



## 16° Congresso de Iniciação Científica

### A INSERÇÃO DAS CENTRAIS SINDICAIS NA ESTRUTURA JURÍDICA DOS ENTES DE REPRESENTAÇÃO COLETIVA

#### Autor(es)

---

LUCIMARA FERNANDES

#### Orientador(es)

---

MIRTA GLADYS LERENA MANZO DE MISAILIDIS

#### Apoio Financeiro

---

PIBIC/CNPq

#### 1. Introdução

---

O Direito Coletivo do Trabalho estabelece a proteção do trabalho humano, e conseqüentemente à proteção da pessoa humana, em atividades profissionais. [1]

No confronto capital e trabalho ele devolve aos grupos a defesa dos interesses profissionais, fornecendo-lhes os instrumentos técnicos para a ação sindical, como ensinam Orlando Gomes e Élon Gottschalck. [2]

O Direito Coletivo do Trabalho [3]

Tema ainda bastante controvertido, é a criação de categorias diferenciadas no atual cenário jurídico que traz importante contribuição para o Direito Coletivo de Trabalho, uma vez que o avanço tecnológico que propicia o surgimento de novas atividades e profissões, usualmente implica na indagação acerca da existência ou não de nova categoria profissional.

Um dos fatores importantes desse estudo é identificar quais são as categorias profissionais consideradas diferenciadas, e apresentar as mudanças nas decisões judiciais com relação ao estatuto profissional especial citado no artigo 511 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Até a Constituição Federal de 1988 as categorias profissionais diferenciadas eram constituídas através de decisão da Comissão de Enquadramento Sindical do Ministério do Trabalho conforme artigo 570, CLT, passando a integrar o quadro das atividades e profissões referidas no artigo 577 da CLT.

IBID. p. 519 Então o empregador que tiver empregados pertencentes às categorias diferenciadas e que não foram representadas por órgão de classe de sua categoria, ou forem suscitadas diretamente a participar das negociações coletivas, não terá como obrigação o cumprimento desta convenção, pois, o empregado pertencerá à convenção coletiva relativa à atividade preponderante da empresa.

[1]

[2]

[3]

## 2. Objetivos

---

Pelo exposto a pesquisa tem como foco a elaboração de uma construção conceitual e instrumental sobre uma categoria jurídica do Direito Coletivo do Trabalho, cujas características ímpares demandam uma compreensão específica no concerto das atividades profissionais reconhecidas, regulamentadas ou não: a categoria profissional diferenciada.

Nesse sentido a pesquisa visa verificar em que medida essa alteração na organização sindical que ora será analisada influenciará nas correntes conservadoras que procuram preservar o modelo corporativo de implicações populistas ou promoverá a ruptura desse modelo atendendo os interesses dos trabalhadores representados pelas entidades de base e centrais sindicais progressistas. As problematizações, as divergências doutrinárias e as polêmicas de outras ordens sobre o tema terão ênfase no estudo que faremos no decorrer do projeto.

## 3. Desenvolvimento

---

A proposta de fazermos um levantamento sobre a dificuldade que as empresas enfrentam hoje para seguir de forma correta a legislação sindical que é muito importante no âmbito jurídico empresarial.

O intuito desse projeto é analisarmos se hoje o que prevalece é categoria diferenciada, ou seja, direito garantido pela Consolidação das Leis Trabalhistas, ou prevalece a Súmula 374 TST, doutrinas e jurisprudências, tornando o trabalho do profissional na área de Pessoal mais objetivo e assim gerando menos processos trabalhistas para as empresas em geral.

No contexto jurídico atual, após o advento da Constituição Federal de 1988, as instituições sindicais não mais necessitam, para efeitos de representação e enquadramento, adequar-se ao quadro de atividades e profissões a que alude o Artigo 577 da CLT, isto em decorrência do disposto no ARTIGO 8º, Inciso I, da Constituição Federal, o qual veda ao Poder Público qualquer interferência ou intervenção na organização sindical.

As propostas de reforma da estrutura sindical, vão ao encontro do aspecto mais controvertido nas relações coletivas de trabalho, ou seja, o sindicato dos trabalhadores são representantes exclusivos dos empregados, e necessita trabalhar em prol desses funcionários, fazendo com que os sindicatos patronais participem das assembléias de constituição das convenções coletivas, tornando possível a garantia dos benefícios que

podem ter os empregados de pertencentes a categorias diferenciadas, uma vez o empregado só poderá exigir esses direitos se a empresa que trabalha, obteve representatividade na constituição de sua convenção coletiva.

#### **4. Resultado e Discussão**

---

A chamada Lei das Centrais Sindicais (Lei nº 11.648/2008) prevê o reconhecimento das Centrais Sindicais, a participação em negociações, fóruns colegiados de órgãos públicos ou qualquer lugar onde o assunto for de interesse dos trabalhadores.

É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. A legitimidade para negociar e celebrar convenção ou acordo coletivo de trabalho requer, contudo, a capacidade sindical, adquirida com o registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego.

Todavia as Centrais Sindicais podem participar do Contrato Coletivo, o que é conveniente, posto que experiências anteriores demonstrem em alguns casos que as mesmas têm maior representatividade dos trabalhadores

Portanto toda responsabilidade de negociação de direitos dos trabalhadores estará ligada as Centrais Sindicais que muitas vezes estão diretamente ligadas ao Governo Federal.

É preciso que o trabalhador sinta-se seguro, e que as Convenções Coletivas de Trabalho, que são consideradas extensão do Contrato de Trabalho, sejam elaboradas de forma a garantir direitos e benefícios, não importando para o trabalhador se as negociações serão de responsabilidade das Centrais Sindicais ou dos Sindicatos, pois o que a classe operária espera, é ter sempre uma direção combativa que eleve a capacidade de luta da classe.

#### **5. Considerações Finais**

---

O tema em questão não pretende analisar o aspecto jurídico formal adotado para regulamentar as centrais sindicais, mas examinar seu conteúdo e suas implicações no âmbito dos entes de representação coletiva.

Neste século, o sindicalismo brasileiro passou por fases gloriosas, gerou lideranças e alcançou conquistas para o conjunto dos trabalhadores. A primeira entidade nacional foi a Central Operária Brasileira (COB), constituída em 1906. Passamos pelo Movimento Único dos Trabalhadores (MUT), a Central Geral dos Trabalhadores (CGT), em 1945. Com o sindicalismo de renovação dos anos 1980, a partir do Congresso Nacional da Classe Trabalhadora (CONCLAT) foram fundadas a Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Central Geral dos Trabalhadores (CGT) e a Força Sindical (FS)

Procuramos analisar nesta pesquisa a dificuldade dos trabalhadores com relação aos seus direitos junto ao sindicato de sua categoria, e observar a utilização dos sindicatos e das Centrais Sindicais pelos partidos políticos.

## Referências Bibliográficas

---

ANTUNES, Ricardo L.C.

ANTUNES, Ricardo L.C.

BASTOS, Celso Ribeiro.

BRASIL. Súmula 374, de 25 de novembro de 1996. Dispõe sobre

CARRION, Valentin.

FAUSTO, Boris.

FORÚM NACIONAL COLETIVO DO DIREITO DE TRABALHO.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson.

GONÇALVES, Odonel Urbano. São Paulo: Saraiva, 2005.

HINZ, Henrique Macedo. Direito coletivo do trabalho.