

III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO I

EDITH MARIA BARBOSA RAMOS

TAIS MALLMANN RAMOS

LUCAS PIRES MACIEL

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gagher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e processo do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Edith Maria Barbosa Ramos, Lucas Pires Maciel, Tais Ramos – Florianópolis: CONPEDI, 2021.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-287-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: segurança humana para a democracia

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais – Anais de pôsteres. 2. Direito do trabalho. 3. processo. III Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2021 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



III ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO I

Apresentação

O Grupo de Trabalho de DIREITO DO TRABALHO, PROCESSO DO TRABALHO E DIREITOS SOCIAIS, SEGURIDADE E PREVIDÊNCIA SOCIAL I realizou as apresentações de pôsteres que sintetizaram um debate com aspectos importantes e relevantes sobre temas atuais e interdisciplinares que permeiam a seara do Direito e Processo do Trabalho, além da Seguridade e Previdência Social.

Foram apresentadas questões atuais envolvendo a pandemia da COVID-19, abordando aspectos acerca de ser ou não considerada como acidente do trabalho, da obrigatoriedade do uso da vacina e os desdobramentos para eventual justa causa, além dos impactos no ambiente do trabalho advindos dessa crise sanitária mundial.

Ademais, destacou-se temática acerca de problemas de escravidão moderna, com exploração de mão-de-obra análoga à escrava, não só de brasileiros, mas, também, de cidadãos de outros países latino-americanos, em especial, da Venezuela e Bolívia.

Outros temas foram abordados no aspecto processual, qual seja, acerca da ser constitucional ou não as mudanças na CLT acerca dos honorários sucumbenciais.

Por fim, houve a abordagem dos impactos da LGPD no ambiente trabalhista, especificamente acerca do tratamento de dados dos trabalhadores nas organizações.

Essas temáticas propiciaram discussões e reflexões que confirmaram ideias e provocaram olhares novos sobre a proteção do trabalhador, o exercício da cidadania e o papel do Estado na proteção e defesa dos direitos trabalhistas.

Profª. Dra. Edith Maria Barbosa Ramos – Universidade Federal do Maranhão

Profª. Me. Tais Ramos – Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Me. Lucas Pires Maciel – Universidade de Marília e Toledo Prudente

MODELO SINDICAL BRASILEIRO: LIMITES À PLENA LIBERDADE DE ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES

Felipe Prata Mendes¹
Kleberson alves da silva
Beatriz Normando Falcão

Resumo

INTRODUÇÃO:

Inicialmente, definem-se sindicatos como entidades responsáveis por proteger, defender e reivindicar interesses de categoria de trabalhadores específica (BRITO FILHO, 2018). Desse modo, estes encontram papel fundamental ao assegurar direitos a seus representados. Entretanto, não é infundado afirmar que o modelo sindical brasileiro perpassa por determinadas problemáticas, dentre elas, a limitação à liberdade organizacional de trabalhadores em todas as categorias existentes no Brasil, que, conseqüentemente, culminam em prejuízo no alcance desses direitos potencialmente assegurados.

Observa-se que, apesar de atuarem como os verdadeiros agentes impulsionadores e efetivadores de uma ampla liberdade de organização, tais entidades acabam por resultar em fenômeno inverso. Em resumo, ao analisar a atuação sindical, percebe-se que, ao mesmo modo que objetivam como base a busca pela liberdade, o modelo em que estão inseridos acaba por limitá-la e, conseqüentemente, geram prejuízos a empregados correspondentes à sua categoria.

Entretanto, tal problemática de atuação limitadora não decorre, em regra, do modo de atuação de sindicatos em específico, mas assim, em caráter principal, do modelo de organização sindical adotado no Brasil. Sabe-se que o modelo brasileiro utiliza, como seus pilares, a própria manutenção do sistema confederativo, juntamente com a unicidade sindical, base territorial mínima e sindicalização por categoria, com base no art. 8 da CF (BRITO FILHO, 2018). Nesse sentido, é fato que esta apresenta em seu escopo inicial determinadas limitações aos trabalhadores, que devem se adequar a determinados pilares para alcançarem tal representação por parte dos sindicatos.

Ainda se observa no âmbito do modelo brasileiro, que a não ratificação do Brasil à Convenção nº 87, OIT, culminou, no enraizamento dos pilares limitadores da liberdade sindical dentro do território.

Nesse contexto, é fato que o referido padrão de implemento sindical possui diversas rachaduras, internas e externas, que culminam em problemáticas que atingem os trabalhadores vinculados a sua categoria em particular. Como exemplo em foco, utiliza-se o prejuízo à plena

¹ Orientador(a) do trabalho/resumo científico

liberdade de organização dos negociados.

Ora, uma vez que trabalhadores de determinada categoria não possuem liberdade para se organizarem da maneira que entendem lhe ser favorável, tem-se, como resultado, uma limitação do seu direito de associação sindical.

Assim sendo, a partir dessa análise e do próprio modelo sindical brasileiro, passa-se a uma crítica acerca da liberdade de organização de trabalhadores no país, em decorrência da limitação a eles sofrida pelo próprio modelo implementado.

PROBLEMA DE PESQUISA:

De que modo o sistema sindical brasileiro limita a liberdade de organização dos trabalhadores?

OBJETIVO:

Demonstrar de que maneira o modelo sindical brasileiro restringe a liberdade de organização dos trabalhadores.

METODOLOGIA:

A presente pesquisa possui natureza aplicada, predominantemente bibliográfica, partindo de abordagem qualitativa, apoiada em doutrinas acerca da temática proposta, buscando esclarecer conceitos e fundamentos necessários à compreensão e à contextualização do que vem a ser o sistema sindical brasileiro, sua forma de organização e suas limitações. Nessa esteira, também se utilizou o método teórico-normativo, com o objetivo de analisar as disposições normativas, sobretudo, o art. 8 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e o art. 533 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

RESULTADOS ALCANÇADOS:

Ante o exposto, podemos entender a liberdade sindical em seu aspecto organizacional como a capacidade de os sujeitos definirem livremente qual o melhor modelo de organização sindical a ser adotado (PRATA MENDES, 2018). Contudo, ressalta-se que o modelo definido pela Constituição Federal de 1988 estabelece algumas balizas que limitam a liberdade organizacional de trabalhadores.

Nesse contexto, é nítido que em sua atuação não cabem mais limitações, mas sim a implementação de maior liberdade de atuação. Observa-se que, quanto maior a liberdade para

a atuação da entidade, mais convicto se faz o entendimento de que os direitos dos representados se fazem garantidos. Obviamente, não há que se falar em liberdade total sem o mínimo de fiscalização acerca da atuação sindical, tendo em vista que, sem qualquer contenção, tal atuação poderia fugir as suas finalidades e conseqüentemente prejudicar o trabalhador.

No entanto, a organização sindical, com base no modelo brasileiro, elegeu modelo confederativo, segundo o qual apresenta três níveis de instituições: os sindicatos como base, as federações em pilar intermediário e, ao ápice, as confederações. Nesse sentido, o Brasil adotou modelo semelhante a uma pirâmide no qual possui como entidades de grau superior as federações e as confederações, conforme a CLT (FRANCO FILHO, 2017). Nesse contexto, tal opção legislativa também se figura como mais uma limitação à liberdade de organização dos trabalhadores.

Ademais, ainda no tocante ao sistema confederativo adotado, conforme mencionado, sabe-se que o modelo brasileiro adota sistema híbrido, onde há clara limitação a organizações, ao fundamento de que a ela atravessam os aspectos supracitados da unicidade sindical, base territorial mínima, sindicalização por categoria e, manutenção do sistema confederativo. Conseqüentemente, tem-se que os critérios adotados limitam a atuação nos seguintes aspectos: impossibilidade de organização de múltiplos sindicatos por território e categorias, o que representaria a livre organização na prática.

Assim sendo, com base em todo o exposto, conclui-se que há limitação à liberdade sindical e que esta representa prejuízo aos trabalhadores no Brasil.

Palavras-chave: Sindicalismo, Liberdade sindical, Organização sindical

Referências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 2 de abril de 2021.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Brasília, DF, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 de março de 2021.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Direito Sindical: 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. 7. ed. São Paulo, SP: Ltr, 2018. 424 p.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo/sp: Ltr, 2009. 1344 p.

FRANCO FILHO. Georgenor de Sousa. Curso de Direito do Trabalho. 3 ed. São Paulo: Ltr. 2017. 423p

MENDES, Felipe Prata. Os sindicatos no Brasil e o modelo de democracia ampliada. São Paulo: Ltr, 2018. 82p.

OIT. C087- Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm. Acessado em: 02 de março de 2021.