

O Direito Coletivo do Trabalho: Aspectos Relevantes

Zoraide Amaral de Souza.

Doutora em Direito pela Universidade Gama Filho, professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do Curso de Direito do Centro Universitário de Barra Mansa-UBM e do Centro Universitário Moacyr Bastos, UNINSB, Campo Grande-RJ.

Marlene Iusten Nowak

Mestre em Direito pela Universidade Gama Filho e professora de Direito Civil do Curso de Direito do UBM.

Resumo

No presente ensaio aborda-se a caracterização do Direito Coletivo do Trabalho, como sendo o ramo do Direito do Trabalho que regulamenta as relações jurídicas trabalhistas transindividuais, entre as categorias profissionais representadas pelos sindicatos de empregados, e as categorias econômicas, representadas pelos sindicatos dos empregadores. Discutem-se, assim, as razões das relações coletivas, pautadas pela necessidade da união dos trabalhadores em face da defesa, em conjunto, de suas reivindicações perante o poder econômico.

Palavras-chaves: Direito do Trabalho; Direito Coletivo do Trabalho; Reivindicações Trabalhistas.

Resumen

En el presente ensayo se aborda la caracterización del Derecho Colectivo del Trabajo, parte específica del Derecho Laboral que regula las relaciones jurídicas laborales supraindividuales, entre las categorías profesionales representadas por los sindicatos de empleados y las categorías económicas, representadas por los sindicatos de los empleadores. Se discuten, así, las razones de las relaciones colectivas, pautadas por la necesidad de unión de los trabajadores de cara a la defensa, en conjunto, de sus reivindicaciones ante el poder económico.

Palabras-llaves: Derecho del Trabajo; Derecho Colectivo del Trabajo; Reivindicaciones Laborales.

Sumário

Introdução. 1 Evolução Histórica. 2 O Direito Coletivo do Trabalho no Brasil. 3 O Direito Coletivo do Trabalho na Constituição de 1988. 4 O Direito Coletivo do Trabalho: diante do olhar doutrinário. 5 O Direito Coletivo do Trabalho e a Data Base. Conclusão. Referências.

Introdução.

O direito coletivo apresenta contraposição didática ao direito individual do trabalho. Cuida coletivamente das formas de resolver os conflitos do trabalho e dos meios para solucioná-los.

Há controvérsias quanto à autonomia do Direito Coletivo do Trabalho. Autores como José Claudio Monteiro de Brito Filho, entende que pelo fato deste ramo do Direito ter sujeito, objeto e relação jurídica diversa do Direito Individual, e assim o considera “uma disciplina autônoma da Ciência do Direito e, não mais parte integrante do Direito do Trabalho”¹.

Outros como Alice Monteiro de Barros caminham em sentido contrário “embora apresente características próprias e persiga fins especiais, constitui parte do Direito do Trabalho, devendo este ser considerado como unidade harmônica que, dada a sua extensão, permite essa subdivisão”².

O Direito Individual do Trabalho apresenta como sujeito o trabalhador ou o empregado; o objeto os interesses do trabalhador, e a relação jurídica que cria obrigações de ordem contratual. Já no Direito Coletivo, o sujeito pode ser formado pela categoria econômica ou a categoria profissional. O objeto é a satisfação dos interesses do trabalhador, não como indivíduo, mas como integrante da categoria, e a relação jurídica não se materializa pela criação de direitos, mas pelo estabelecimento de condições mais vantajosas que se incorporam aos contratos já celebrados³.

¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Direito sindical**. São Paulo. LTr, 2007, p.33.

² BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo. LTr, 2011, p. 959.

³ BARROS, Alice Monteiro. Op. cit. p. 959-962.

As relações individuais diferem das coletivas porque, nessas, as questões ultrapassam o contrato individual de trabalho para atingir uma coletividade que se une para defender suas reivindicações⁴.

Nítida é a diferença entre os dois ramos do Direito do Trabalho quanto aos sujeitos e interesses. Nas relações coletivas de trabalho os sujeitos são os grupos, formados de pessoas abstratamente consideradas, e não as pessoas individualmente visualizadas. O sujeito é determinado pelo grupo. Este se compõe de uma categoria profissional ou econômica. “Nesse sentido é que se fala que o grupo é constituído de pessoas abstratamente consideradas”. Isso deve ser compreendido não na sua literalidade. Significa a indeterminação, a não individualização de cada participante⁵.

Mauricio Godinho Delgado demonstra claramente como as relações jurídicas coletivas se apresentam diferenciando os sujeitos e sua atuação,⁶

regula as relações inerentes à chamada autonomia privada coletiva, isto é, relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e ou entre as organizações obreiras e empregadores diretamente, a par das demais relações surgidas na dinâmica da representação e atuação coletiva dos trabalhadores.

No Direito Individual do Trabalho o vínculo entre as partes é formalizado por um contrato, cujos interesses são concretos e ocorrem por meio de uma relação jurídica individual. Cada indivíduo é determinado. Diferentemente do que ocorre no Direito Coletivo em que os sujeitos se encontram por causa da coletividade ou do grupo profissional. Os interesses são abstratos e os indivíduos indeterminados, em tese.

É certo que o Direito Coletivo do Trabalho apresenta características próprias e busca fins especiais, podendo ser considerado uma unidade harmônica, mas dentro da ciência do Direito do Trabalho⁷. Embora ainda um segmento do Direito do Trabalho seja visível no ordenamento jurídico, há necessidade de legislação específica para que obtenha autonomia, pois “apresenta domínio de vasta matéria; princípios próprios; institutos peculiares”⁸. Acrescenta a mesma autora que “os sujeitos e objetos são diversos dos relacionados aos do direito individual⁹. Seu objeto é bem definido” trata da organização

⁴ JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Manual de direito do trabalho**. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2003, p. 1511.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo. LTr, 2011, p.432.

⁶ DELGADO Mauricio Godinho. **Direito do trabalho**. São Paulo. LTr, 2006, p. 1277.

⁷ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo. LTr, 2011, p. 959.

⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro. Impetus, 2011, p. 1282.

⁹ Idem, p.1288.

sindical, da negociação e da convenção coletiva do trabalho, dos conflitos coletivos do trabalho e dos mecanismos de solução dos mesmos conflitos.

Para Orlando Gomes e Élson Gottschalk¹⁰ o Direito Coletivo do Trabalho é o que

assegura ao empregado uma proteção real e efetiva, de maneira indireta, na ordem sociológica, e não estritamente jurídica, porquanto permite o agrupamento de grandes massas de trabalhadores nos sindicatos e dá aos mesmos, nas suas relações com os empregadores, a força que deriva do número, da disciplina, da organização técnica e do poder material.

O que norteia o Direito Coletivo do Trabalho é a preservação ou a aquisição de direitos para os empregados por intermédio da negociação, nas suas variadas formas: o acordo, a convenção e o dissídio, modelos que tem como concepção a Liberdade Sindical apregoada na Convenção n.87 da OIT, considerada um princípio fundante¹¹.

1 Evolução Histórica.

O Direito Coletivo tem como ponto de partida e meio de sustentação o sindicalismo, sem esta base não se efetiva. Por muitos autores também é denominado de Direito Sindical. Sua existência remete ao desenvolvimento de um estudo histórico.

No regime liberal foi proibida a associação, razão pela qual se admite que naquela ocasião já pudesse existir o Direito Coletivo. Informa a doutrina que é na Antiguidade que surgem as primeiras ideias da origem do sindicalismo nas instituições romanas em que o povo era distribuído segundo as artes e ofícios, em ações de organização semelhante as dos dias atuais. Se na contemporaneidade o movimento sindical formou-se em decorrência do individualismo liberal ante a nítida ausência do Estado, promovendo a união dos trabalhadores na defesa de seus direitos e reivindicações, “os colégios romanos nasceram por uma determinação da autoridade”¹².

No Direito Coletivo os grupos eram formados de acordo com as atividades por eles desenvolvidas, as categorias. Nos Colégios romanos o povo era dividido por ofícios, como por exemplo, os músicos, ourives, carpinteiros, tintureiros, sapateiros, curtidores, ferreiros, olheiros e outros.

¹⁰ GOMES, Orlando ET Gottschalk, Élson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro. Forense, 2006, p. 535-536.

¹¹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. Op.cit. p. 35

¹² VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo. LTr, 2005, v.2, p. 1099.

Todavia, a união destes grupos sociais representados pelos colégios romanos e as corporações de ofício, formados pelas singularidades profissionais, não podem ser equiparados aos sindicatos, em face da diversidade de seus fins, e o caráter religioso na maioria das vezes que os congregavam.

Noticia a história que os Colégios “foram extintos oficialmente em 64 a.C., mas persistiram até 56 da era cristã” ¹³.

As corporações de ofício “fenômeno particular do sistema medieval, tiveram como fim o monopólio da profissão, uma vez que ninguém poderia exercer um ofício se não pertencesse a um grêmio” ¹⁴ surgem no século XII com feição associativa tendo como inspiração os colégios romanos.

As corporações eram apoiadas pela Igreja e faziam do seu monopólio um meio de exploração dos trabalhadores. Infiltravam-se nos governos gozando de privilégios, participavam da arrecadação de impostos e contribuía com grandes quantias para obtenção de vantagens. Controlavam o mercado fixando os preços e organizando as formas de trabalho. Ao contrário dos colégios que distribuía o povo em razão das artes e ofícios, as corporações tinham como principal característica o monopólio de uma profissão obrigando os trabalhadores a se filiarem a um grêmio para o exercício de um ofício, não priorizando o sistema contratual, ao contrário, valorizando o meio estatutário.

Essas agremiações promoviam reuniões por grupos de uma mesma profissão ou atividade profissional, o que contribuía para o fortalecimento destes grêmios tornando-os organizações representativas. “Cada corporação representava um ofício ou profissão e detinha o monopólio absoluto no território” ¹⁵. O exercício de uma profissão, atividade ou ofício ficava vinculado a uma corporação. A estrutura da corporação era formada por mestres, companheiros e aprendizes. A direção era exercida pelos mestres a quem cabia, também, o ensino do ofício correspondente à corporação que dirigia, eram verdadeiros dirigentes da indústria medieval¹⁶.

¹³ Idem p. 1099.

¹⁴ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo. LTr, 2011, p. 960 e 961.

¹⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro. Impetus, 2011, p. 1296.

¹⁶ SOUZA, Zoraide Amaral de. **A associação sindical no sistema das liberdades públicas**. São Paulo. LTr, 2008, p.30-31.

O modelo de estrutura administrativa criou uma subordinação hierarquizada dos aprendizes aos seus mestres que somente após cinco anos do aprendizado podiam galgar a classe seguinte de companheiro ou oficial. Estes deviam obediência e lealdade aos mestres, pois eram eles que os assalariavam.

As corporações possuíam personalidade jurídica, com aptidão, para a prática de atos por intermédio de um síndico e dispondo de patrimônio próprio.

Entre suas atribuições, estava a de regulamentar a prestação de serviços, inclusive a fixação da jornada de trabalho.

Inúmeras causas contribuíram para o enfraquecimento e posterior desaparecimento das corporações de ofício, a principal delas “a tendência de monopolizar o exercício profissional e a tornar hereditária, e não fruto da habilidade, a maestria¹⁷”.

As corporações tiveram vida longa surgindo primeiramente na França e Inglaterra. Posteriormente sua ramificação estendeu-se pela Alemanha, na Itália e Espanha¹⁸.

A Lei Le Chapelier extinguiu de vez as corporações na França, em 1791. Foi o golpe profundo nas corporações. Estava, pois, proibida a associação de trabalhadores em todas as modalidades. A proibição das uniões com espírito de classe ou de associação mútua foram consideradas crime pelo Código de Napoleão em 1819 (Código Penal) francês, dando espaço ao trabalho livre e acessível a todos, e a generalidade das artes e ofícios.

O empenho das pessoas em prestar seus serviços à outra, mediante uma retribuição pecuniária, passa a ser a postura geral, como uma faculdade de cada indivíduo para oferecer seus serviços a quem lhe aprouver ou para se abster de trabalhar, se dispõe de recursos necessários para sua própria manutenção. Identifica-se aí o direito de trabalhar ou a liberdade de trabalhar, assim, proclamado em textos constitucionais ou leis infraconstitucionais¹⁹.

Com a liberdade de associação, a primeira Constituição a inserir o direito sindical foi a Mexicana em 1917, com 123 artigos, ali figurando normas regulamentando o trabalho, inclusive sobre o direito de coalizão e greve. A Constituição alemã de Weimar, em 1919, nos arts. 159 e 165 assegurou a liberdade de coalizão para a defesa e melhoria

¹⁷ CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires: Omeba, 1968, p. 107.

¹⁸ VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. p. 1100

¹⁹ SOUZA, Zoraide Amaral de. **A associação sindical no sistema das liberdades públicas**. São Paulo. LTr, 2008, p.30-32.

das condições de trabalho e de produção, reconhecendo também a organização de trabalhadores e patrões²⁰.

Após o término da Primeira Guerra Mundial, outra norma importante a ser destacada foi o Tratado de Versalles que inseriu formalmente em seu artigo 427, II, o direito de associação, tanto para os patrões como para os empregados, condicionado à obediência às leis.

Sucessivamente e em momentos seguintes várias leis introduziram em sua órbita direitos relacionados à associação sindical, entre elas a Declaração Universal dos Direitos do Homem em 1948, proclamando os princípios fundamentais de salvaguarda da dignidade e da liberdade humana²¹.

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, surge a Organização Internacional do Trabalho, berço e fundamentos do modelo de sindicalização com liberdade²². Na Convenção n. 11, adotada no ano de 1921, permitiu a associação sindical na agricultura. A Convenção 87 da OIT, de 1948, garantia a liberdade sindical e a proteção ao direito sindical, direitos complementados em 1949; e a Convenção n. 98, prevendo o direito de organização e de negociação coletiva. Em 1978 a Convenção n. 151 garantiu a sindicalização dos funcionários públicos. O Brasil ratificou as Convenções de n. 11 e 98²³.

Cabe registro ainda de leis que incentivaram e deram a sua contribuição para a liberdade de associação, a Encíclica *Rerum Novarum* de 1891 e o Manifesto Comunista de Karl Max em 1948.

2 O Direito Coletivo do Trabalho no Brasil.

Vólia Bomfim²⁴ adverte que “No Brasil, o sindicalismo teve início com a Liga Operária, criada por volta de 1879 e, depois, com a União Operária em 1880”. Mas

²⁰ BARROS, Alice Monteiro. Op. cit. p. 962.

²¹ “4- Todo homem tem direito a organizar sindicatos e neste ingressar para proteção de seus interesses.”

²² BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Direito sindical**. São Paulo. Ler, 2007, p.77.

²³ BARROS, Alice Monteiro. Idem p. 962.

Em 1944, na Filadélfia, a Conferência da OIT, aprovou a “Declaração referente aos fins e objetivos da OIT”, que preceitua “a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para o progresso constante” (art. I, letra b);

E determinou que a OIT fomentasse, entre todas as nações

“o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a cooperação de empregadores e de trabalhadores para melhorar continuamente a eficiência na produção e a colaboração de trabalhadores e empregadores na preparação e aplicação de medidas sociais e econômicas”. (art. III, letra e).

²⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. Op. cit., p. 1298.

efetivamente foi em 1903, o Decreto nº 979, que regulamentou a matéria ao tratar das organizações sindicais dos trabalhadores rurais²⁵.

Para Arnaldo Sussekind²⁶ “o sindicalismo no Brasil nunca chegou a ter uma real expressão. Pela inexistência de indústrias e, conseqüentemente, de massa operária e de luta de classes” somente tendo fluído a partir dos anos 30.

Porém, cabe um breve histórico do direito sindical no Brasil ainda que noticiado de forma tímida em alguns momentos como na Constituição de 1824, que não falou em Direito Coletivo, mas assegurou a liberdade para o trabalho e aboliu as corporações de ofício, no art. 179, XXV. Na Carta de 1891, no art.78,§ 8º, estampou a liberdade de associação, sem armas, mas também nada disse sobre o Direito Coletivo.

A Constituição de 1934 autorizava a pluralidade e a completa autonomia sindical em seu artigo art. 120, caput e parágrafo único. Criou a Justiça do Trabalho e a representação paritária dos Tribunais do Trabalho. A Carta Constitucional de 1937 substituiu a pluralidade sindical pela unicidade; instituiu o imposto sindical compulsório e considerou a greve e o *lockout* como recursos nocivos e antissociais.

Já a Carta de 1946 garantiu a liberdade de associação profissional e o direito de greve. É também garantida nesta Carta a representação legal nas convenções coletivas e o exercício de funções delegadas pelo poder público. Na Lei Maior de 1967 destaca-se como inovação as eleições sindicais obrigatórias, a garantia do direito de greve exceto nos serviços públicos e nas atividades essenciais definidas em lei²⁷.

Todavia, anteriormente às citadas constituições o Decreto nº 1637, de 1907, reconheceu o Direito Coletivo, ao estender a sindicalização a todos os trabalhadores, que até então, somente acolhia os trabalhadores rurais. Após esta regulamentação o direito sindical sofreu avanços, “culminando no Decreto nº 19.770/31 dispondo sobre a organização sindical e na CLT (Decreto-Lei nº 5.452/43) regulando a criação e todo o funcionamento do sindicato”²⁸.

²⁵ Idem, p. 1299.

²⁶ SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006, p. 1104.

²⁷ BARROS, Alice Monteiro. Op. cit. p. 964.

²⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. Op. cit., p. 1298 – 1299.

3 O Direito Coletivo do Trabalho na Constituição de 1988.

O inciso XIII, do art. 5º, da atual Carta Constitucional estabelece ser livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. Esta garantia, com redação diversa estava expressa em textos de constituições anteriores.

Para a liberdade de associação, dedicou-lhe a Constituição nada menos que três incisos em que, como que inspirada na lição de Pontes de Miranda²⁹, a faz abranger a liberdade de criação de associações (inciso XVIII), a liberdade de adesão às associações já existentes (inciso XVII) e a vedação de sua extinção compulsória, salvo por decisão judicial transitada em julgado (inciso XIX), enquanto o inciso XX assegura a liberdade de não associar-se e garante que ninguém será compelido a permanecer associado³⁰.

É certo que a Constituição de 1988, assegurou em seu art. 5º, XVII, a liberdade de associação, porém vedou as de caráter paramilitar, ou seja, aquelas de natureza associativa armadas, ou religiosa, ideológica, patriótica e dedicou um artigo com vários incisos para criação e proteção sindical.

Da mesma forma a Carta Magna de 1988 restaurou no art. 37, VI o direito do servidor público civil à livre associação sindical, proibindo, no entanto, no art. 142, IV, ao servidor público militar.

O art. 8º da atual Constituição Federal em vários dispositivos trata do direito à livre associação sindical e de forma expressa veda a participação ou interferência do poder público. Passou o trabalhador brasileiro em face do direito sindical, a: 1. gozar da liberdade de associação profissional e sindical; 2. impossibilidade de interferência e intervenção do Poder Público na organização sindical, bem como a sua autorização para a fundação de sindicatos; 3. a unicidade sindical; 4. legitimação aos sindicatos para atuação como substituto processual representando seus filiados judicial ou extrajudicialmente; 5. liberdade de associar-se; 6. contribuição sindical compulsória; 7. ao trabalhador aposentando o direito de votar e ser votado; 8. direito de participação em movimento grevista³¹.

²⁹ MIRANDA, Pontes de. **Comentários à Constituição de 1967 com a Emenda n. 1 de 1969**. Rio de Janeiro. Forense, 1971 tomo V, p. 607

³⁰ SOUZA, Zoraide Amaral de. **A associação sindical no sistema das liberdades públicas**. São Paulo. LTr, 2008, p. 59.

³¹ Constituição da República Federativa do Brasil: Editora Saraiva, 2012.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

No século XXI o Direito Coletivo vem protegido por normas constitucionais, leis ordinárias, entre as quais a CLT, as convenções e acordos coletivos, bem como a sentença normativa³²

4 O Direito Coletivo do Trabalho: diante do olhar doutrinário.

O Direito Coletivo do Trabalho é instrumentalizado por meio das normas coletivas e se apresenta sob três formas de negociação. A primeira denominada de acordo coletivo concretiza-se entre o sindicato dos empregados e empresa; a segunda, caracterizada como convenção coletiva se materializa entre o sindicato de empregado e sindicato de empregador. Já a terceira modalidade apresenta peculiaridades das duas anteriores e é realizada pelos Tribunais, seja pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando a categoria tem por base um município ou estadual, quando a base da categoria estender-se a mais de um Município, ou pelo Superior Tribunal do Trabalho, quando a base da categoria for de ordem nacional, como, por exemplo, petroleiros, bancários, etc.

Ressalte-se que ao lado dos Acordos e das Convenções Coletivas, a Consolidação das Leis do Trabalho contempla os Dissídios Coletivos, nos artigos 856 e seguintes que dispõem sobre a forma como serão processados, já que atuam em substituição aos primeiros na hipótese de as partes interessadas não chegarem a um desiderato positivo na negociação que será estabelecida.

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

³² BARROS, Alice Monteiro. Op. cit. p. 969.

Assim, o direito coletivo do trabalho somente se consuma pela negociação, quer pelo acordo ou convenção ou, ainda, pelo dissídio.

O Direito do Trabalho como já citado apresenta uma estrutura bipartida entre Direito Individual e Direito Coletivo. Aquele, “largamente protetivo, caracterizado por métodos, princípios e regras que buscam reequilibrar, juridicamente, a relação desigual vivenciada na prática cotidiana da relação de emprego”³³.

No que tange ao Direito do Trabalho Coletivo embora seu objetivo seja as garantias trabalhistas, seus atores atuam de forma diversa por meio de mecanismos específicos a que Mauricio Godinho Delgado enumera de “fórmulas de autocomposição e heterocomposição, em meio às quais, eventualmente, podem ser utilizadas técnicas de autotutela, como a greve”³⁴.

A negociação é o instrumento de uso para a composição dos conflitos no Direito Coletivo do Trabalho nas várias modalidades e deve ser precedida de princípios. O mais importante deles pode ser destacado o da boa-fé, que impõe atuação ética e moral das partes envolvidas. Ela é o ponto de partida de todas as tratativas que visam por fim a um conflito quer no plano econômico, quer no plano de natureza jurídica.

A par do princípio da boa fé ou lealdade outro que merece menção é o princípio da informação, que impõe o dever de transparência, conhecimento de ambas as partes de toda a matéria que integra a negociação. Paralelamente, e não menos importante o princípio da razoabilidade deve nortear as tratativas. As discussões devem ocorrer dentro da realidade possível. A pauta deve conter reivindicações que possam ser alcançadas. Por fim, o quarto princípio, aquele da finalidade da negociação. O objeto a ser buscado. O dever que deve ser alcançado sempre que o conflito se apresentar.

O caráter moral acompanha a negociação coletiva. A Organização Internacional do Trabalho em várias de suas normas a ela se dirige e salienta sua importância por ser forma de solução de conflitos derivada das próprias partes envolvidas, sem a interferência do Estado.

A negociação coletiva encontra respaldo conceitual na Convenção n. 154 da OIT. Para Arnaldo Sussekind “é o meio mais eficaz para a solução dos conflitos coletivos através dela é que se encontram fórmulas para que seja mantida a paz social”³⁵.

³³ DELGADO, Mauricio Godinho, op. cit, p.1299.

³⁴ Idem, p.1291

³⁵ SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. p. 1175.

É instrumento de diálogo utilizado para a solução dos conflitos de natureza trabalhista como retrata José Cláudio Monteiro de Brito Filho³⁶ “o processo de entendimento entre empregados e empregadores visando à harmonização de interesses antagônicos com a finalidade de estabelecer normas e condições de trabalho”.

5 O Direito Coletivo do Trabalho e a Data Base.

Forçoso salientar figura de suma importância no direito coletivo do trabalho, marco fundamental da negociação que é a DATA BASE, caracterizada pelo período do ano em que trabalhadores e empregadores, devidamente representados por seus sindicatos, conforme dicção do inciso III do art.8º da Constituição Federal se reúnem para renegociar os termos dos acordos coletivos e das convenções coletivas do trabalho, tendo em vista que em nosso país não foi adotado o sistema do Contrato Coletivo de Trabalho, próprio do pluralismo sindical na conformidade da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho.

Importante que fique esclarecido que as DATAS-BASE são precedidas de uma Pauta de Reivindicações que contém a proposta de modificação ou de inserção de cláusulas no Acordo ou na Convenção Coletiva e que serão encaminhadas às Empresas antes de qualquer negociação.

A referida Pauta é construída a partir de uma pesquisa realizada entre os trabalhadores, e a sua redação final é decidida em Assembléia Geral convocada pelo Sindicato para esse fim. A pauta seria a bússola norteadora das negociações, que poderá resultar no Acordo. Quanto mais intensa a participação dos trabalhadores em sua elaboração, maior será a possibilidade de êxito.

Na verdade, as datas base variam conforme a categoria profissional. Embora haja uma diversidade quanto ao mês acordado recairá sempre no primeiro dia do mês. Data base, pois, é o início da aquisição de direitos trabalhistas decorrentes de acordo ou convenção coletiva. Pode ocorrer de a negociação só terminar meses depois, mas os direitos que forem acordados serão cumpridos retroativamente, a partir do primeiro dia do mês designado para a negociação³⁷.

³⁶ BRITO Filho, op. cit. p. 147.

³⁷ VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006, p. 1100- 1002

A Lei nº 7238/84 determina em seu art.4º que “a contagem do tempo, para fins de correção salarial será feita a partir da data base da categoria profissional” e mais, o seu § 1º diz “entende-se por data base, para fins desta lei, a data de início de vigência de acordo ou convenção coletiva ou sentença normativa” (na hipótese de ocorrer dissídio coletivo). Nos artigos 5º, 6º, 7º e 8º da Lei encontram-se situações diversas de sua aplicação.

Em nosso entender, a aplicação mais importante está no artigo 9º tanto da lei nº 7238/84 como da lei nº 6708/79 onde estabelece que o empregado dispensado sem justa causa no período de 30 dias que antecede a data de sua correção salarial terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não do FGTS. A propósito o TST em sua Súmula 314 acompanha a mesma diretriz das leis: ocorrendo a rescisão contratual no período de 30 dias que antecede à data base observada a Súmula 182, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não afasta o direito à indenização adicional prevista nas leis nºs 6708/79 e 7238/84.

As negociações coletivas, que precedem as Datas Base, devem ser pautadas pelos princípios da boa fé, da lealdade, da irrecusabilidade, da informação, da legitimidade, da autonomia e do dever de paz.

Conclusão

Partindo da evolução histórica do Direito Coletivo do Trabalho na qual foram abordados o modelo de trabalho na Idade Média, no regime liberal, o início e o fim das corporações de ofício com o Estado chamando a si a regulamentação das relações trabalhistas e sindicais.

As organizações sindicais tiveram enfoque na Convenção n. 11 de 1921, da OIT, que permitiu a associação sindical na Agricultura. A partir de 1948, pela Convenção n. 87 é que a Organização Internacional do Trabalho garantiu a liberdade sindical. Em 1949, a Convenção n. 98 aprovou o direito de organização e de negociação coletiva e, em 1978, a Convenção n. 151, garantiu a sindicalização aos funcionários públicos.

Ressalte-se que o Brasil ratificou apenas as Convenções n. 11 e n.98 da OIT, isto quer dizer não adotou a pluralidade sindical garantida pela Convenção n. 87, razão porque a Constituição Federal de 1988 manteve a unicidade sindical em seu artigo 8º, inciso II.

O Direito Coletivo do Trabalho tem como marco a negociação coletiva que se desenvolve entre representantes de empregados e representantes de empregadores para

renegociar os termos dos acordos coletivos e das convenções coletivas do trabalho conforme o inciso III, do art. 8º da Constituição Federal de 1988.

A negociação é precedida de uma pauta de reivindicações contendo proposta de modificação ou de inserção de cláusulas que serão encaminhadas às empresas antes de qualquer negociação. Assim, a pauta seria a bússola norteadora das negociações que serão apreciadas nas Datas Base das diversas categorias.

Embora ocorra uma diversidade quanto ao mês acordado para a Data Base, esta acontecerá sempre no primeiro dia de cada mês. Assim a Data Base é o marco inicial da aquisição de direitos trabalhistas que decorrem de acordo ou convenção coletiva.

As negociações coletivas que precedem as Datas Base devem ser pautadas pelos princípios da boa fé, da lealdade, da irrecusabilidade, da informação, da legitimidade, da autonomia e do dever de paz.

Referências

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo. LTr, 2011.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Direito sindical**. São Paulo. LTr, 2007.

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires: Omeba, 1968.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro. Impetus, 2011.

DELGADO Mauricio Godinho. **Direito do trabalho**. São Paulo. LTr, 2006.

GOMES, Orlando ET Gottschalk, Élson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro. Forense, 2006.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Manual de direito do trabalho**. Rio de Janeiro, Lumen Juris, 2003.

MIRANDA. Pontes de. **Comentários à Constituição de 1967 com a Emenda n. 1 de 1969**. Rio de Janeiro. Forense, 1971 tomo V.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo. LTr, 2011.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, v.2.

SOUZA, Zoraide Amaral de. **A associação sindical no sistema das liberdades públicas**. São Paulo. LTr, 2008.

VIANNA, Segadas. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo. LTr, 2005, v.2.