

# **DIREITO SINDICAL**

## **JOSÉ CLAUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO**

*Doutor em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Pesquisa de Pós-doutorado no UniCEUB. Professor do Programa de Pós-graduação e do curso de Graduação em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará. Titular da Cadeira n. 26 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Titular da Cadeira n. 22 da Academia Paraense de Letras Jurídicas.*

1ª edição — 2000

2ª edição — 2007

3ª edição — 2009

4ª edição — 2012

4ª edição, 2ª tiragem — agosto 2012

5ª edição — 2015

6ª edição — 2017

7ª edição — 2018

8ª edição — 2019

9ª edição — 2021

10ª edição — 2024

AUTORIA

**JOSÉ CLAUDIO MONTEIRO DE BRITO FILHO**



# DIREITO SINDICAL

ANÁLISE DO MODELO BRASILEIRO DE RELAÇÕES  
COLETIVAS DE TRABALHO À LUZ DO DIREITO  
ESTRANGEIRO COMPARADO E DA DOCTRINA  
DA OIT — PROPOSTA DE INSERÇÃO DA  
COMISSÃO DE EMPRESA

10ª EDIÇÃO  
**2024**



LTr Editora Ltda.

© Todos os direitos reservados

Rua Jaguaribe, 571  
CEP 01224-003  
São Paulo, SP — Brasil  
Fone (11) 2167-1101  
www.ltr.com.br  
Setembro, 2024

Produção Gráfica e Editoração Eletrônica: RLUX  
Projeto de capa: DANILO REBELLO  
Impressão: LOG & PRINT GRÁFICA E LOGÍSTICA

Versão impressa — LTr 6461.4 — ISBN 978-65-5883-321-5  
Versão digital — LTr 9924.5 — ISBN 978-65-5883-322-2

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

---

Brito Filho, José Claudio Monteiro de  
Direito sindical [livro eletrônico] : análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT : proposta de inserção da comissão de empresa / José Claudio Monteiro de Brito Filho. — 10. ed. — São Paulo : LTr, 2024.  
PDF

Bibliografia  
ISBN 978-65-5883-322-2

1. Sindicatos — Leis e legislação I. Título.

---

24-222331

CDU-34:331.105.44

Índice para catálogo sistemático:

1. Direito sindical 34:331.105.44

Cibele Maria Dias — Bibliotecária — CRB-8/9427

# SUMÁRIO

Prefácio .....	9
Nota do Autor à 10ª edição .....	13
Introdução .....	15

## 1ª Parte — DIREITO SINDICAL

### Título I — Organização Sindical

1. Introdução ao Estudo do Direito Sindical .....	23
1.1. Denominação .....	23
1.2. Posição do direito sindical na ciência do direito — autonomia .....	27
1.3. Definição .....	32
1.4. Divisão .....	34
1.5. Princípios .....	36
1.6. Fontes do direito sindical .....	40
1.7. Relações do direito sindical .....	51
2. História do Sindicalismo .....	54
2.1. No mundo .....	55
2.2. No Brasil .....	65
3. Liberdade Sindical .....	78
3.1. Dimensões do sindicalismo depois de seu reconhecimento pelo Estado .....	78
3.1.1. Reconhecimento sob controle do Estado .....	79
3.1.2. Reconhecimento com liberdade sindical .....	81
3.2. Liberdade sindical .....	81
3.2.1. O modelo de liberdade sindical na visão da Organização Internacional do Trabalho (OIT) .....	86
3.2.2. O modelo brasileiro e a liberdade sindical .....	89
4. Organização Sindical .....	108
4.1. Estrutura externa .....	108
4.1.1. O sistema confederativo .....	109
4.1.1.1. Sindicato: denominação, definição, objetivos e natureza jurídica ..	112

4.1.1.2. Federação e Confederação .....	119
4.1.1.3. Centrais sindicais .....	120
4.1.2. Criação das entidades sindicais .....	127
4.1.2.1. Registro das entidades sindicais .....	128
4.1.3. Fusão, incorporação, dissociação e extinção das entidades sindicais..	132
4.2. Estrutura interna .....	139
4.2.1. Órgãos das entidades sindicais .....	141
4.2.2. Receita e patrimônio das entidades sindicais .....	142
4.2.2.1. Contribuições sindicais .....	144

## **Título II — Atividades Sindicais**

5. Atividades Sindicais .....	154
5.1. Função econômica .....	156
5.2. Função política .....	158
5.3. Função ética .....	160
5.4. Função negocial ou regulamentar .....	160
5.5. Função assistencial .....	162
5.6. Função de representação .....	163
6. Negociação Coletiva .....	165
6.1. Definição .....	166
6.2. Funções .....	168
6.3. Classificação .....	169
6.4. Princípios .....	171
6.5. Sujeitos .....	174
6.6. Procedimentos .....	177
6.7. Níveis .....	178
7. Contratação Coletiva .....	182
7.1. Denominação .....	183
7.2. Definição .....	185
7.3. Natureza jurídica .....	187
7.4. Divisão .....	191
7.5. Elementos essenciais .....	194
7.6. Sujeitos .....	195
7.7. Campo de aplicação .....	200
7.8. Conteúdo .....	205

7.9. Condições de validade .....	216
7.10. Duração e vigência.....	223
7.11. Eficácia e efeitos .....	225
7.12. Ultratividade .....	232
7.13. Negociação e contratação coletiva no serviço público .....	237

### **Título III — Conflitos Coletivos e Meios de Solução**

8. Interesses Coletivos .....	240
9. Conflitos Coletivos.....	248
9.1. Conceito, denominação e objeto.....	248
9.2. Classificação.....	252
10. Meios de Solução dos Conflitos Coletivos de Trabalho.....	258
10.1. Meios autocompositivos.....	260
10.2. Meios heterocompositivos.....	264
11. Ação Sindical Direta.....	276
11.1. Definição e denominação.....	276
11.2. Espécies: meios lícitos e ilícitos .....	279
11.2.1. <i>Lockout</i> .....	280
11.3. Greve.....	286
11.3.1. Breve evolução histórica.....	287
11.3.1.1. Evolução histórica no Brasil .....	289
11.3.2. Concepções .....	291
11.3.3. Conceito .....	293
11.3.4. Tipos.....	294
11.3.5. Natureza jurídica.....	295
11.3.6. Titularidade.....	298
11.3.7. Greve no Direito brasileiro.....	302
11.3.7.1. Greve no setor privado.....	305

### **2ª Parte — COMISSÃO DE EMPRESA**

12. Representantes dos Trabalhadores .....	339
12.1. Definição e características gerais.....	340
12.2. Tipos.....	343
12.2.1. Representantes sindicais .....	345
12.2.1.1. Espécies .....	347

12.2.1.2. Atribuições .....	351
12.2.1.3. Prerrogativas .....	352
12.2.2. Representantes não sindicais.....	359
12.2.2.1. Espécies .....	360
12.2.2.2. Atribuições.....	363
12.2.2.3. Prerrogativas .....	364
13. Comissão de Empresa.....	369
13.1. Notícias históricas .....	370
13.2. Denominação.....	376
13.3. Definição .....	379
13.4. Natureza jurídica.....	382
13.5. Estrutura .....	385
13.6. Funções .....	389
13.7. Prerrogativas.....	396
14. Formas de Coexistência entre as Entidades Sindicais e as Formas não Sindicais de Representação dos Trabalhadores .....	399
15. Inserção da Comissão de Empresa no Modelo Sindical Brasileiro: Proposta .....	405
<b>Conclusão</b> .....	415
<b>Referências</b> .....	425

# PREFÁCIO

As relações empresariais e as trabalhistas são as mais dinâmicas das sociedades, porque as sucessivas transformações decorrentes da tecnologia interferem de tal forma no modo de produção e de distribuição, que produzem reflexos nos arranjos societários, no comércio, na prestação de serviços e até mesmo nos costumes sociais.

A tecnologia e os novos modos de produção já alteram algumas vezes sistemas econômicos ou planos governamentais.

Um dos efeitos da tecnologia foi o surgimento dos sindicatos, como meio de resistência a abusos empresariais e de reivindicação por melhores condições de trabalho.

O recente livro de Ken Follett, *a Armadura da Luz*, é ambientado na Europa entre o fim do século XVIII e início do século XIX. Inicia em 1770, com um acidente de trabalho ocasionado por uma pesada carroça que despenca do cavalo em uma subida, atingindo e matando um trabalhador, cuja esposa, Sal, que com ele trabalhava, fica ao desamparo ao ser despedida por ter reclamado indenização.

Sal termina encontrando acolhida no pequeno negócio de um fabricante de tecidos, passando a operar uma máquina de fiar. Essa máquina, cuja roda fiava um fio de algodão ou lã por vez, foi substituída por outra mais moderna, que em menos tempo de operação permitia fiar oito fios por vez. Ou seja, Sal passou a fazer numa máquina o serviço que antes necessitava de oito trabalhadores para a realização. E oito máquinas passaram a fiar o serviço antes realizado por 64 trabalhadores. Ali tinha início a substituição do homem pela máquina e o fenômeno do desemprego.

Em síntese, o livro retrata as mudanças tecnológicas que na época revolucionaram o mundo e o impulsionaram ao atual estágio civilizatório. Mostra que ao mesmo tempo em que surgiam máquinas mais modernas, de maior capacidade e rapidez de produção, os perigosos equipamentos recém-inventados tornaram empregos obsoletos e destruíram famílias. Surgem os sindicatos, decorrentes das coalizações de trabalhadores num mesmo ambiente de trabalho e sujeitos às mesmas condições de trabalho. O progresso entra então em choque com a tradição e as lutas de classe eclodem em todas as camadas, porque os empregadores se recusam a atender as reivindicações. A proibição de greves que paralisa a produção resulta na destruição de máquinas pelos trabalhadores, paralisando de igual

modo a produção, até que começam a surgir acertos coletivos de proteção contra a tecnologia da época entre os trabalhadores e seus empregadores.

Em 1919, como um dos itens do Tratado de Versalhes, que pôs fim à 1ª Guerra Mundial, foi criada a Organização Internacional do Trabalho com o objetivo de pacificação interna nos países membros, dos movimentos trabalhistas coletivos por melhores condições de trabalho. O que resultou num conjunto mínimo de direitos individuais, de cunho internacional, para aplicação facultativa e progressiva pelos países aderentes à OIT. Mas com possibilidade de negociação, no âmbito coletivo, pela via sindical, de condições de trabalho ajustadas às características e circunstâncias temporais de empresas ou setores produtivos, sem prejuízo da tentativa de convencimento pela via da greve.

Verifica-se, portanto, a importância dos sindicatos como meio de diálogo entre os trabalhadores e os empresários, visando condições de trabalho que atendam às duas partes. Uma boa organização sindical facilita, com esse diálogo necessário, ajustes coletivos capazes de facilitar a implementação dos planos governamentais e o desenvolvimento econômico das sociedades.

Na contramão da história e de toda a experiência progressiva, verifica-se no Brasil uma inexplicável resistência à pluralidade sindical, que traria concorrência por melhores serviços entre entidades que atuam num mesmo espaço geográfico, em benefício dos trabalhadores e do diálogo que deve caracterizar a atuação sindical.

Por outro lado, no sistema capitalista liberal da atualidade verifica-se uma dispersão de pensamentos e atuação diante de uma diversidade de mídias sem regulação, distribuídas por algoritmos e inteligência artificial como forma de convencimento e muitas delas com informações falsas.

O livro *Direito Sindical*, de autoria de José Claudio Monteiro de Brito Filho, que de forma atual oferece um profundo estudo do direito sindical, está na 10ª edição. É, portanto, um sucesso. E o sucesso certamente se deve à linguagem escurra, ao conteúdo abrangente e ao fato de tratar-se de um manual difusor “dos conhecimentos necessários à compreensão dos fenômenos que envolvem as relações coletivas de trabalho.” Daí ter-se tornado texto adotado por vários “cursos de graduação e pós-graduação em Direito no Brasil, além de servir de instrumento para os operadores do Direito que atuam no âmbito do Direito Sindical.”

O professor José Claudio é Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Foi Advogado e Procurador do Estado do Pará, no período de 1988 a 1993, quando se tornou Procurador do Trabalho, tendo permanecido no Ministério Público do Trabalho até sua aposentadoria, como Procurador Regional do Trabalho, em 2010. No Ministério público do Trabalho foi Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará e Amapá), e Coordenador Nacional da COORDIGUALDADE,

coordenadoria que cuida do combate à discriminação no trabalho e inclusão de integrantes de grupos vulneráveis. Foi Professor da Universidade Federal do Pará (UFPA) de 1994 até a aposentadoria, também em 2010, como Professor Associado II. Na UFPA foi Chefe do Departamento de Direito Social e Vice-Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito. Atualmente, é Professor do Centro Universitário do Estado do Pará – CESUPA, onde leciona, nos Cursos de Mestrado e de Graduação em Direito. É também Professor Voluntário do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Pará, lecionando nos Cursos de Doutorado e Mestrado. É membro do Conselho Editorial da Revista Jurídica da Presidência. É Titular da Cadeira n. 26 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, e da Cadeira n. 22 da Academia Paraense de Letras Jurídicas.

Sinto-me honrado em ter tido a oportunidade de prefaciar esta grande obra.

ALEXANDRE AGRA BELMONTE

Ministro do Tribunal Superior do Trabalho  
Presidente da Academia Brasileira de Direito do Trabalho



# NOTA DO AUTOR À 10ª EDIÇÃO

Este livro, agora em 10ª edição, decorreu de tese de doutorado defendida na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, no dia 15 de junho de 1999, perante Banca Examinadora composta por Cássio Mesquita Barros Jr. (orientador), Renato Rua de Almeida, Claudia Coutinho Stephan, Nelson Mannrich e Carlos Moreira de Luca, que me ofertaram a nota 10.

Enquanto tese, sua denominação foi *Comissão de empresa: proposta para inserção no modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho*.

Para a 1ª edição, atendendo a diversas ponderações formuladas pela Banca Examinadora, alterações foram feitas, bem como revisão geral da obra. Dentre essas alterações, em razão de observação feita pelo Professor Nelson Mannrich, optou-se por modificar a própria denominação do estudo, considerando que toda a sua primeira parte (além do Capítulo 12) é consagrada ao estudo do Direito Sindical.

Em verdade, o texto, que nasceu tendo como objeto principal o estudo da comissão de empresa, é desde a 1ª edição um manual de Direito Sindical, razão pela qual o estudo da comissão de empresa está, de forma direta, relacionado aos Capítulos 13 a 15, somente.

Por isso, a denominação do livro como *Direito Sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do Direito Estrangeiro e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*.

O livro, não obstante seja revisto e atualizado a cada edição, sofreu significativas modificações desde a 7ª edição, quando enfrentei as alterações no modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho pela denominada “reforma trabalhista”. Nesta 10ª edição, as modificações tentam acompanhar a evolução da doutrina e da jurisprudência em razão ainda dessas alterações. No mais, o texto permanece organizado da forma como publicado pela primeira vez, em 2000, e com a mesma estrutura. Havia até a expectativa de que, em nova legislatura, a partir de 2023, ocorressem mudanças que talvez justificassem alterações mais significativas neste livro, mas, até agora, só o que se anuncia é a tentativa de incluir mais uma fonte de financiamento para as entidades sindicais e, talvez, a criação de alguma forma de dar mais poder às centrais sindicais. Nada além disso.

Feitos estes esclarecimentos, agradeço ao Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA), para onde retornei em agosto de 2015, e onde, tanto na pós-graduação quanto em cursos de extensão, tenho a oportunidade de discutir e refletir o Direito Sindical. Esse primeiro agradecimento estendo aos alunos, de doutorado e de mestrado, da pós-graduação em sentido lato, e de graduação, com destaque especial aos integrantes do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente, que me ajudam a pensar o Direito Sindical, às vezes somente ouvindo minhas aulas e cursos, às vezes produzindo comigo.

Agradeço ainda à Academia Brasileira de Direito do Trabalho, que integro desde 27 de fevereiro de 2015, na qual as ricas discussões travadas auxiliam minha compreensão do Direito, muito especialmente as que foram feitas no âmbito da Comissão de Liberdade Sindical, criada pelo Ato n. 70, de 30 de setembro de 2015, do Presidente da Academia, e coordenada por um especialista na matéria, João de Lima Teixeira Filho, e de que fiz parte, com seus resultados aprovados em Assembleia Geral da Academia em 28 de setembro de 2017.

Agradeço, também, ao amigo Antonio Duval, revisor da larga maioria de meus escritos desde 1995, incluindo este.

Por fim, agradeço ao Ministro Alexandre Agra Belmonte, do TST, e Presidente da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, que me honra com o prefácio.

Dedico esta 10ª edição, como sempre, para Luis Antonio e João Augusto. Para eles os meus êxitos.

# INTRODUÇÃO

Não é desconhecido que, nos tempos atuais, no Brasil, a luta dos trabalhadores é pela preservação do mínimo, em relação ao que foi, durante longos anos, conquistado. E nem isso estão conseguindo, como se pode ver na ainda recente Lei n. 13.467/2017, comumente denominada de “reforma trabalhista”, a respeito do que falamos ao longo desse livro, e em que houve modificações de monta, a maioria em desfavor dos trabalhadores.

As modificações introduzidas no sistema de produção, pela busca das empresas de modernização e competitividade, dentro de quadro em que a concorrência, incluindo aí a externa, é cada vez maior, têm levado a caminho sem volta de redução a qualquer preço dos custos e, com isto, à diminuição de postos de trabalho.

O fantasma do trabalhador brasileiro continua sendo o desemprego, às vezes, o trabalho precário, que assume proporções jamais experimentadas em nosso país.

O objetivo maior do trabalhador, hoje em dia, é seu emprego<sup>(1)</sup>, se possível com a preservação dos direitos que lhe forem possíveis.

Deveria ele contar, nesta luta, com a sua fonte maior de força: a união.

Esta, desde os primeiros embates travados, ainda na Revolução Industrial, revelou-se a forma mais eficaz, senão única, que o trabalhador tem para se igualar ao outro sujeito da relação de trabalho, o tomador dos serviços.

Dessa união, como símbolo e resultado, surgiu o sindicato, entidade que resulta da soma de vontades de seus integrantes e que tomou para si a responsabilidade de defender os interesses destes.

Ocorre que isto, no Brasil, regra geral, não existe, pelo menos não de forma eficaz.

O que temos é um sindicalismo profissional que assiste, às vezes atônito, às vezes desinteressado — ou mais interessado em sua própria manutenção: o

---

(1) Segundo Alfredo J. Ruprecht, a luta do sindicalismo, hoje em dia, nos países desenvolvidos é mais pelo emprego do que por melhorias salariais (*Relações coletivas de trabalho*. Tradução Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995. p. 255). Isto não acontece apenas nos países desenvolvidos. No Brasil é um fenômeno que se pode presenciar todos os dias.

sindicalismo —, aos trabalhadores terem seus direitos retirados, sem condições de intervir neste processo para, estabelecendo posição de equilíbrio, forçar solução que atenda aos interesses de todos.

Não há sindicalismo em condições de agir. Não há, também, união. É que esta, em sistema que prega o sindicato único, que não abre espaço para outras formas de representação de trabalhadores, ou uma representação plural, não pode, em condições razoáveis, existir.

Como falar em união, se esta só pode ocorrer no plano jurídico, que é onde os conflitos são resolvidos, por meio de um sindicato debilitado e ineficiente?

Sendo os problemas gerados por modelo de organização dos trabalhadores que não mais dá resultados, é imperioso achar forma de possibilitar melhor representação dos interesses dos trabalhadores, quer pela alteração do modelo de sindicalização existente, quer pela busca de novas formas de representação.

Nosso estudo é um pedaço desta busca.

Para isto, estabelecemos como fecho do texto, depois do estudo genérico do Direito Sindical, com destaque para o modelo brasileiro, a análise da comissão de empresa, com a formulação de proposta para sua implantação de maneira efetiva no Brasil.

É que, de todas as mazelas geradas por um sindicalismo ineficaz, com certeza uma das mais perversas decorre do vazio que existe no interior dos locais de trabalho — e que, talvez, um dia possa ser agora ocupado pela representação dos trabalhadores nas empresas, prevista no art. 11 da Constituição da República e nos arts. 510-A a 510-D, da CLT, incluídos pela reforma trabalhista, e sobre o que falamos mais à frente —, no tocante à representação dos trabalhadores, que assistem, de longe, a um sindicato que negocia — mal e com poucos resultados — questões de interesse geral da categoria, mas não está presente para resolver os problemas de seu dia a dia.

Pelo contrário, é entidade que, muitas vezes, do ponto de vista dos trabalhadores, não consegue ser vista como algo concreto, que esteja ao lado do seu representado quando este necessita.

A escolha da comissão de empresa como objeto final de estudo, entretanto, não se deve apenas ao fato de haver um vazio na representação dos trabalhadores na empresa, pois, dentro desta ótica, poderíamos escolher qualquer forma de representação, ou até centrar a análise em todas elas.

A delimitação feita obedeceu a alguns fatores, que devem ser enunciados: 1) o fato de que o Brasil, embora não possua previsão legislativa da comissão de empresa, tem experiência a respeito do tema, dentro da autorregulamentação, embora

não tão significativa como poderia ser; 2) a existência de experiência, incluindo a legislativa, em outros países, que permite, com o primeiro fator, o estabelecimento de noções concretas a respeito do tema, permitindo a formação de um juízo sobre o assunto que permita a formulação de proposta para um problema real: a falta de representação eficiente dos trabalhadores na empresa; e 3) a conclusão, preliminar e à guisa de hipótese, de que esta forma de representação, caso implantada em base mais sólida, pode ser fator para a solução do problema apontado.

Para chegar à conclusão que negue ou confirme a última assertiva, dentre as diversas orientações que poderiam ser seguidas, elegemos a que, talvez, seja a mais abrangente.

Optamos, especialmente a partir da publicação deste estudo como livro, agora em sua 10ª edição, por partir de uma visão geral do sindicalismo brasileiro, estudando suas principais instituições e institutos, detalhando, assim, o campo onde, necessariamente, situaremos a comissão de empresa, até chegar à análise dos aspectos próprios do objeto que foi delimitado.

No tocante à pesquisa, além da análise das fontes primárias (o ordenamento jurídico e as decisões jurisprudenciais), fizemos a indispensável consulta à bibliografia existente a respeito dos temas analisados.

Dentro da metodologia, e sobre a ideia que fecha esta introdução, todo o estudo está baseado na análise do modelo de relações coletivas de trabalho brasileiro, em permanente confronto de sua estrutura com a ideia de liberdade sindical.

Para isto, elegemos como referências básicas o posicionamento, normativo e doutrinário, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em primeiro lugar.

Isto porque a OIT oferece, de forma consolidada, modelo básico de relações coletivas de trabalho com liberdade sindical, que pode servir de norte para todo estudo que pretenda partir desta premissa.

Observe-se que esse modelo está estabelecido em ideia de liberdade que é própria do sistema capitalista, apresentando como postulados, por exemplo, o pluralismo e a igualdade de forças em sistema em que há uma classe de produtores e outra de trabalhadores.

Não é nem seria a mesma ideia em sistema em que os trabalhadores são considerados os detentores de todos os meios e que, portanto, têm a organização sindical sustentada em outras premissas que não as acima enunciadas.

Como diz Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, “os sindicatos do mundo socialista devem ser encarados dentro da teoria socialista. Do mesmo modo que a democracia e as liberdades. De preferência, sem preconceitos”<sup>(2)</sup>. Sem preconceitos, mas, hoje

---

(2) *Curso de direito sindical: teoria e prática*. São Paulo: LTr, 1991. p. 32.

em dia, também sem importância, até porque um modelo totalmente controlado, em que as liberdades são ignoradas, não serve como parâmetro para pensar em uma forma de união das pessoas em um ambiente que só pode ser o democrático.

De qualquer sorte, o modelo de relações de produção em que vamos, no final do livro, inserir nossa proposta de implantação da comissão de empresa como meio de representação direta dos trabalhadores na empresa, entretanto, é o brasileiro que, embora com mais vícios do que virtudes, adota o modelo capitalista, pelo que é preciso raciocinar com base nele.

Isto não quer dizer, porém, que podemos descurar de experiências que foram formuladas com base em outra concepção, como foi a experiência dos conselhos de fábrica italianos das primeiras décadas deste século XX, influenciada por Gramsci e o grupo da revista *Ordine Nuovo*, dentro de concepção revolucionária<sup>(3)</sup>. Apenas, não será esta a trilha que seguiremos.

No Direito Estrangeiro<sup>(4)</sup>, dentro da linha invocada, demos preferência — principalmente a partir da segunda parte do estudo, dedicada à representação dos trabalhadores e, mais propriamente, à comissão de empresa — à análise dos sistemas de países que guardam relação com o sistema produtivo escolhido; que tenham ligação, por diversas circunstâncias, com o Brasil, e que sejam portadores de experiência relevante, no plano jurídico e/ou no plano fático, em relação aos temas abordados.

Assim é que, como se verá, deve sobressair a Espanha, possuidora de um sindicalismo com liberdade sindical, pós Franco, dentro de modelo extremamente complexo, do ponto de vista da multiplicidade de regras.

Do mesmo modo Portugal, com experiência de liberdade sindical recente (em termos históricos), mas que muito tem a oferecer em termos de elaboração de modelo, devendo, em relação a este país, ser ressaltada nossa identidade, fruto de experiência de mais de 300 anos de uma relação colonizador x colônia.

Natural, também, a opção pela Itália, outro país a adotar a liberdade sindical, depois, como os anteriores, de experimentar regimes de força, mas que tem modelo que evoluiu em moldes diversos, à margem de uma normatividade rígida, o que lhe dá a característica de se notabilizar pela alta prevalência da autonomia privada coletiva.

Por outro lado, com estes e outros países, na primeira parte, destacadamente, impõe-se analisar, em vários aspectos, o modelo sindical dos Estados Unidos da América, até pela maneira própria como ele foi estabelecido, com base em valores

---

(3) Ver GRAMSCI, António. *Democracia operária*: partido, sindicato, conselhos. Coimbra: Centelha, 1976. p. 147.

(4) A opção por “direito estrangeiro”, a partir da 5ª edição, decorre da análise, via de regra, genérica de outros sistemas jurídicos, não obstante haja destaque para países determinados, e com análise mais acurada, como será visto.

econômicos, sociais, políticos e morais bem típicos, bem como em razão de seu sistema jurídico ser distinto dos países acima elencados e do Brasil.

Toda esta análise do Direito Estrangeiro, porém, deve ser ressaltada, sendo feita levando em consideração a advertência feita por Cássio Mesquita Barros, quando trata da participação dos trabalhadores na empresa, mas que serve para toda e qualquer hipótese. Ela, integralmente, é a seguinte:

“Cabe, ainda, à guisa de conclusão, assinalar que a riqueza da experiência internacional esbarra na consciência de que temas como o da participação dos empregados nas decisões das empresas só podem ser compreendidos no contexto do desenvolvimento histórico do sistema de relações do trabalho de cada país. Este sistema por sua vez está ligado ao contexto social, econômico, político, cultural e legal de cada país. Por isso se costuma dizer que transferir um esquema da participação dos trabalhadores nas decisões das empresas, adotado em um país, é tão perigoso como o transplante de um órgão a outro ser humano.”<sup>(5)</sup>

Ainda a respeito do direito Estrangeiro, cabe observar que, como sua utilização é feita para pontuar, especialmente em perspectiva doutrinária, os diversos aspectos estudados do Direito Sindical brasileiro, não há aqui a preocupação de fazer, em todas as edições, sua atualização, salvo quando imprescindível para o estudo que se faz das relações coletivas de trabalho no Brasil.

Embora seja este um estudo feito com base no Direito, não se pode, quando se tem tema que, no Brasil, não possui base legislativa, deixar de fazer análise direta dos fatos sociais, bem como prestigiar a evolução histórica dos institutos abordados, pois esta fornece elementos indispensáveis para a compreensão destes.

No que diz respeito à estrutura do trabalho, iniciaremos pelo estudo do Direito Sindical, analisando, dentro das partes que o compõem, seus principais institutos. A primeira parte do trabalho resultará do cumprimento desta tarefa.

Passado este primeiro momento, volta-se o segundo à análise que constituiu o objetivo final do trabalho, enquanto tese de doutorado e, então, serão estudadas as diversas formas de representação dos trabalhadores, chegando-se até a que é a nossa principal preocupação: a comissão de empresa.

Observe-se que o estudo das diversas formas de representação, bem como, especificamente, da comissão de empresa, não representa algo novo, no plano mundial. Em alguns países, como a Espanha, o modelo de relações coletivas de trabalho alberga esta forma de representação, havendo, portanto, experiências solidificadas.

---

(5) Representação dos trabalhadores na empresa. In: ROMITA, Arion Sayão (coord.). *Sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1986. p. 179.

Mesmo no Brasil, onde não existe maior espaço para atuação da comissão de empresa, existem estudos sobre a matéria. Não temos a pretensão, pois, de oferecer, com este texto, algo de inovador sobre o instituto, salvo nova visão, ou, pelo menos, visão pessoal da questão que, entendemos, deve ser feita como proposta que envolva as relações coletivas de trabalho como um todo.

Todo o estudo parte de ideia definida e que norteará todo o desenvolvimento do trabalho. Esta ideia é a liberdade sindical, podendo ser identificada na seguinte afirmação de Cássio Mesquita Barros Jr.:

“O princípio jurídico fundamental em que se baseiam os sistemas modernos de relações entre trabalhadores e empregadores é o de que a organização sindical é livre.”<sup>(6)</sup>

Isto, ressalte-se, dando-lhe visão ampla: de que a liberdade sindical relaciona-se ao direito dos trabalhadores, principalmente de definir as formas mais eficazes de agrupamento, com vistas à defesa de seus interesses.

---

(6) Organização sindical e revisão constitucional. *Revista LTr*, São Paulo, v. 57, n. 11, p. 1294, nov. 1993.

## **1ª PARTE — DIREITO SINDICAL**



# TÍTULO I — ORGANIZAÇÃO SINDICAL

## 1. INTRODUÇÃO AO ESTUDO DO DIREITO SINDICAL

Para o estudo dos institutos, instituições, princípios e regras que versam sobre as relações coletivas de trabalho, é indispensável que, antes de tudo, sejam visitados os aspectos básicos a respeito do ramo do Direito que delas se ocupa.

É que resta impossível compreender a atuação que se desenvolve, em nível coletivo, em torno do trabalho humano, principalmente do ponto de vista jurídico, sem dominar as noções primeiras da Ciência do Direito, na parte em que ela (a atuação) é desenvolvida.

Para isto, então, vamos, a partir de agora, procurar traçar ideias básicas a respeito: da denominação que deve ser dada a este ramo do Direito; da sua posição dentro do Direito; da definição cabível; de sua divisão; de seus princípios; de suas fontes e das relações que mantém com outros ramos do Direito e com outras ciências.

Ressalte-se, por oportuno, que não é nossa pretensão elaborar, neste estudo, uma Teoria do Direito Sindical, mas, apenas, como dito, fixar conceitos mínimos para sua compreensão.

### **1.1. Denominação**

Devemos iniciar com a denominação a ser utilizada para o conjunto de instituições, institutos e normas que compõem e informam as relações coletivas de trabalho.

Não existe uniformidade, entre os autores, a respeito da denominação a ser utilizada, se Direito Coletivo do Trabalho ou Direito Sindical.

Alguns autores, como Mozart Victor Russomano, utilizam indistintamente as duas denominações. É que, para Russomano, não há grande importância na divergência existente a respeito. Diz ele:

“O Direito Coletivo do Trabalho é também denominado Direito Sindical. A primeira expressão tem maior precisão científica e, cada vez mais, invade a preferência dos autores. Mas como em todos os níveis do Direito Coletivo do Trabalho está presente e atuante o sindicato, não atribuímos grande importância à divergência existente a propósito. Por isso, usamos as duas expressões como sinônimos, atribuindo ao Direito Coletivo do Trabalho e ao Direito Sindical o mesmo conteúdo e, em consequência, o mesmo conceito.”<sup>(1)</sup>

Com isto não concorda Antônio Álvares da Silva, entendendo que se deve ter uma denominação precisa. É que, para o autor, “com o correr do tempo, esta opção terá que ser definitiva pois não se conhece nenhuma disciplina jurídica que tenha oficialmente dois nomes aceitos pela doutrina”. Faz opção pela denominação Direito Coletivo do Trabalho, afirmando que Direito Sindical é uma expressão curta e insuficiente, podendo levar ao equívoco de que este ramo do Direito só se ocuparia dos sindicatos. Para ele, a denominação de sua escolha tem aceitação internacional, possui precisão terminológica e se justifica porque, neste ramo, o trabalhador é visto não como pessoa e sim como categoria, o que importa em uma coletividade<sup>(2)</sup>.

Por seu turno, Maurício Godinho Delgado explica que a denominação Direito Coletivo do Trabalho é definição de caráter objetivista, pois realça o conteúdo do “segmento jurídico identificado: relações jurídicas grupais, coletivas, de labor”, enquanto Direito Sindical é uma denominação de caráter subjetivista, pois dá ênfase a um dos sujeitos da disciplina, no caso o sindicato. Opta pela primeira, por ser mais abrangente que a anterior, afirmando que as denominações objetivistas “tendem a ser superiores, tecnicamente, às subjetivistas, por enfocarem a estrutura e as relações do ramo jurídico a que se reportam, em vez de apenas indicar um de seus sujeitos”<sup>(3)</sup>.

Octavio Bueno Magano é outro que faz opção pela denominação Direito Coletivo do Trabalho, usando os seguintes argumentos:

“Com a denominação, Direito Coletivo, rivaliza a de Direito Sindical. Critica-se a primeira com o argumento de que, implicando o seu oposto, ou seja, o Direito Individual, gera confusão entre o conceito deste e o de direito subjetivo. Por outro lado, seria inexpressiva uma vez que todo direito é coletivo, quer dizer, emana da coletividade e a ela se dirige.

Tais censuras não nos parecem procedentes porque, como assinala Jorge Enrique Marc, a contraposição do Direito Individual ao Coletivo não

---

(1) *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997. p. 47. Aqui cabe salientar que o autor, embora afirme a maior precisão científica da denominação Direito Coletivo do Trabalho, utiliza o seu, como diz, sinônimo, na denominação que dá à obra indicada.

(2) *Direito coletivo do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p. 41-43.

(3) *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 1280.

faz senão esclarecer o problema, já que um deles tem por base precisamente a relação individual do trabalho, enquanto o outro dá realce à convenção coletiva de trabalho. No que respeita à observação de que todo direito é coletivo, vem a talho lembrar que se trata de denominação enfática. Por último, é preciso registrar que, compreendendo a disciplina em foco, relações em que grupos de trabalhadores, não organizados em sindicatos, podem figurar como sujeitos, conclui-se que a expressão Direito Sindical não guarda com ela total correspondência.”<sup>(4)</sup>

António Menezes Cordeiro também acolhe a denominação Direito Coletivo do Trabalho, como se verifica na parte III de seu *Manual de Direito do Trabalho*<sup>(5)</sup>, que é dedicada ao estudo das relações coletivas de trabalho.

Amauri Mascaro Nascimento, por seu turno, prefere a denominação Direito Sindical. Sua justificativa merece ser inteiramente transcrita:

“Não há dúvida que a expressão ‘Direito Sindical’ não é aceita por alguns doutrinadores, que preferem ‘Direito Coletivo do Trabalho’. Sustentam que as relações coletivas de trabalho não são apenas sindicais, afirmação que merece todo o acatamento, porque algumas vinculações que se desenvolvem no âmbito coletivo prescindem mesmo dos sindicatos, como aquelas de que são partes, diretamente, as Comissões de Trabalhadores não sindicalizados e o empregado.

Porém, é preciso convir que são as relações das quais o sindicato ou outras entidades sindicais fazem parte as que ocupam a quase-totalidade do espaço das relações coletivas do Direito do Trabalho, daí porque, segundo um critério de preponderância, é possível designar todo esse campo pela sua verdadeira nota característica, que é a organização e a ação sindical.

Justifica-se ‘Direito Sindical’ não só por essa razão, mas, também, porque valoriza o movimento sindical, principal artífice das relações coletivas trabalhistas.”<sup>(6)</sup>

A denominação Direito Sindical, ressalte-se, é a utilizada, também, pela Organização Internacional do Trabalho, como se verifica em seus textos, nas obras publicadas por estas, pela Oficina Internacional do Trabalho ou em convênio com editoras e órgãos estatais de diversos países, podendo ser citada como exemplo, entre outras, a denominada “Derecho Sindical de la OIT: normas y procedimientos”<sup>(7)</sup>.

---

(4) *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1990. p. 11. v. III: Direito coletivo do trabalho.

(5) Coimbra: Almedina, 1991. p. 226-509.

(6) *Direito sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 3.

(7) Genebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1995. p. 166.

É, ainda, a utilizada por Gino Giugni<sup>(8)</sup>, Antonio Ojeda Avilés<sup>(9)</sup> e José Francisco Siqueira Neto<sup>(10)</sup>.

Há quem, todavia, dê às denominações sentido diverso. É o que se observa em José Augusto Rodrigues Pinto que, em livro denominado *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*, divide a obra, no aspecto material, em duas partes, a primeira denominada *sindicalismo*, onde, além das questões propedêuticas, faz o estudo da organização sindical, e a segunda, que intitula *Direito Coletivo do Trabalho*, quando estuda as relações sindicais, optando claramente por separar as duas matérias, até quanto à denominação<sup>(11)</sup>.

Optamos pela denominação Direito Sindical por duas razões principais. A primeira, seguindo a orientação de Amauri Mascaro, acima delineada. Não se pode negar que o estudo das relações coletivas de trabalho é, principalmente, o estudo de relações em que o sindicato se faz presente, não obstante outras formas de representação, formadas por trabalhadores, sindicalizados ou não, tenham espaço considerável, em diversos sistemas jurídicos, no que diz respeito às relações coletivas de trabalho.

A segunda razão tem relação direta com a posição que acreditamos ocupar o Direito Sindical, dentro da Ciência Jurídica. Como será observado adiante, defendemos a autonomia do Direito Sindical, ou seja, creditamos ao Direito Sindical a condição de ramo autônomo da Ciência do Direito.

Para que isto fique bem delineado, perfeitamente identificado, é preciso, logo na denominação, distinguir o Direito Sindical do Direito do Trabalho, o que se consegue, mais facilmente, desta forma.

A utilização da denominação Direito Coletivo do Trabalho, ou, talvez, de uma congênere, Direito das Relações Coletivas de Trabalho, possivelmente levaria à conclusão, à primeira vista, de sua inclusão dentro do Direito do Trabalho, embora pudesse superar, também de imediato, o óbice que se põe à denominação Direito Sindical, que seria o de não indicar a totalidade dos sujeitos e institutos presentes no estudo. Como acreditamos, porém, que esta vantagem não supera a desvantagem anteriormente enunciada, posicionamo-nos pelo abandono da denominação Direito Coletivo do Trabalho em prol de Direito Sindical, que é como passaremos a nos referir, a partir de agora e preferencialmente, toda vez que tratarmos do ramo que se ocupa do estudo das relações coletivas de trabalho.

Não que, vez por outra, até para evitar a monotonia decorrente do uso repetido de uma expressão, não usemos a denominação Direito Coletivo do Trabalho. Assim agir é uma constante, entre aqueles que se ocupam das letras jurídicas<sup>(12)</sup>.

---

(8) *Direito sindical*. Tradução Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991. p. 334.

(9) *Derecho sindical*. 7. ed. Madrid: Tecnos, 1995. p. 836.

(10) *Contrato coletivo de trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*. São Paulo: LTr, 1991. p. 68-70.

(11) *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

(12) É comum, *v. g.*, entre os juslaboralistas, referir-se ao Direito do Trabalho como “Direito Laboral” ou “Direito Obreiro”, sem que isto modifique o entendimento de que a primeira denominação (Direito do Trabalho) é a que corretamente identifica este ramo da Ciência Jurídica.

Observe-se, por fim, que as expressões sindicalismo, organizações sindicais, atuação sindical, entre outras, não precisam, necessariamente, ser utilizadas sempre em sentido estrito, podendo a segunda, por exemplo, ser usada de forma ampla, indicando qualquer grupo que se organiza em torno de interesses econômicos ou profissionais, com o objetivo de defendê-los.

Neste contexto, a denominação Direito Sindical resta perfeitamente adequada, fazendo desaparecer a crítica de se referir apenas a uma parte do conteúdo da disciplina.

## **1.2. Posição do direito sindical na ciência do direito — autonomia**

Neste item, duas tarefas se impõem: discutir a autonomia ou não do Direito Sindical e situá-lo dentro da Ciência Jurídica.

Para os que defendem estar o Direito Sindical inserido no Direito do Trabalho — a maioria —, a tarefa é mais simples, seguindo o primeiro a sorte do ramo que lhe abriga. Ocorre que, como afirmado no item anterior, defendemos a autonomia do Direito Sindical, o que torna necessário seguir os dois tópicos acima indicados.

Demonstraremos, de início, as razões pelas quais defendemos a condição do Direito Sindical como disciplina autônoma dentro do Direito.

A primeira vez que o fizemos foi na defesa de dissertação de mestrado, na Universidade Federal do Pará, em 1995. Esta dissertação foi depois publicada, dela constando o seguinte:

“É regra considerar as normas sobre sindicalização como integrantes da disciplina Direito do Trabalho, negando-se, por via de consequência, sua autonomia.

Acreditamos que esse entendimento merece uma reflexão, principalmente a partir da sindicalização do servidor público, garantida em 5.10.1988.

É que as normas relativas ao Direito Sindical servem agora para regular não só relações que envolvem entidades sindicais que representam empregados e empregadores — ligados por uma relação contratual, de emprego —, mas também para regular as relações das entidades sindicais que congreguem servidores públicos, via de regra sujeitos a um regime administrativo, e que mantêm relações com a Administração Pública.

Nota-se, então, a inaplicabilidade das normas previstas na CLT, por uma razão que nos parece óbvia, qual seja, a de que os servidores sujeitos ao regime administrativo não são destinatários das normas celetistas, sujeitando-se, isso sim, às normas estabelecidas pelos diversos entes públicos que compõem a Federação.

O Direito Sindical alcançou um espectro mais amplo, encontrando-se parte de suas normas completamente alheias à CLT, e desvinculadas, por consequência, do regime celetista de trabalho.

Logo, ficou o Direito Sindical, ou suas normas, ligado a duas disciplinas, o Direito do Trabalho e o Direito Administrativo, o que impede que seja considerado apenas como parte integrante da primeira disciplina mencionada.

Como regra geral, uma disciplina é considerada autônoma quando dotada de autonomia em três aspectos: científico, didático e legislativo. Não entendemos que a autonomia jurisdicional deva ser considerada como um aspecto importante.

O Direito Sindical não tem autonomia legislativa, ou seja, um corpo próprio de leis, mas sim encontram-se suas normas inseridas no texto constitucional, na CLT e nos regimes jurídicos próprios de cada ente público. Desconhecemos, ainda, sua autonomia didática, sendo o Direito Sindical normalmente ministrado como parte do Direito do Trabalho.

Não quer dizer que não se possa considerar uma disciplina como autônoma sem que todos os seus aspectos estejam presentes. Não, a autonomia pode existir, de fato, sem a ocorrência de todos os aspectos, bastando que esteja presente a autonomia científica.

É o caso do Direito Sindical, que possui autonomia científica, já que tem objeto de estudo próprio, que não se confunde com as demais disciplinas jurídicas, e, mais ainda, não pode ser considerado como compartimento de determinada disciplina, no caso o Direito do Trabalho.

Referido entendimento, que não se constitui propriamente no objeto deste estudo, e que por isso se limitará ao enunciado acima, serve para a perfeita compreensão da sindicalização do servidor público, demonstrando o não cabimento da aplicação das normas sobre sindicatos e sindicalização previstas na CLT, para as organizações sindicais de servidores sujeitos ao regime administrativo.

Conduz, ainda, à possibilidade de regulamentação da sindicalização do servidor público, sem restringir os direitos e garantias constitucionais, por óbvio, em nível estadual e municipal, o que se constituiria em uma tarefa proibida, se considerássemos que as normas sobre Direito Sindical estivessem inseridas no Direito do Trabalho, pois, sendo este nacional, a competência para legislar é exclusiva da União, conforme art. 22, I, da Constituição Federal.<sup>(13)</sup>

Em resumo do acima exposto, fica claro que defendemos a autonomia do Direito Sindical pela existência de um objeto próprio de estudo, que se tornou nítido, em definitivo, com a sindicalização do servidor público.

No sentido da autonomia, podemos, ainda, verificar o entendimento de Antonio Ojeda Avilés, que afirma que o Direito Sindical não é um apêndice do Direito Individual do Trabalho, mas sim o segmento jurídico da macrodisciplina relações industriais<sup>(14)</sup>.

Esse o pensamento, também, de Antônio Álvares da Silva, que leciona que é a tipicidade de uma área ocupada por um conjunto de regras que permite considerar-se uma disciplina como autônoma, autorizando seu estudo em separado. Para ele, esta tipicidade, em relação ao que denomina Direito Coletivo do Trabalho, caracteriza-se pelos sujeitos participantes, pelo objeto e pela natureza das relações compreendidas na disciplina<sup>(15)</sup>.

---

(13) BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *A sindicalização no serviço público*. Curitiba: Genesis, 1996. p. 13-15. A sindicalização do servidor público, a propósito, acreditamos, é o motivo suficiente para a distinção entre o Direito do Trabalho e o Direito Sindical, que Arion Sayão Romita entendia não existir, em obra publicada antes da CF/88 (*Direito sindical brasileiro*. Rio de Janeiro: Brasília, 1976. p. 16), justificando a autonomia do segundo.

(14) *Derecho sindical*. 7. ed. Madrid: Tecnos, 1995. p. 58.

(15) *Direito coletivo do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p. 44. É importante, aqui, ressaltar a observação que faz o autor de que tipicidade não deve confundir-se com isolamento, pois este inexistente, dado o relacionamento natural entre as disciplinas jurídicas e suas regras.

Em direção contrária, o pensamento de Octavio Bueno Magano, que afirmava que “a autonomia de uma disciplina se determina pela conjugação de três elementos: domínio de vasta matéria, princípios próprios e institutos peculiares”, que acredita não existir em relação ao Direito Sindical<sup>(16)</sup>, denominado por ele, como visto, Direito Coletivo do Trabalho.

Assim pensa Amauri Mascaro Nascimento:

“O Direito Sindical não é um ramo, é parte de um ramo do Direito, do Direito do Trabalho, por maiores que sejam os esforços voltados para reconhecê-lo como um setor próprio do ordenamento jurídico. É possível que, no futuro, possa destacar-se do Direito do Trabalho. Não seria a primeira vez que um ramo conexo ao Direito do Trabalho dele se destacaria. É o que ocorreu com o Direito de Previdência Social, hoje Direito de Seguridade Social. Quando surgiu, estava atrelado ao Direito do Trabalho. Atualmente, é autônomo e inconfundível, tem características próprias que o identificam, inclusive, dentre elas, a de ser um ramo do Direito Público.”<sup>(17)</sup>

Em consonância com o pensamento de Magano e Mascaro, podemos encontrar, ainda, António Menezes Cordeiro<sup>(18)</sup>, Gino Giugni<sup>(19)</sup> e José Francisco Siqueira Neto, este afirmando que, respeitadas algumas situações que denomina mais evoluídas, ainda considera o Direito Sindical como parte do Direito do Trabalho, muito embora reconheça antes que, à luz dos critérios utilizados para a determinação da autonomia de um ramo do Direito, não se pode excluir a possibilidade de autonomia do primeiro<sup>(20)</sup>.

Ainda nesse sentido a proposta de Mauricio Godinho Delgado que, não obstante reconheça no que denomina Direito Coletivo do Trabalho um campo temático próprio, teorias próprias e princípios específicos, propugna por sua autonomia relativa, por formar um complexo especializado do Direito, mas ainda integrante, com o Direito Individual do Trabalho, do complexo jurídico que denomina Direito do Trabalho<sup>(21)</sup>.

Mantemos nosso posicionamento anterior, pelas razões adotadas, sendo o objeto próprio de estudo mais do que suficiente para a conclusão da autonomia do Direito Sindical.

---

(16) *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1990. p. 10. v. III: Direito coletivo do trabalho. Este posicionamento é ratificado por Magano, na obra *Política do trabalho* (São Paulo: LTr, 1992. p. 108).

(17) *Compêndio de direito sindical*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 27.

(18) *Manual de direito do trabalho*. Coimbra: Almedina, 1991. p. 24-26.

(19) *Direito sindical*. Tradução: Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991. p. 334.

(20) *Contrato coletivo de trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*. São Paulo: LTr, 1991. p. 63 e 67.

(21) *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 1297-1298.

Definido o Direito Sindical como disciplina dotada de autonomia, é preciso, agora, encontrar sua posição dentro do que se convencionou chamar “Divisão do Direito”.

Até há pouco mais de 10 anos, ou seja, antes da promulgação da Constituição Federal em 5 de outubro de 1988, dentro da ideia básica que esposamos para considerar ter nascido a autonomia do Direito Sindical — a possibilidade de sindicalização dos servidores públicos civis —, era este ramo parte integrante do Direito do Trabalho.

Conveniente, então, situar a posição do Direito do Trabalho dentro da Ciência do Direito para, depois, verificar a que cabe ao Direito Sindical, que se desprendeu do primeiro.

Não que a conclusão, em relação a ambos os casos, apenas porque um era integrante do outro, tenha de ser a mesma. Entendemos, todavia, que este, no caso em apreço, é o caminho lógico a seguir.

É clássica a divisão do Direito em público e privado, afirmando Maria Helena Diniz ser ela proveniente do Direito Romano e calcada em critério de interesse ou utilidade<sup>(22)</sup>.

Autores há, entretanto, como Daniel Coelho de Souza, que pretendem alargar esta divisão, inserindo uma terceira categoria, o que, segundo o autor mencionado, decorre da existência de normas em que estão combinados os interesses público e privado, e que originam o que denomina Direito de ordem pública (Direito misto)<sup>(23)</sup>.

Outros, como Miguel Reale, mantêm a divisão nos moldes tradicionais, alterando, porém, os fundamentos que lhe deram origem. É a que esposamos. Para Reale, a distinção entre Direito Público e Privado deve fazer-se com duas novas formas que complementam o critério original: a primeira considerando o conteúdo da relação jurídica, em que se verifica qual o interesse imediato e prevalecente, se geral ou particular e, a segunda, em que se faz a divisão quanto à forma da relação, sendo de Direito Público a relação jurídica de subordinação e de Direito Privado a relação jurídica de coordenação<sup>(24)</sup>.

Dentro destas divisões encontramos, também, divergências sobre a posição ocupada pelo Direito do Trabalho.

Para Daniel Coelho de Souza, as normas de Direito do Trabalho “custodiam interesses individuais, por um motivo social”, classificando-se a disciplina, portanto, dentro da terceira categoria que admite, ou seja, sendo de ordem pública<sup>(25)</sup>.

---

(22) *Compêndio de introdução à ciência do direito*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. p. 228.

(23) *Introdução à ciência do direito*. 6. ed. Belém: CEJUP, 1994. p. 277.

(24) *Lições preliminares de direito*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 1993. p. 336.

(25) *Introdução à ciência do direito*. 6. ed. Belém: CEJUP, 1994. p. 279.

Para Reale, o Direito do Trabalho integra o Direito Público, por estabelecer o Estado, em sua ótica, vínculos de subordinação, afirmando o autor, por exemplo, que as normas estabelecidas pelas entidades sindicais possuem caráter publicístico e cogente<sup>(26)</sup>.

Maria Helena Diniz, embora acentue a intervenção estatal no Direito do Trabalho, que impõe limites à iniciativa individual, bem como a existência de relações de subordinação, que vislumbra nos deveres impostos pelo Estado e pelos sindicatos, conclui ser o Direito do trabalho integrante do Direito Privado, pois suas normas disciplinam relações entre particulares<sup>(27)</sup>.

Entendemos desta forma. A simples existência de normas limitadoras da autonomia da vontade, necessárias para o ajuste indispensável ao equilíbrio entre sujeitos desiguais, trabalhadores e empregadores, não desnatura o fato de que a relação jurídica, que entre eles é estabelecida, é de coordenação. Além do mais, embora exista o interesse geral no tocante ao conteúdo da relação de emprego, ele é mediato, prevalecendo o interesse das partes.

O fato de existir, o que é inegável, forte intervenção estatal não modifica o entendimento retro, sendo esta realidade corrente e não só no Direito do Trabalho, como se pode observar, por exemplo, olhando para as normas que disciplinam, nos dias atuais, as relações de consumo<sup>(28)</sup>. É que a natureza da relação, ao menos genericamente falando, não muda, mantendo-se a posição do Direito do Trabalho como integrante do Direito Privado.

Idêntico entendimento para o Direito Sindical. As relações jurídicas nele estabelecidas, que antes eram parte do Direito do Trabalho, são, via de regra, de coordenação, como veremos ao longo deste estudo, muito embora se possa vislumbrar, ainda, certa intervenção estatal, bem como — especificamente falando — a preponderância do Estado nas relações que mantém com os sindicatos de servidores públicos.

Isto é mais verdadeiro a partir do novo modelo de sindicalização adotado pelo texto constitucional de 1988, que conferiu maior liberdade às organizações sindicais, o que nos leva a classificá-lo como híbrido (o modelo), meio-termo dentro da divisão tradicional em *com liberdade* e *sob controle do Estado*, a respeito do que voltaremos a falar.

---

(26) *Lições preliminares de direito*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 1993. p. 345-347.

(27) *Compêndio de introdução à ciência do direito*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 1995. p. 248-249.

(28) Sobre isto, afirma Miguel Reale: “o Estado cobre, atualmente, a sociedade inteira, visando a proteger a universalidade dos indivíduos, crescendo, dia a dia, a interferência dos poderes públicos, mesmo fora da órbita dos Estados socialistas, ou, para melhor dizer, comunistas, onde se apagam cada vez mais as distinções entre o que cabe ao Estado e o que é garantido permanentemente aos cidadãos como tais” (*Lições preliminares de direito*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 1993. p. 335).

A propósito deste aspecto, de o grau de liberdade influenciar a posição da disciplina, não é demais ressaltar que estamos comungando do pensamento de Amauri Mascaro Nascimento, segundo o qual nos modelos corporativistas a natureza é pública e nos de autonomia coletiva é privada, sendo a primeira própria de regimes autoritários<sup>(29)</sup>, o que não é mais a hipótese brasileira, ainda que não se tenha alcançado o grau de liberdade desejável e próprio dos regimes democráticos.

Não se pode encerrar este item, entretanto, sem fazer referência à posição de Antônio Álvares da Silva que, adotando a posição defendida por Cesarino Júnior, conclui que a repartição do Direito em Público e Privado é insuficiente, interpondo-se entre eles o *Direito de Grupo* ou *Direito Social*, que se basearia em nova concepção do homem, que passaria a ter conceito coletivo<sup>(30)</sup>. Para ele, neste Direito Social estaria situado o que denomina Direito Coletivo do Trabalho.

### **1.3. Definição**

Escolhida a denominação que deve ser dada ao conjunto de princípios, regras e institutos pertinentes às relações coletivas de trabalho, bem com firmada sua posição dentro da Ciência do Direito, necessário faz-se encontrar definição para o que chamamos de Direito Sindical.

Esta definição, ressalte-se, leva em consideração, basicamente, três aspectos: a denominação que acolhemos; a autonomia desta parte do Direito, que defendemos; e o conteúdo da disciplina, que será, depois, dividido, no plano didático.

Antes, entretanto, é conveniente verificar algumas definições, formuladas pelos autores que se ocupam da matéria.

Para Octavio Bueno Magano, "Direito Coletivo do Trabalho é a parte do Direito do Trabalho que trata da organização sindical, da negociação e da convenção coletiva do trabalho, dos conflitos coletivos do trabalho e dos mecanismos de solução dos mesmos conflitos"<sup>(31)</sup>.

Observe-se que a definição acima obedece à estrutura que adotaremos mais abaixo, quando formos definir o que compreendemos como Direito Sindical, embora não façamos exposição tão detalhada do conteúdo. Magano, como visto, usa a denominação Direito Coletivo do Trabalho; considera-o como parte integrante do Direito do Trabalho e centra sua definição no objeto de estudo.

Amauri Mascaro Nascimento, quando trata da definição do que denomina Direito Sindical, afirma que a expressão tem dois sentidos: um subjetivo, que indica os "direitos do sindicato no desempenho de suas atribuições legais e, outro,

---

(29) *Direito sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989. p. 20.

(30) *Direito coletivo do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p. 189-190.

(31) *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1990. p. 11. v. III: Direito coletivo do trabalho.