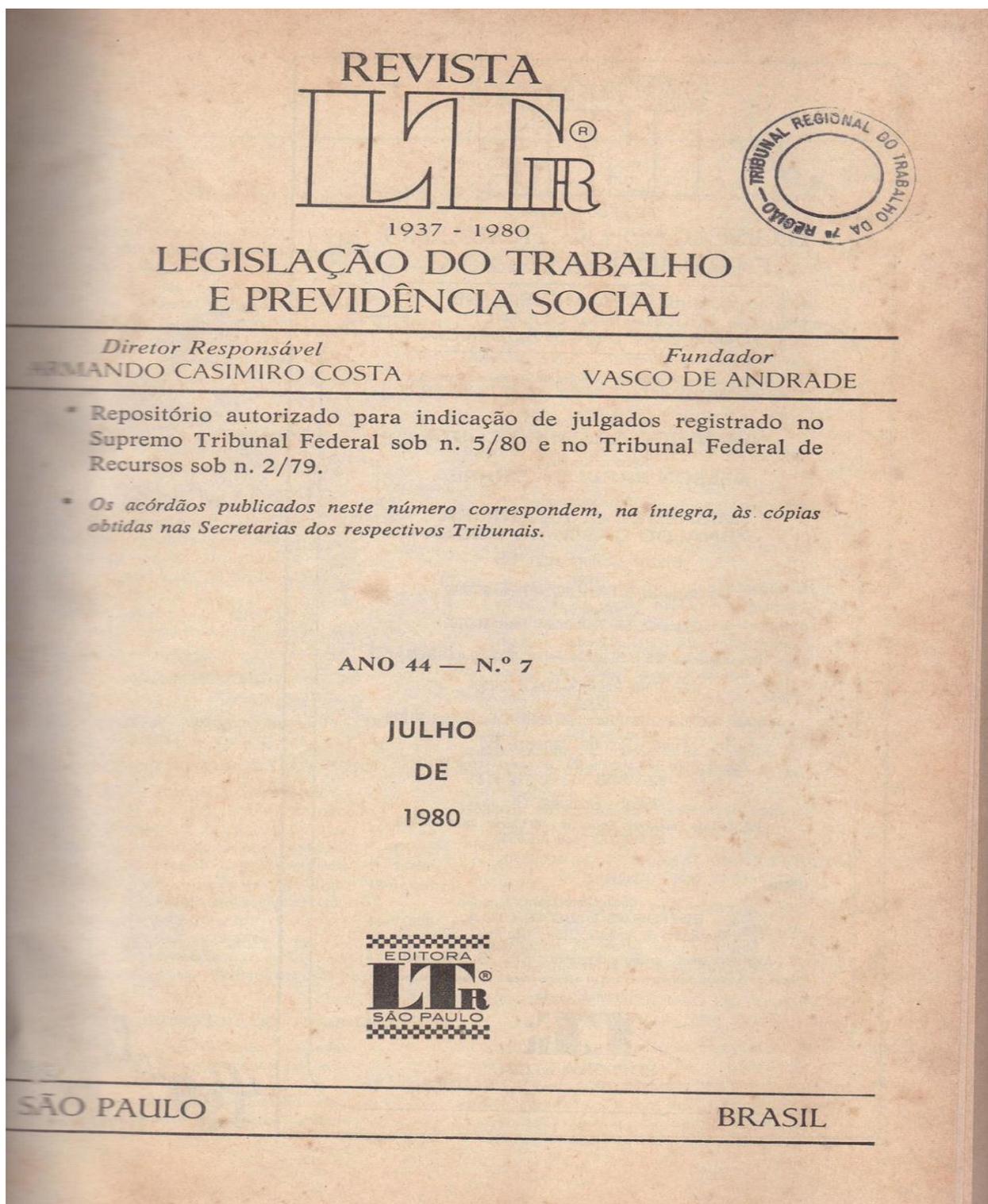
ANEXO P – CAPA DA REVISTA LTR ANO 40 AGO. DE 1976



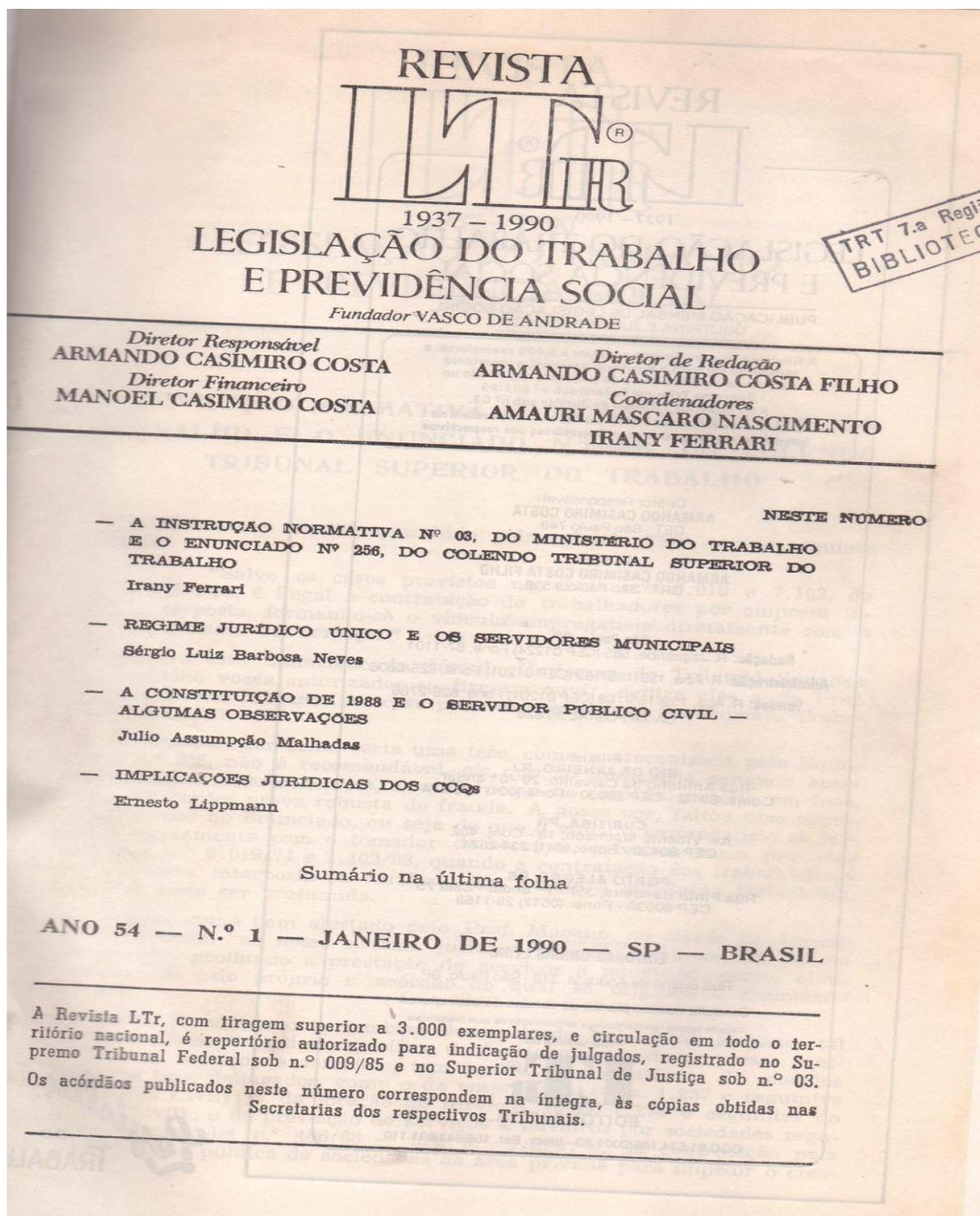
ANEXO Q – CAPA DA REVISTA LTR ANO 44 JAN. DE 1976



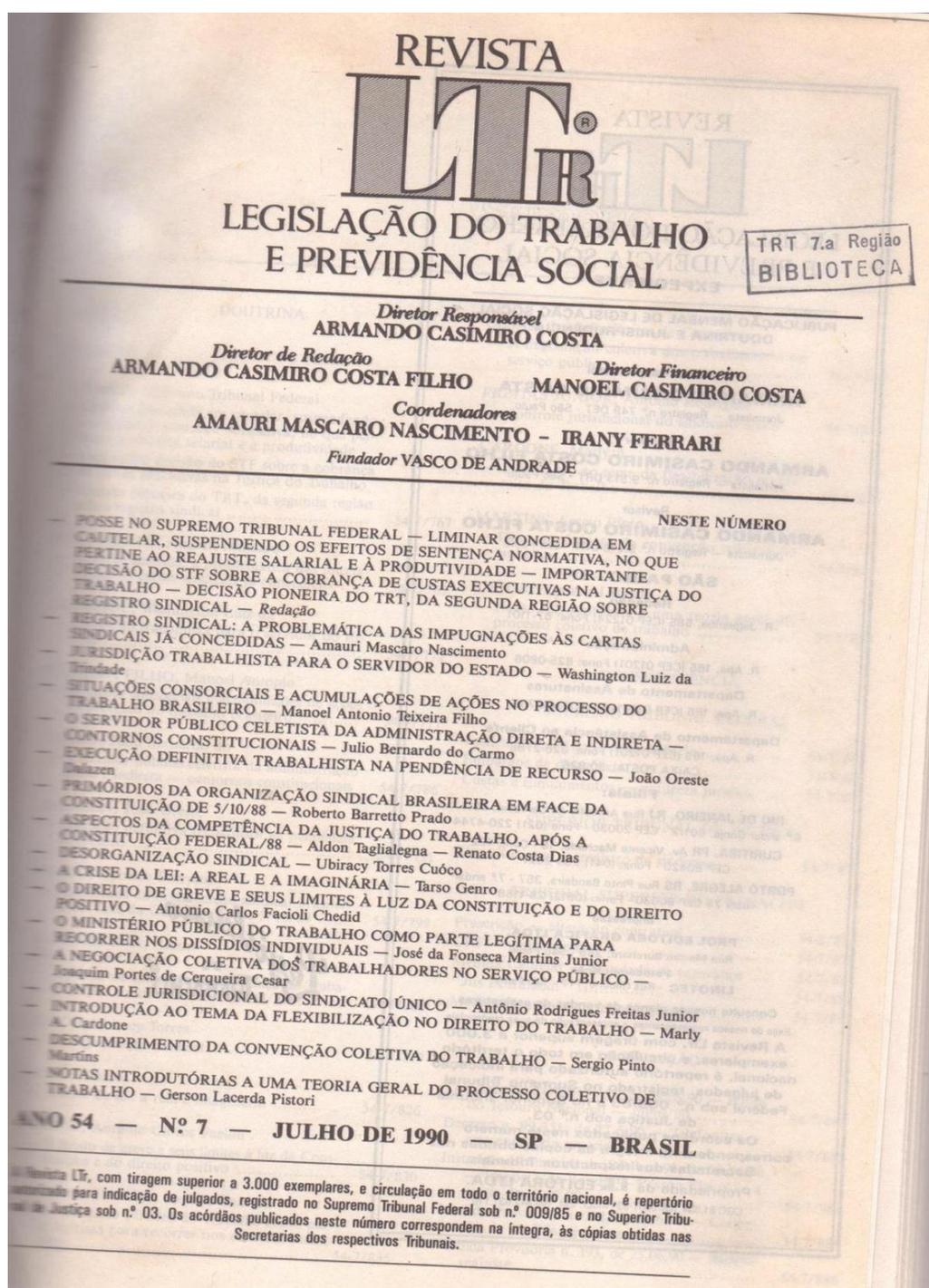
ANEXO R – CAPA DA REVISTA LTR ANO 44N. 7. JUL. DE 1976



ANEXO S – CAPA DA REVISTA LTR ANO 54 . N.1 JAN. 1990



ANEXO T – CAPA DA REVISTA LTR ANO 44. N. 7. JUL. 1990



ANEXO U –CAPA DA REVISTA LTR ANO 59 N.1 JAN. 1995

REVISTA **LTR**® **LEGISLAÇÃO DO TRABALHO**

Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência

Director Responsável
ARMANDO CASIMIRO COSTA

Director de Redação
ARMANDO CASIMIRO COSTA FILHO

Director Financeiro
MANOEL CASIMIRO COSTA

Conselho Editorial
AMAURI MASCARO NASCIMENTO (Presidente)
IRANY FERRARI
IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO

Fundador **VASCO DE ANDRADE**

ANO 59 • Nº 1 • JANEIRO DE 1995 • SP • BRASIL

- PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO NOS LUCROS DA EMPRESA
- SOCIEDADES COOPERATIVAS E RELAÇÃO DE EMPREGO
- CONVÊNIO ENTRE O MPT, MPF, MTB e PF PARA AÇÃO CONJUNTA NA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR, ESPECIALMENTE NA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO FORÇADO
- SINDICATO — LIBERDADE DE ORGANIZAÇÃO E DEFINIÇÃO DE BASE TERRITORIAL
- MARIA CECÍLIA CHAVES CASIMIRO COSTA
- Redação
- AUTONOMIA COLETIVA COMO FONTE DO DIREITO DO TRABALHO NA AMÉRICA LATINA
- Amauri Mascaro Nascimento
- RELAÇÕES DO TRABALHO NUMA ECONOMIA QUE SE ABRE
- José Pastore
- PROCESSO DE EXECUÇÃO NA JUSTIÇA
- José Luiz Vasconcellos
- O PROCESSO DO TRABALHO E OS INTERESSES DIFUSOS
- Ronaldo José Lopes Leal
- NA PRÁTICA, REDUZ SUA COMPETÊNCIA
- José Alberto Couto Maciel
- INEFICÁCIA DE MÁ-FÉ — SOLIDARIEDADE DO ADVOGADO COM A PARTE — LEI N. 8.906/94, ART. 32, PARÁGRAFO ÚNICO
- Manoel Hermes de Lima
- RESPONSABILIDADE DO SINDICATO E DE SEUS DIRETORES EM CASO DE GREVE
- Hermes Afonso Tupinambá Neto
- AUTORIZAÇÃO DA ASSEMBLÉIA GERAL PARA NEGOCIAR E INSTAURAR DISSÍDIO COLETIVO
- Maria Aparecida Gugel

REPOSITÓRIO DE JURISPRUDÊNCIA

A Revista LTr, com tiragem superior a 3.000 exemplares e circulação em todo o Território Nacional, é repositório autorizado de jurisprudência para indicação de julgados, registrado no Supremo Tribunal Federal sob n. 09/85, no Superior Tribunal de Justiça sob n. 03 e no Tribunal Superior do Trabalho sob n. 02/94. Os acórdãos publicados neste número correspondem, na íntegra, às cópias obtidas nas Secretarias dos respectivos Tribunais.

ANEXO V – CAPA DA REVISTA LTR ANO 59 N. 7 JUL.1995

REVISTA **LTR** LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência

Diretor Responsável
ARMANDO CASIMIRO COSTA

Diretor de Redação
ARMANDO CASIMIRO COSTA FILHO

Diretor Financeiro
MANOEL CASIMIRO COSTA

Conselho Editorial
AMAURI MASCARO NASCIMENTO (Presidente)
IRANY FERRARI
IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO

Fundador VASCO DE ANDRADE

ANO 59 • Nº 7 • JULHO DE 1995 • SP • BRASIL

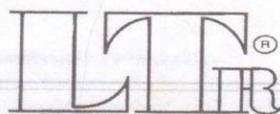
REDAÇÃO

- EFEITOS TRABALHISTAS DA MEDIDA PROVISÓRIA DE DESINDEXAÇÃO
- MP 1.053/95 — MEDIADOR DE NEGOCIAÇÕES, PRODUTIVIDADE E EFEITO SUSPENSIVO
- EMBARGOS À SDI-TST — INEXISTÊNCIA DE VIOLAÇÃO DO ART. 896 DA CLT POR NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO DE REVISTA BASEADO EM DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL ESPECÍFICA
- MINISTÉRIO PÚBLICO — PRERROGATIVA INSTITUCIONAL — ASSENTO À DIREITA DOS PRESIDENTES DOS ÓRGÃOS JURISDICIONAIS PERANTE OS QUAIS OFICIE OU ATUE
- REVISTA TRIMESTRAL DE JURISPRUDÊNCIA DO TRT
- CINQUENTENÁRIO DO CLUBE DE POESIA
- DIREITOS INDIVIDUAIS E CONTRATO COLETIVO — MUDANÇA LEGISLATIVA — PROJETO DE LEI N. 4.864 DE 1994 — Hugo Gueiros Bernardes
- DESREGULAMENTAR... REGULAMENTANDO — Márcio Túlio Viana
- SOCIEDADE COOPERATIVA — VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE ELA E SEUS ASSOCIADOS — O PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 442 DA CLT — Nei Frederico Cano Martins
- LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ NO PROCESSO TRABALHISTA — João Orestes Dalazen
- PRISÃO CIVIL DO DEPOSITÁRIO INFIEL E A COMPETÊNCIA DOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS DIANTE DO PEDIDO DE HÁBEAS CORPUS — EFEITO VINCULANTE DAS DECISÕES DO STF — Aguiar Martins Peixoto
- PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS CONTRA TRABALHADORES — LEI N. 9.029/95 — Edésio Passos
- LIQUIDAÇÃO POR CÁLCULOS NO PROCESSO TRABALHISTA, ANTE A NOVA REGRA DO ART. 604 DO CPC — Carlos Alfredo Cruz Guimarães
- A CONTRATAÇÃO DE TRABALHADOR PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, SEM PRÉVIO CONCURSO PÚBLICO — Alvacir Correa dos Santos
- APOSENTADORIA E CONTRATO DE TRABALHO — Luiz Carlos Amorim Robortella
- CONTRATO COLETIVO E SUA UTILIZAÇÃO NO BRASIL — Ubiracy Torres Cuóco
- SERVIDOR PÚBLICO REGIDO PELA CLT — REGIME JURÍDICO DA LEI N. 8.112/90 — EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO FACE AO ART. 7º DA LEI N. 8.162/91 — INAPLICABILIDADE DO INSTITUTO DA PRESCRIÇÃO DA ALÍNEA A, INC. XXIX, DA CF — CONSIDERAÇÕES E CONCLUSÃO — Almir Goulart Silveira
- UM DIREITO SOCIAL DE PRINCÍPIOS PARA UMA REFORMA SOCIAL DE PRECEITOS — Manuel María Zorrilla Ruiz

REPOSITÓRIO DE JURISPRUDÊNCIA

A Revista LTr, com tiragem superior a 3.000 exemplares e circulação em todo o Território Nacional, é repositório autorizado de jurisprudência para indicação de julgados, registrado no Supremo Tribunal Federal sob n. 09/85, no Superior Tribunal de Justiça sob n. 03 e no Tribunal Superior do Trabalho sob n. 02/94. Os acórdãos publicados neste número correspondem, na íntegra, às cópias obtidas nas Secretarias dos respectivos Tribunais.

ANEXO W – CAPA DA REVISTA LTR ANO 69. N.01 JAN. 2005



LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência

Diretor Responsável
ARMANDO CASIMIRO COSTA

Diretor de Redação
ARMANDO CASIMIRO COSTA FILHO

Diretor Financeiro
MANOEL CASIMIRO COSTA

Conselho Editorial
AMAURI MASCARO NASCIMENTO (Presidente)

IRANY FERRARI
IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO
MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI

Fundador **VASCO DE ANDRADE**

ANO 69 • Nº 01 • JANEIRO DE 2005 • SP • BRASIL • ISSN 1516-9154

SUMÁRIO

REDAÇÃO

— REFORMA DO JUDICIÁRIO 69-01/3

DOCTRINA

- A JUSTIÇA DO TRABALHO E A EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45/2004 — Manoel Antonio Teixeira Filho 69-01/5
- A REFORMA DO PODER JUDICIÁRIO E SEUS DESDOBRAMENTOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO — Ives Gandra da Silva Martins Filho 69-01/30
- AS DUAS FACES DA NOVA COMPETÊNCIA DO TRABALHO — Mauricio Godinho Delgado 69-01/40
- O PRESSUPOSTO DA REPERCUSSÃO GERAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO — José Augusto Rodrigues Pinto 69-01/46
- DA AMPLIAÇÃO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E DA ADEQUAÇÃO DE RITOS PROCEDIMENTAIS (Exegese tópica e simplista da Emenda Constitucional n. 45/04 que cuida da Reforma do Poder Judiciário) — Júlio Bernardo do Carmo 69-01/48
- A NOVA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO: RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE CONSUMO — Otavio Amaral Calvet 69-01/55
- ALGUNS ASPECTOS DA REFORMA DO JUDICIÁRIO — José Soares Filho 69-01/58
- REFORMA DO PODER JUDICIÁRIO: O DISSÍDIO COLETIVO NA JUSTIÇA DO TRABALHO APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45/04 — Gustavo Filipe Barbosa Garcia 69-01/64
- A IMPORTÂNCIA E O ALCANCE DA AMPLIAÇÃO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45/04 — Francisco das C. Lima Filho 69-01/75
- A NOVA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO — José Antonio Pancotti 69-01/80
- PLENITUDE DA JUSTIÇA DO TRABALHO — Mário Vitor Suarez Lojo 69-01/93
- A EMENDA CONSTITUCIONAL N. 45/2004 E A JUDICIARIZAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO — José Acurcio Cavaleiro de Macêdo 69-01/106

LEGISLAÇÃO

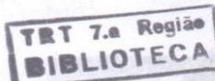
- Emenda Constitucional n. 45, de 31.12.04 — Reforma do Judiciário 69-01/122
- Medida Provisória n. 232, de 30.12.04 — Imposta de Renda — Pessoa Física 69-01/120

REPOSITÓRIO DE JURISPRUDÊNCIA

A Revista LTr, com tiragem superior a 3.000 exemplares e circulação em todo o Território Nacional, é Repositório autorizado de jurisprudência para indicação de julgados, registrado no Supremo Tribunal Federal sob n. 09/85, no Superior Tribunal de Justiça sob n. 03 e no Tribunal Superior do Trabalho sob n. 02/94. Os acórdãos publicados neste número correspondem, na íntegra, às cópias obtidas nas Secretarias dos respectivos Tribunais.

TRT 7.a Região
 BIBLIOTECA

ANEXO Y – CAPA DA REVISTA LTR ANO76 N.01 JAN. 2012



LEGISLAÇÃO DO TRABALHO
Publicação Mensal de Legislação, Doutrina e Jurisprudência
Diretor Responsável
ARMANDO CASIMIRO COSTA
Diretor de Redação
ARMANDO CASIMIRO COSTA FILHO
Diretor Financeiro
MANOEL CASIMIRO COSTA
Conselho Editorial
AMAURI MASCARO NASCIMENTO (Presidente)
IRANY FERRARI
IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO
MARIA CRISTINA IRIGOYEN PEDUZZI
Fundador
VASCO DE ANDRADE
Benfeitor
JOSÉ CASIMIRO COSTA
ANO 76 • Nº 01 • JANEIRO DE 2012 • SP • BRASIL • ISSN 1516-9154
REDAÇÃO

- SEMANA NACIONAL DE EXECUÇÃO TRABALHISTA
- BANCO NACIONAL DE DEVEDORES TRABALHISTAS
- AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE N. 4.568 — ARTIGO 2º E §§ 2º E 3º DA LEI N. 12.382/2011
- REPOUSO SEMANAL REMUNERADO — LEI N. 12.544/2011
- O AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL
Amauri Mascaro Nascimento e Túlio de Oliveira Massoni
- COMPENSAÇÃO NÃO É PROTEÇÃO
Arion Sayão Romita
- A NOVA LEI DO AVISO PRÉVIO
Antônio Álvares da Silva
- O RECONHECIMENTO LEGAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO DO TELETRABALHADOR
Francisco das C. Lima Filho
- MEIO AMBIENTE DO TRABALHO NO CAMPO
Lorival Ferreira dos Santos
- AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO
Sergio Pinto Martins
- ABORDAGEM CONSTITUCIONAL DO AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL
Guilherme Guimarães Ludwig
- O TEMPO E O ART. 62 DA CLT — IMPRESSÕES DO COTIDIANO
Mônica Sette Lopes
- EMPREGADOS PROTEGIDOS CONTRA A DESPEDIDA — CAMPO DE APLICAÇÃO DA PROTEÇÃO NO DIREITO FRANCÊS
Alice Catarina de Souza Pires

REPOSITÓRIO DE JURISPRUDÊNCIA

A Revista LTr, com tiragem superior a 3.000 exemplares e circulação em todo o Território Nacional, é Repositório autorizado de jurisprudência para indicação de julgados, registrado no Supremo Tribunal Federal sob n. 09/85, e no Tribunal Superior do Trabalho sob n. 02/94. Os acórdãos publicados neste número correspondem, na íntegra, às cópias obtidas nas Secretarias dos respectivos Tribunais.