

**UFRGS – UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
CAMPUS LITORAL NORTE  
DEPARTAMENTO INTERDISCIPLINAR  
LICENCIATURA EM CIÊNCIAS SOCIAIS**

**IVO VAILATTI**

**ANALISAR OS EFEITOS DOS ACORDOS COLETIVOS EM BENEFÍCIO DA  
COLETIVIDADE**

**Tramandaí - RS**

**2023**

**UFRGS – UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
CAMPUS LITORAL NORTE  
DEPARTAMENTO INTERDISCIPLINAR  
LICENCIATURA EM CIÊNCIAS SOCIAIS**

**IVO VAILATTI**

**ANALISAR OS EFEITOS DOS ACORDOS COLETIVOS EM BENEFÍCIO DA  
COLETIVIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso de  
Licenciatura em Ciências Sociais da  
Universidade Federal do Rio Grande do  
Sul.

Professor Orientador: Dr. Alex Alexandre  
Mengel

**Tramandaí - RS  
2023**

**IVO VAILATTI**

**ANALISAR OS EFEITOS DOS ACORDOS COLETIVOS EM BENEFÍCIO DA  
COLETIVIDADE**

Trabalho de Conclusão de Curso de  
Licenciatura em Ciências Sociais da  
Universidade Federal do Rio Grande do  
Sul.

Professor Orientador: Me. Alex Alexandre  
Mengel

Data da aprovação: 26/01/2023.

Banca Examinadora

---

Prof. Dr. Alex Alexandre Mengel

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Cátia Grisa

---

Prof<sup>a</sup>. Dra. Daniela Oliveira

## **Dedicatória**

Dedico este trabalho à minha família!

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus por estar sempre comigo e me abrigar com sua proteção. À minha família pela paciência, apoio incondicional durante a minha caminhada acadêmica.

Aos amigos e colegas que sempre estiveram do meu lado durante a minha trajetória de estudos.

Ao meu orientador, Professor e Mestre Alex Alexandre Mengel, que, através dos seus conhecimentos, contribuiu de forma objetiva e clara para a concretização desse Trabalho de Conclusão de Curso, bem como aos demais professores da Universidade Federal do Rio Grande do Sul pelos conhecimentos transmitidos.

Enfim, agradeço a todos os que de uma forma ou outra foram importantes e contribuíram para a conclusão deste trabalho.

## RESUMO

O presente estudo tem a finalidade de apresentar o mundo do trabalho e sua evolução, sua representatividade na vida do ser humano e qual o sentido do trabalho junto a sociedade, o que ele representa e a sua importância para a dignidade humana. Com o passar dos tempos, a evolução da legislação brasileira se modificou e os acordos coletivos são muito celebrados entre os trabalhadores e as empresas, buscando acordos que possam favorecer a coletividade através de um objetivo comum. Os acordos coletivos são celebrados para garantir direitos e deveres entre as partes envolvidas, e busca agilizar acordos de interesses comuns, contribuindo para que todos possam se satisfazer através da efetivação do contrato celebrado. O objetivo do presente estudo foi compreender a evolução da legislação brasileira frente aos acordos coletivos e os benefícios que a mesma apresenta para a coletividade. A problemática do presente estudo foi: Quais as alterações impostas pela Lei nº 13.467/2017 para os direitos coletivos do trabalho? Quais reflexos trazem essa reforma quanto à organização coletiva do trabalho? Como metodologia de pesquisa, utilizou-se uma análise documental e uma pesquisa bibliográfica e os dados foram extraídos de livros e artigos científicos que versam sobre a questão do trabalho e os acordos coletivos entre trabalhadores e empresas. Os resultados obtidos foram em consonância com o objetivo proposto, ou seja, os acordos coletivos são de fundamental importância para atender aos interesses comuns de uma coletividade.

**Palavras-chave:** Acordos coletivos. Trabalhadores. Empresas. Trabalho.

## **ABSTRACT**

The present study aims to present the world of work and its evolution, its representativeness in the life of the human being and what the meaning of work with society, what it represents and its importance for human dignity. Over time, the evolution of Brazilian legislation has changed and collective agreements are very concluded between workers and companies, seeking agreements that can favor the collective through a common goal. Collective agreements are concluded to guarantee rights and duties between the parties involved, and seeks to expedite agreements of common interests, contributing so that everyone can be satisfied through the execution of the contract concluded. The aim of this study was to understand the evolution of Brazilian legislation in relation to collective agreements and the benefits it presents for the collectivity. The problem of the present study was: what is the importance of trade unions for workers? What are the changes imposed by Law No. 13,467/2017 for collective labor rights? What reflections bring this reform regarding the collective organization of work? As a research methodology, a documental analysis was used and data were extracted from books and scientific articles that deal with the issue of work and collective agreements between workers and companies. The results obtained were in line with the proposed objective, that is, collective agreements are of fundamental importance to meet the common interests of a collective.

**Keywords:** Agreements collective. Workers. Companies. Work.

## SUMÁRIO

<b>1 INTODUÇÃO.....</b>	<b>08</b>
<b>1.1 Metodologia.....</b>	<b>10</b>
<b>1.2 Tema da proposta e definição do problema de pesquisa.....</b>	<b>11</b>
<b>1.3 Objetivo geral.....</b>	<b>12</b>
<b>1.4 Objetivos específicos.....</b>	<b>12</b>
<b>1.5 Justificativa.....</b>	<b>12</b>
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>14</b>
<b>2.1 O trabalho e sua importância social.....</b>	<b>14</b>
<b>2.2 Tipos de trabalho.....</b>	<b>20</b>
<b>2.3 Evolução do trabalho.....</b>	<b>23</b>
<b>2.4 Origens e funções do Sindicato.....</b>	<b>24</b>
<b>2.5 Sindicatos e a legislação.....</b>	<b>28</b>
<b>3 OS EFEITOS DOS ACORDOS COLETIVOS EM BENEFÍCIO DA COLETIVIDADE.....</b>	<b>34</b>
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>42</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>44</b>



## 1 INTRODUÇÃO

Acordos coletivos sempre existiram, desde a época da antiguidade, onde as pessoas se reuniam para debater e decidir por um determinado assunto de interesse comum e que poderia beneficiar toda a coletividade. (PAULA, 2012).

Com o passar dos tempos e com o surgimento das novas necessidades e de novos acordos que pudessem privilegiar um determinado grupo de pessoas ou uma determinada comunidade, os combinados foram se transformando. Surgiram leis que regulamentaram esses acordos, e cada vez mais, essas leis estão se transformando de acordo com as necessidades e direitos que a coletividade busca para satisfazer as aspirações e desejos, não apenas particulares, mas também os ensejos comuns a todos os participantes de um determinado grupo ou que fazem parte de uma empresa, entidade ou sociedade como um todo. Porém, nem sempre foi assim, nos primórdios dos tempos os acordos praticamente não existiam, privilegiando apenas os interesses das empresas, sem que os empregados pudessem ter opinião ou lutar por seus direitos. (CASTEL, 2013).

Quando fala-se em acordos coletivos, pensa-se em algum benefício e/ou direito para um grupo de pessoas que almejam um objetivo, privilegiando o maior número de pessoas interessadas, pois é a partir do coletivo que o fator individual pode ser beneficiado.

Para Toledo (2019), existem leis que regem todos os tipos de situações onde o cidadão está envolvido, seus direitos e seus deveres em todos os âmbitos, e essas leis regem a justiça que deve ser feita por conta de um direito adquirido, o qual pode ser ampliado para o coletivo, de acordo com as metas pelo qual o objetivo proposto é apresentado.

Para Giddens (2012), com a evolução do mundo moderno, as necessidades e os direitos das pessoas se modificaram, se transformaram e, neste processo, as leis que regiam um determinado acordo coletivo também se modificaram, atualizando as necessidades e fomentando as novas formas de direito dos cidadãos. Dessa forma, de acordo com as necessidades das pessoas e da própria sociedade, a lei que determina e rege os acordos coletivos, tem se modificado sempre que há novas necessidades para se adaptar aos novos tempos e as novas necessidades que surgem na sociedade.

Ainda de acordo com Giddens (2012), os acordos coletivos não necessariamente devem estar previstos e seguir as normas em lei específica, mas é válido sempre quando as partes interessadas firmam algumas decisões que são favoráveis e que beneficiam a coletividade, mesmo não constando em lei.

A exemplo, a legislação, através da CLT, quando aborda os acordos coletivos, procura ser clara e objetiva, onde a maioria da coletividade possa ser beneficiada. Porém, esses acordos que são realizados entre as partes interessadas, sem que as leis possam ser observadas. Quando acontece esse tipo de situação, as partes interessadas firmam acordos que possam beneficiar a todos, mesmo que estes possam fugir do que a própria lei determina como ideal e como determinante para sanar uma eventual situação de conflito.

Leis e acordos coletivos muitas vezes andam juntos, pois ambos objetivam um determinado objetivo comum, seja individual ou coletivo, onde busca-se algum entendimento sobre algo de interesse de alguém, de uma coletividade ou até mesmo de uma determinada entidade representativa.

Para Paula (2012), é importante que os acordos possam ser benéficos não apenas para alguém de forma individual ou uma determinada parte dos empregados, mas para toda a coletividade. A partir da mudança da legislação de 2017, os acordos passaram a ser facilitados, e muitas vezes estes acontecem sem que haja alguma lei ou artigo específico determinando sua qualificação.

Araújo (2017) ressalta que existem situações em que a lei não esclarece e não define determinados ajustes que podem ser realizados entre empresa e empregado, e as partes entram em consenso para acordar sobre uma situação inusitada.

Dessa forma, através da organização coletiva, os trabalhadores encontraram um meio de reverter a inferioridade na relação capital x trabalho, com o intuito de melhorar as condições operárias. Mesmo antes da intervenção estatal tutelando os direitos do trabalhador, a figura da negociação no âmbito individual ou coletivo do trabalho sempre esteve presente, objetivando definir regras dentro do contrato de trabalho. (TOLEDO, 2019).

Segundo Souza e Marco (2020), os sindicatos, como organizações de mediação e representação, têm como função primordial analisar as implantações e reduções de direitos trabalhistas, buscando soluções para as inúmeras alterações ocorridas no mercado de trabalho, em meio à crise financeira.

É sabido que, com a reforma trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467/2017, ocorreram diversas e significativas mudanças no direito coletivo do trabalho no intuito de adequar às novas relações de trabalho entre empresas e empregados.

Nesta perspectiva, a problemática do presente trabalho de conclusão de curso, envolve as repercussões da reforma trabalhista sobre os direitos coletivos e quais os pontos que podem prejudicar os trabalhadores. O objetivo foi compreender a importância da organização coletiva para a garantia dos interesses dos trabalhadores, bem como, de que maneira a Lei nº 13.467/2017 objetivou influenciar as relações entre organizações sindicais e os próprios trabalhadores.

Diante disso, questiona-se: Quais as alterações impostas pela Lei nº 13.467/2017 para os direitos coletivos do trabalho? Quais reflexos trazem essa reforma quanto à organização coletiva do trabalho?

## **1.1 Metodologia**

O método utilizado para a realização do trabalho em questão foi uma revisão bibliográfica e documental.

Para Stumpf (2009), a pesquisa bibliográfica, por vezes, trata-se da única técnica utilizada na elaboração de um trabalho acadêmico, como na apresentação de um trabalho final de uma disciplina, mas pode também ser a etapa fundamental e primeira de uma pesquisa que utiliza dados empíricos, quando seu produto recebe a denominação de Referencial Teórico, Revisão da Literatura ou similar.

Fachin (2003, p. 125) diz que “a pesquisa bibliográfica constitui o ato de ler, selecionar, fichar, organizar e arquivar tópicos de interesse para a pesquisa em pauta. É a base para as demais pesquisas e pode-se dizer que é uma constante na vida de quem se propõe estudar”.

Para Dencker (2010, p. 125),

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado: livros e artigos científicos. Embora existam pesquisas apenas bibliográficas, toda pesquisa requer uma fase preliminar de levantamento e revisão da literatura existente para elaboração conceitual e definição de marcos teóricos. A pesquisa bibliográfica permite um grau de amplitude maior, economia de tempo e possibilita o levantamento de dados históricos.

Para Lima (2008, p. 48), “pesquisa bibliográfica é a atividade de localização e consulta de fontes diversas de informação escrita orientada pelo objetivo explícito de coletar materiais mais genéricos ou mais específicos a respeito de um tema”.

Segundo Dencker (2010), a principal limitação da pesquisa bibliográfica, entretanto, é a possibilidade de reprodução dos erros das fontes consultadas. O pesquisador deve analisar a forma como foram colhidos os dados e confrontá-los com outras fontes, a fim de reduzir a possibilidade de erros.

Para Lima e Miotto (2007) a pesquisa bibliográfica compreende um conjunto de procedimentos a fim de buscar novas possibilidades de acordo com o tema de estudo e por isso não pode ser aleatório.

As principais fontes da revisão bibliográfica incluem documentos históricos, como leis, declarações estatutárias e também os relatos de pessoas sobre incidentes ou períodos, nos quais elas estiveram envolvidas com o fato. Também podem ser pesquisados relatórios, escritos diversos, registros governamentais, registros ministeriais, congressos, debates, discursos políticos entre outros.

Para o presente estudo, os dados pesquisados foram em Leis, CLT (Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943), Constituição Federal de 1988, livros e artigos científicos que versam sobre o trabalho, sua evolução, os acordos coletivos entre outros assuntos pertinentes e que fazem parte desse estudo.

Diante disso, a revisão bibliográfica é importante na medida em que ela se constitui de uma técnica de pesquisa qualitativa, a qual complementa informações obtidas de outras formas, desvelando novos aspectos referente ao tema estudado, contribuindo para o enriquecimento do conteúdo produzido.

## **1.2 Tema da proposta e definição do problema de pesquisa**

O tema proposto para esse estudo são os acordos coletivos e a evolução da legislação que trata sobre o assunto em questão, concentrando-se fundamentalmente no período entre 1943 até os novos acordos coletivos abordados na legislação no ano de 2017.

O problema de pesquisa para esse trabalho está assim definido: Como os acordos coletivos podem interferir nos interesses da coletividade a partir da nova legislação de 2017?

### **1.3 Objetivo geral**

O objetivo geral desse estudo é: analisar os efeitos dos acordos coletivos e a evolução da legislação brasileira a partir da legislação de 2017 com relação aos acordos coletivos e os benefícios que a mesma apresenta para a coletividade.

### **1.4 Objetivos específicos**

Os objetivos específicos do presente trabalho são:

- a) Compreender o que são os acordos coletivos;
- b) Identificar os principais acordos coletivos que beneficiam a coletividade a partir da legislação de 2017;
- c) Discernir sobre a importância e os efeitos dos acordos coletivos para a sociedade.

### **1.5 Justificativa**

Justifica-se a escolha do tema em questão na medida em que os acordos coletivos são cada vez mais importantes para a sociedade, principalmente para a coletividade organizada, onde há interesses comuns e que devem ser compartilhados entre todos. Acordos coletivos são importantes na medida em que um grupo de pessoas possui mais força quando lutam e buscam por um objetivo comum, e que beneficia a todos indistintamente. (BARROS, 2009).

O presente estudo também se justifica na medida em que, com o passar dos tempos, a legislação vai se modificando para poder atender às novas necessidades das pessoas, onde elas passam a adquirir novos direitos. Dessa forma, a legislação que versa sobre os acordos coletivos deve ser eficiente e capaz de proporcionar à coletividade a plena justiça, satisfazendo as necessidades pessoais e coletivas, envolvidas em uma determinada situação. (PINTO, 2002).

Muitas vezes a legislação não define determinadas situações que envolver duas partes, por diversos motivos e, dentre eles, pode ser o surgimento de um fato novo, e, dessa forma, busca-se resolver essas questões através de acordos. Esses acordos possibilitam um entendimento e uma definição de direitos e deveres entre

duas ou mais partes, e esse entendimento só é possível através de acordos coletivos, os quais podem contribuir para sanar certos litígios.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo apresenta-se a fundamentação teórica, onde serão abordados os principais conceitos sobre acordos coletivos e o que confere à legislação brasileira sobre o tema, trazendo o pensamento de alguns autores para que se possa ter um melhor entendimento sobre o assunto em questão.

### 2.1 O trabalho e sua importância social

Neste subcapítulo será apresentado o conceito de “trabalho” e sua importância social na visão de diversos autores que escrevem sobre o assunto.

A palavra “trabalho” é de origem latina, vem de *tripalium*, que na época antiga era um instrumento que os agricultores usavam na lavoura para preparar a terra e plantar e colher alimentos. Com o passar dos séculos, na antiga Roma, o *tripalium* passou a ser um objeto que utilizavam para torturar as pessoas, ou seja, *tripaliare* significava que o sujeito seria torturado. (MARTINS, 2007).

Conforme Giddens (2012), o trabalho é o esforço realizado por um indivíduo com o objetivo de atingir um determinado objetivo, ou uma meta; é um conjunto de atividades e podem ser abordadas de diversas formas e com o direcionamento nas mais diversas áreas como por exemplo na física, na economia, na história, na filosofia entre outros.

O trabalho é qualquer atividade física ou intelectual, realizada pelo ser humano, cujo objetivo é fazer, transformar ou obter algo para realização pessoal e desenvolvimento econômico. A Sociologia do trabalho é um ramo da sociologia voltado ao estudo das relações sociais no mundo do trabalho, incluindo basicamente empresas e sindicatos e às implicações sociais da relação entre trabalho e técnica.

Para Antunes (1999), a realidade do mundo do trabalho está cada vez mais complicada para o trabalhador. Está em andamento um fenômeno mundial de precarização dos empregos. Isso ainda se deve, pelo menos em parte, aos efeitos da crise econômica que assustou muitos países nos últimos anos, inclusive o Brasil. De acordo com um dos “pais” da Sociologia, Karl Marx (1992), o trabalho revela o modo como o homem lida com a natureza, o processo de produção pelo qual ele sustenta a sua vida e, assim, põe a nu o modo de formação de suas relações sociais e das ideias que fluem destas.

A força do trabalho do homem faz com que ele transforme a natureza à sua volta para saciar as suas necessidades de sobrevivência, seus desejos pessoais, familiares e coletivos. No trabalho o ser humano apresenta suas ações, suas iniciativas e desenvolve seus talentos e suas habilidades, além de aperfeiçoá-las através das suas iniciativas. (GIDDENS, 2012).

Para Martins (2007), o trabalho possui um papel muito importante na socialização do ser humano, principalmente quando esse trabalho possui um objetivo comum e é realizado por uma coletividade ou por um grupo de pessoas que desenvolvem uma ação para o atingimento de um determinado objetivo ou meta. Quando há a necessidade da realização de uma determinada ação ou tarefa, se faz necessário também o desenvolvimento de novas técnicas para a realização dessas tarefas e, conseqüentemente, novas culturas são transmitidas. Um dos mais antigos exemplos pode ser encontrado no manuseio da terra, onde cada cultura desenvolve a sua própria maneira de plantar e cultivar os alimentos.

Segundo Antunes (1999), o surgimento do trabalho no mundo se deu a partir do momento em que o homem elaborou ferramentas de pedra, e através destas ferramentas o homem passou a buscar formas de se alimentar, principalmente através do plantar e colher alimentos para seu sustento. Daí em diante, o ser humano passou a utilizar o trabalho para suprir suas necessidades. Diante disso, a história do trabalho pode ser dividida através do modo de produzir que o homem desenvolveu através dos tempos, que são considerados os regimes de trabalho, os quais são: primitivo, escravo, feudal, capitalista e socialista comunista.

Antunes (1999) diz também que o trabalho primitivo foi o primeiro regime de trabalho que o homem inventou para poder satisfazer suas necessidades básicas como se abrigar, se alimentar e produzir bens para seu consumo ou para o consumo de terceiros. Assim, esse modo de produção das sociedades primitivas foi se modificando com o tempo através da criação de ferramentas construídas de espinhos, lascas de árvores, pedras entre outros materiais.

De acordo com Marx (1989), nos tempos da sociedade primitiva, as relações de trabalho eram igualitárias, onde as pessoas desenvolviam suas atividades para o bem-estar que envolvia toda a relação do trabalho. O trabalho primitivo deixou de existir a partir do momento em que o ser humano iniciou a plantação de sementes e a estocar suas riquezas e a suas colheitas em formas de alimentos, e com isso surgiram novas formas de interações sociais, surgindo assim as hierarquias.



A partir do momento em que novas formas de trabalho começaram surgir, novas relações de poder também passaram a existir, e quem detinha o poder passavam a ser donos de escravos, que realizavam inúmeros trabalhos. Esse modelo de trabalho durou até a queda do império romano, quando esse regime passou a perder sua legitimidade na Europa Ocidental. (MARX, 1989).

Com o avançar das tribos bárbaras na Europa, o controle social passou a ser exercido e através da lavoura, o trabalho na agricultura passou a ganhar mais força, surgindo com isso o feudalismo e, conseqüentemente, uma nova ordem social. (MARX, 1989).

Ainda segundo Marx (1989), o novo sistema de trabalho surgido na Europa, tinha como figura centralizada o senhor feudal, o qual providenciava para os seus servos a proteção e as necessidades básicas necessárias para a sua vida diária como alimentação, vestuário e moradia. Em troca, os servos prestavam serviços para o senhor feudal através dos cuidados da sua terra, na agricultura entre outros trabalhos para a manutenção de uma vida cheia de regalias do senhor feudal.

Já no modelo de trabalho capitalista, quem não tem meios de produção trabalha e é empregado de quem possui capital. Nesse sistema de trabalho, o tempo, a força, a qualidade e os produtos são trocados por salário pago pelo empregador ao empregado. (MARX, 1989).

De acordo com Marx (1989), no modelo socialista comunista, o trabalhador presta sua força de trabalho para o Estado, e não para patrões ou particulares. Nesse sistema, o produto final do trabalho do homem é dividido entre todos, e as pessoas não possuem nada que elas possam dizer que é delas próprias, ou seja, o Estado é o dono de tudo e ele pode fazer o que quiser com as coisas que o homem produz.

Segundo Giddens (2012, p. 627), define o trabalho da seguinte forma:

Podemos definir o trabalho, seja remunerado ou não, como a execução de tarefas que exigem esforço mental e físico, que tem como objetivo a produção de bens e serviços para atender as necessidades humanas. Uma ocupação, ou um emprego, é o trabalho feito em troca de um salário ou um pagamento regular. Em todas as culturas, o trabalho é a base da economia. O sistema econômico consiste em instituições que propiciam a produção e distribuição de bens e serviços.

De acordo com Giddens (2012), com frequência, tendemos a pensar no trabalho como o equivalente a ter um emprego remunerado, como implica a noção

de estar “sem trabalho”, mas essa na verdade é uma visão simplista. O trabalho não remunerado (como fazer trabalhos domésticos ou consertar o próprio carro), é uma parte importante da vida de muitas pessoas e uma contribuição enorme para a continuação das sociedades.

O trabalho voluntário para organizações de caridade ou de outros tipos, é uma forma de trabalho que tem um papel social importante, muitas vezes preenchendo as lacunas ignoradas pelos prestadores de bens e serviços oficiais e comerciais e aumentando a qualidade de vida das pessoas. Muitos tipos de trabalho simplesmente não se aplicam a categorias ortodoxas de emprego pago. Grande parte do trabalho feito na economia informal, por exemplo, não é registrada de nenhum modo direto nas estatísticas oficiais de emprego. (GIDDENS, 2012).

De acordo com Gershuny e Miles (1983), o termo economia informal se refere a transações que ocorrem fora da esfera do emprego regular, envolvendo, às vezes, a troca de dinheiro por serviços prestados, mas também a troca direta de bens e serviços. Uma pessoa que vem para consertar um vazamento, por exemplo, pode ser paga em espécie, sem se dar qualquer forma de recibo ou registrar os detalhes do serviço prestado. As pessoas trocam bens “baratos” – para não dizer roubados – com amigos e conhecidos em troca de outros favores.

A economia informal inclui não apenas transações financeiras “ocultas”, mas também muitas formas de auto favorecimento, que as pessoas realizam dentro e fora de casa. Atividades do tipo *faça-você-mesmo*, ferramentas e aparelhos domésticos, por exemplo, proporcionam bens e serviços que, de outra forma, precisariam ser comprados. (GERSHUNY e MILES, 1983).

A experiência do trabalho remunerado é bastante diferente entre os ambientes rurais de países em desenvolvimento e os escritórios que são típicos do mundo desenvolvido. De maneira semelhante, embora nos países desenvolvidos exista uma série de leis trabalhistas que protegem o horário, a saúde, a segurança e os direitos dos trabalhadores há muitos anos, as *sweatshops*, onde pessoas (incluindo muitas crianças) trabalham muitas horas por uma remuneração bastante pequena, são comuns nos ambientes menos regulares dos países em desenvolvimento. Essa divisão global do trabalho significa que a maior parte das mercadorias que produzem a tão baixo custo é vendida para os trabalhadores relativamente ricos dos países industrializados. (LOUIE, 2001).

Giddens (2012) diz que os padrões de emprego também são bastante diferentes ao redor do mundo. Na maioria dos países desenvolvidos, a economia informal é relativamente pequena se comparada com o setor do emprego remunerado formal, embora muitos trabalhadores migrantes recentes ganhem a vida nela. Todavia, esse padrão se inverte nos países em desenvolvimento, onde a economia informal viceja graças ao trabalho barato e à flexibilidade forçada dos trabalhadores. Em muitos países em desenvolvimento, a principal experiência ocupacional da maioria das pessoas é no setor informal, que muitas vezes é considerado a norma.

Embora muitas pessoas precisem desse trabalho informal para sobreviver, os planos orçamentários dos governos são limitados pela conseqüente perda de renda fiscal e, segundo alguns, isso dificulta o desenvolvimento econômico. Mais uma vez, não apenas a experiência do trabalho, mas o que ela significa para as pessoas, é potencialmente muito diferente em regiões distintas do mundo. (GIDDENS, 2012).

Ainda de acordo com Giddens (2012), ter um emprego remunerado é importante por todas as razões citadas, particularmente no mundo desenvolvido, mas a categoria de “trabalho” é muito mais ampla, incluindo o trabalho na economia informal. Uma das principais questões de interesse para os sociólogos é como o envolvimento crescente das mulheres no mercado afetou a divisão doméstica do trabalho. Se a quantidade de trabalho doméstico não diminuiu, mas menos mulheres atualmente são donas de casa em horário integral, conclui-se que os deveres domésticos devem ser organizados de maneira bastante diferentes hoje em dia.

Segundo Offe (1977), as aspirações, experiências, interesses e disponibilidade subjetiva de trabalhar do operário sempre influenciarão o processo de trabalho concreto. O trabalho somente pode ser feito pelo trabalhador, apesar do seu trabalho “pertencer” legalmente ao capitalista. Se o capitalista quer que o trabalho seja feito, ele precisa, bem ou mal, confiar na boa vontade do trabalhador, em sua disposição de desprender-se de suas capacidades físicas e intelectuais, aplicando-as às tarefas de trabalho concretas.

Desse modo, a quantidade e a qualidade de desempenho do trabalho efetivo continuam sujeitas a um conflito permanente, que não pode ser resolvido pelas relações contratuais formais em que ambos os lados se envolveram. Por isso, ambos os “parceiros” da troca procuram fortalecer suas posições respectivas, recorrendo a uma ampla variedade de sanções positivas e negativas. Este é a única

maneira pela qual a “equivalência” de uma certa quantidade de trabalho a um certo salário é estabelecida, desafiada e restabelecida. (OFFE, 1977).

Offe (1977) diz que não se pode simplesmente somar uma unidade de força de trabalho a outra, para obter algo como um “duplo-trabalhador” que então pudesse ser legalmente contratado, de forma a permitir fosse controlada fisicamente dupla quantidade resultante de força de trabalho: duas rochas colocadas num mesmo pote continuam a ser duas rochas discretas. A força de trabalho viva é simultaneamente indivisível e “não-líquida”. E essa sua individualidade insuperável é de maior consequência para a específica “lógica da ação coletiva” do trabalho.

Para Wiesenthal (1990), a individualidade do trabalho vivo é a causa do surgimento de uma relação de poder entre trabalho e capital. Este último normalmente compreende muitas unidades de trabalho “morto” sob um comando unificado, enquanto cada trabalhador controla somente uma unidade de força de trabalho e, ademais, tem de vendê-la sob condições de competitividade com outros trabalhadores que, por sua vez, fazem o mesmo.

A forma atomizada do trabalho vivo, que entra em conflito com a forma integrada ou líquida do trabalho “morto”, cria uma relação de poder: o capital (trabalho morto) de cada firma está sempre unificado, desde o começo, enquanto que o trabalho vivo está atomizado e dividido pela competição. Trabalhadores não podem “fundir-se”, no máximo conseguem associar-se para compensar parcialmente a vantagem de poder que o capital usufrui da forma de liquidez do trabalho “morto”. (WIESENTHAL, 1990).

Para Castel (2013), quando se fala do descrédito do trabalho que afetaria as novas gerações e em que alguns percebem o sinal feliz de uma saída da alienação da civilização do trabalho, é necessário ter presente ao espírito essa realidade objetiva do mercado de emprego. O que se recusa é menos o trabalho do que um tipo de emprego descontínuo e literalmente insignificante, que não pode servir de base à projeção de um futuro controlável. Essa maneira de habitar o mundo social impõe estratégias de sobrevivência fundadas no presente. A partir daí, e desenvolve uma cultura que é, segundo Laurence Rouleau-Berger, uma “cultura do aleatório”.

Castel (2013, p. 526), sobre o processo de precarização, assim discorre:

O problema atual não é apenas o da constituição de uma “periferia precária”, mas também o da “desestabilização dos estáveis”. O processo de precarização percorre algumas áreas de emprego estabilizadas há muito

tempo. Novo crescimento dessa vulnerabilidade de massa que, como se viu, havia sido lentamente afastada. Não há nada de “marginal” nessa dinâmica. Assim como o pauperismo do século XIX estava inserido no coração da dinâmica da primeira industrialização, também a precarização do trabalho é um processo central, comandado pelas novas exigências tecnológico-econômicas da evolução do capitalismo moderno. Realmente, há aí uma razão para levantar uma “nova questão social” que, para espanto dos contemporâneos, tem a mesma amplitude e a mesma centralidade da questão suscitada pelo pauperismo na primeira metade do século XIX.

O desemprego recorrente constitui, pois, uma importante dimensão do mercado de emprego. Toda uma população, sobretudo de jovens, aparece como relativamente empregável para tarefas de curta duração, alguns meses ou algumas semanas, e mais facilmente ainda passível de ser demitida. (CASTEL, 2013).

De acordo com Castel (2013), há um longo caminho a percorrer para estabelecer o sistema de relações existente entre a degradação da situação econômica e social de um lado, e, de outro, a desestabilização dos modos de vida e trabalho dos grupos que estão face a face com as turbulências atuais.

## 2.2 Tipos de trabalho

Neste subcapítulo será apresentado os tipos de “trabalho” segundo autores que escrevem referencial bibliográfico sobre o tema.

Para Souza (1986), existem diversos tipos de trabalho em que o ser humano pode ser enquadrado e desenvolver suas atividades para a produção de um bem para uma determinada necessidade. O ser humano deve entender quais os tipos de trabalho existem no mercado, para saber em qual deles ele se encaixa melhor para que ele possa desenvolver esse trabalho e ter uma carreira de sucesso no universo do trabalho escolhido como profissão.

De acordo com Albornoz (1988), o trabalho formal, ou assalariado, ainda é o mais desejado e reconhecido pelas pessoas, porém já existem outras diversas atividades econômicas ganhando força e se constituindo em novas oportunidades para o desenvolvimento de trabalhos para o ser humano, como por exemplo os profissionais liberais, quando os mesmos passaram a desenvolver a educação e a formalização de novas profissões, e são sendo destaques na atualidade o trabalhador autônomo, *freelancer* ou eventual. Essas novas modalidades permitem que o trabalhador possa organizar os seus próprios horários para a prestação do

seu trabalho, além de ter liberdade de aceitar ou não uma determinada atividade e ter uma relação de trabalho visando ganhar seu sustento.

Souza (1986) diz que os tipos de trabalho são: trabalho formal ou assalariado, profissionais liberais; trabalho autônomo ou *freelancer*, trabalhador eventual, trabalho voluntário, empregado doméstico, estágio profissional, trabalho informal e trabalho forçado/escravizado.

Para Cattani (1996), o **trabalho formal** ou **assalariado** é o caracterizado e relacionado ao emprego, onde o patrão e o empregado estabelecem um contrato de trabalho para ser cumprido em troca de um determinado salário. Esse contrato estabelece direitos e deveres de ambas as partes e deve estar regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Cattani (1996) diz que no processo das relações de trabalho formais, os sindicatos desempenham um importante papel, pois fazem assembleias dos trabalhadores de cada categoria para negociarem os salários e as condições de trabalho com as empresas. Dentro desse sistema, as empresas precisam respeitar a legislação e as condições impostas, indicando ao funcionário o cumprimento de suas atribuições por conta de sua contratação.

O profissional **liberal** é o indivíduo que exerce uma determinada profissão onde é exigido o nível técnico ou superior. Se chama liberal porque a sua própria profissão lhe concede liberdade para desenvolver e desempenhar uma determinada função ou atividade que somente quem concluiu o estudo específico pode desempenhar. (CATANI, 1996).

Segundo Catani (1996), os profissionais liberais podem ser empregados de empresas, assim como podem exercer suas atividades como profissionais liberais através do recolhimento dos tributos de forma direta. As atividades desenvolvidas pelos profissionais liberais recebem uma remuneração de acordo com os serviços prestados pelo sujeito, e a maneira de como ele deve exercer sua profissão está regulamentada pelo Conselho de sua área de atuação no mercado. Exemplos de profissionais liberais que podem ser citados são: médicos, psicólogos, dentistas, engenheiros, arquitetos entre outros que exercem a profissão liberal, e que se enquadram na legislação em vigor e dentro do cumprimento da lei vigente.

Segundo Bridges (1995), o trabalho **autônomo** ou **freelancer** é o sujeito que, independente de sua qualificação, quer a liberdade ou não consegue colocação formal e vê no trabalho autônomo o meio de seu ganha pão São profissionais que

não estão subordinados a ninguém, organizam suas escalas de trabalho e seus horários. Prestam serviços para os mais diversos clientes e empresas e a remuneração varia de acordo com os projetos e seus respectivos clientes. Não possuem férias remuneradas e nem 13º salário.

Bridges (1995) diz que o trabalhador **eventual** é o sujeito que presta serviços para outra pessoa ou para empresas sem ter vínculo empregatício, e o trabalho normalmente é temporário. Um exemplo de trabalho eventual desenvolvido é a manutenção dos elevadores de uma empresa ou de um prédio, diaristas, jardineiros e carregadores, entre outros.

De acordo com Bridges (1995), o trabalho voluntário é uma modalidade de trabalho onde não há nenhum tipo de remuneração envolvida ao trabalhador. Não existem vínculos entre empregador e empregado, pois o trabalho voluntário é realizado em prol à uma causa social, beneficente, humanitária, normalmente comandada por entidades sem fins lucrativos. A pessoa que realiza o trabalho voluntário está doando um pouco do seu tempo e das suas habilidades e dons com objetivos culturais, cívicos, educacionais, sociais, científicos, recreativos e de assistência às pessoas necessitadas de algum eventual auxílio.

Antunes (1999) diz que o empregado **doméstico**, não gera retorno financeiro para a empresa, entidade ou família contratante. Empregados domésticos se caracterizam por prestarem serviços dentro das residências, e visam atender as necessidades e desejos dos ocupantes destas residências. Para este tipo de atividade há a legislação específica, que confere ao empregado férias, 13º salário, jornada de trabalho entre outros benefícios em lei.

O **estágio profissional**, segundo Antunes (1999), tem sido um tipo de relação de trabalho muito utilizada, principalmente em grandes organizações. Os estagiários são regulamentados por leis específicas, sem vínculo empregatício. O estagiário participa das atividades da empresa diariamente recebendo uma remuneração direta e sua atividade se estabelece como uma parte adicional da formação escolar que está cursando.

De acordo com Souza (1986), o trabalho **informal** é a atividade em que o trabalhador não declara os seus rendimentos para a Receita Federal e nem faz suas contribuições para a previdência. Esse trabalhador não possui nenhum contrato com quem faz o pagamento pelas atividades realizadas. Esse trabalhador não possui nenhum amparo legal.

O trabalho **forçado/escravizado**, segundo Souza (1986), se caracteriza pelos trabalhos informais que atuam sob ameaça ou sob pressão e coação de alguém, sendo obrigado a prestar serviços a outrem sem o consentimento do trabalhador. É coibido pela legislação brasileira esse tipo de trabalho, pois consta no Código Penal como crime.

A divisão entre os tipos de trabalho aconteceu a partir da segmentação do trabalho na indústria e nas sociedades capitalistas. No trabalho intelectual, os trabalhadores técnico-científicos são os responsáveis pela organização do sistema de produção e pela submissão dos operários ao sistema de produção capitalista.

A importância do trabalho como elemento objeto de estudo para a sociologia, ocorre no fato dele apresentar grande influência na vida das pessoas, em razão da grande parcela de tempo que estas dedicam-se a tal atividade, assim como as formas de desenvolvimento deste reflexa na forma de vida e nas relações sociais das pessoas. Assim, podemos dizer que a importância da sociologia do trabalho como ramo de estudo das ciências sociais, ocorre do fato de a mesma fazer parte da estrutura da vida social dos indivíduos. (BARROS, 2009).

### **2.3 Evolução do trabalho**

Neste subcapítulo será apresentado os a evolução do “trabalho” a partir de uma perspectiva sociológica.

Em 1934, o controle absoluto foi amenizado pelo texto constitucional que previa o direito de associação, mas com a nova expressão constitucional de 1937, assumidamente um governo autoritário. O governo passou a controlar ainda mais as ideias opostas à dos funcionários, e que ia de encontro à classe operária. (SILVA, 2014).

Na Constituição de 1937, instituiu-se o sindicato único, no qual se estabeleceu um sindicato por categoria e na mesma base territorial, em que permitia a interferência Estatal, não podendo desrespeitar a política econômica governamental, sob pena de perda da carta sindical (SILVA, 2014).

As constituições de 1946 e de 1967 não trouxeram mudanças significativas, permanecendo o sistema sindical o mesmo. Entretanto, em 5 de outubro de 1988 é promulgada a atual Constituição Federal Brasileira que instaura finalmente mudanças substanciais no modelo anterior, que podemos citar a liberdade sindical



como direito fundamental, importância de seu movimento e atuação, proteção ao direito de greve, representação dos trabalhadores que não por meio de sindicatos, garantias provisórias aos trabalhadores envolvidos na atuação dentro dos sindicatos. (ARABI, 2013).

Segundo Souza e Marco (2020), no Brasil, a Constituição Federal de 1988 reconhece o trabalho como direito social e resguarda em seus artigos 7º ao 11º os direitos conferidos aos trabalhadores urbanos e rurais, sem prejuízo àqueles que visem a melhoria de sua condição social. Além da Lei Maior, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), regulamenta na esfera infraconstitucional, as relações de trabalho. Diante das transformações sociais, o trabalho não é mais entendido como peso, mas, em conjunto com a contraprestação auferida, faz parte dos direitos econômicos e sociais, posto que todos têm o direito à igualdade, nos termos da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU.

A Constituição Federal de 1988 se preocupou em garantir um salário justo e proporcional que garanta a subsistência do empregado e da sua família. Neste toar, a flexibilização tenta manter essas garantias mínimas mesmo diante das atuais variações das relações de trabalho, entretanto, apesar de todas as garantias, foram as mesmas violadas, ocasionando desemprego, salário injusto e condições de trabalho precárias. (SOUZA; MARCO, 2020).

## **2.4 Origens e funções do Sindicato**

Neste subcapítulo será apresenta-se as origens e as principais funções que os sindicatos desempenham junto aos empregados e empregadores.

De acordo com Uebel (2005), os sindicatos foram um reflexo da evolução da vida em sociedade. Com o surgimento das máquinas a vapor e, conseqüentemente, das grandes indústrias, dando início à Revolução Industrial, nasceram as diferenças entre os empregados e os empregadores.

Inicialmente, os trabalhadores negociavam e reivindicavam de forma individual e não coletiva. Com isso, evidentemente, a força para pressionar os industriais para que as negociações fossem bem-sucedidas era muito inferior, não trazendo resultados significativos. (UEBEL, 2005).

Ainda segundo Uebel (2005), naturalmente, os trabalhadores perceberam que a pressão exercida individualmente não surtiria os mesmos efeitos que a exercida de

forma coletiva. Dessa forma, os trabalhadores começaram a reivindicar em grupo questões que eram de interesse geral dos empregados.

Para Uebel (2005, p. 185-186) ressalta que:

Com o tempo, como os interesses dos empregados eram comuns, assim como eram os dos empregadores, criaram-se as entidades de classe para representar os interesses destes e para que as negociações fossem conduzidas em bloco. Para os empregados, era importante que as negociações fossem realizadas de forma geral e impessoal, como por uma entidade de classe, para que não houvesse represálias ou perseguições.

Segundo Pinto (2002), a literatura demonstra de forma muito clara e objetiva este fato histórico. O sindicalismo foi o meio eficiente de afirmação pelas massas operárias da consciência de sua autodeterminação para negociar condições de trabalho, senão justas, pelo menos razoáveis, reagindo às imposições patronais fundadas na valoração do trabalhador como simples fonte de energia economicamente aproveitável para a produção.

Com a livre associação de vários trabalhadores em sindicatos, as negociações passaram a ter mais eficácia, fazendo com que os resultados buscados passassem a ser alcançados com mais frequência. Os sindicatos, assim, tiveram papel de extrema importância na organização e na defesa dos interesses das classes que estavam travando esta luta, já que eram resultado da livre associação de pessoas com interesses comuns. (PINTO, 2002).

Naturalmente, cada classe defendia seus próprios interesses que, naquela época, eram totalmente antagônicos. Os trabalhadores, de um lado, reivindicavam melhores condições de trabalho nas fábricas, enquanto os empregadores, de outro lado, lutavam para garantir a viabilidade de seus negócios e para ganhar bons lucros, já que era este último fator que lhes motivava a correr o risco de investir o capital em uma indústria. (UEBEL, 2005).

Para Misailidis (2001), o autor diz que a relação entre sujeitos – trabalhador e empregador – é típico de uma formação econômico-social capitalista, que se concretiza como relações de propriedade, ou seja, relações com os meios de produção. Como a titularidade dos resultados de produção são relações de dominação e, conseqüentemente, de exploração, tais relações são inevitavelmente antagônicas.

Muitos empresários do passado cometeram verdadeiros abusos, exigindo que os empregados trabalhassem em condições sub-humanas, sem que fossem devidamente recompensados por isso. Muitas mulheres e crianças foram exploradas e muitos homens foram escravizados. Isso, entretanto, não faz parte de uma sociedade livre e não é o que almejamos para a nossa sociedade. (UEBEL, 2005).

De acordo com Offe (1977), consideremos primeiramente o conflito referente à forma política como sendo um conflito entre classes. Os sindicatos têm sido aceitos, em todos os Estados capitalistas avançados, como um elemento indispensável de representação de interesses, fator de ordem e de previsibilidade, em cuja ausência o conflito trabalhista e a ruptura da paz social seriam bem mais difíceis de controlar. A base desse pressuposto geral, que é compartilhado mesmo pelas forças políticas mais conservadoras, há, no entanto, controvérsia considerável acerca do marco legal e institucional no qual os sindicatos estariam autorizados a atuar.

Segundo Giddens (2012), embora os níveis de participação e o grau de poder variam amplamente, existem organizações sindicais na maioria dos países do mundo. Onde há sindicatos, os governos reconhecem legalmente o direito dos trabalhadores de parar seu trabalho – “entrar em greve” – na busca de objetivos econômicos, pois os sindicalistas se tornaram uma característica básica das sociedades modernas e os conflitos entre sindicato e administração parecem ser uma possibilidade sempre presente nos ambientes industriais.

No início do desenvolvimento da indústria moderna, os trabalhadores da maioria dos países não tinham direitos políticos e tinham pouca influência sobre as condições de trabalho em que se encontravam. Os sindicatos surgiram como um meio de remediar o desequilíbrio de poder entre trabalhadores e patrões. Enquanto os trabalhadores não tinham praticamente nenhum poder como indivíduos, por meio da organização coletiva, sua influência aumentava consideravelmente. (GIDDENS, 2012).

Ainda de acordo com Giddens (2012, p. 636), “um empregador pode continuar sem a mão de obra de um trabalhador específico, mas não sem o de todos ou da maioria dos trabalhadores da fábrica”. Os sindicatos, originalmente, eram organizações principalmente “defensivas”, que proporcionavam os meios pelos quais os trabalhadores podiam contrabalançar o poder avassalador que os patrões exerciam sobre suas vidas.

Atualmente, os trabalhadores têm direito a votar na esfera política, e existem formas estabelecidas de negociação com os patrões, pelas quais é possível pressionar por benefícios econômicos e expressar descontentamento. Entretanto, a influência dos sindicatos ocorre principalmente na forma de poder de voto na decisão dos trabalhadores, tanto no nível da fábrica quanto em convenção coletiva. Em outras palavras, usando os recursos à sua disposição, inclusive o direito de greve, os sindicatos somente podem bloquear políticas ou iniciativa dos patrões, mas não podem ajudar a formulá-las em primeiro lugar. Existem exceções a isso, por exemplo, quando sindicatos e empregadores negociam contratos periódicos cobrindo as condições de trabalho. (GIDDENS, 2012).

Conforme escreve Giddens (2012), o período após a Segunda Guerra Mundial testemunhou uma inversão dramática na posição dos sindicatos nas sociedades industriais avançadas. Nos países mais desenvolvidos, o período de 1950 a 1980 foi um tempo de crescimento constante na densidade sindical, uma estatística que representa o número de trabalhadores sindicalizados como do número de pessoas que poderiam potencialmente se sindicalizados. No final da década de 1970 e início da de 1980, mais de 50% da força de trabalho britânica eram de sindicalizados.

A densidade sindical elevada era comum nos países ocidentais, por várias razões: primeiramente, os fortes partidos políticos da classe trabalhadora criavam condições favoráveis para a organização dos trabalhadores. Em segundo lugar, a negociação entre as empresas e os sindicatos era coordenada no nível nacional, em vez dos níveis setorial ou local. Em terceiro, os sindicatos, ao invés do Estado, administravam diretamente o seguro-desemprego, garantindo que os trabalhadores que perdiam seus empregos não saíssem do movimento sindical. Os países onde havia uma combinação desses fatores, mas não todos os três, tinham taxas menores de densidade sindical, variando de dois quintos a dois terços da população trabalhadora. (GIDDENS, 2012).

Conforme Uebel (2005), depois de avançar o pico, na década de 1970, os sindicatos começaram a sofrer um declínio nos países industriais avançados. Existem diversas explicações proeminentes para as dificuldades enfrentadas pelos sindicatos desde a década de 1980. Talvez a mais comum seja o declínio das antigas indústrias manufatureiras e a ascensão do setor de serviços.

Tradicionalmente, a indústria é um dos baluartes dos trabalhadores, ao passo que os empregos no setor de serviços são mais resistentes à sindicalização.

Para Uebel (2005), várias explicações condizem com a queda na densidade sindical dentro e entre as indústrias. Primeiro, a recessão na atividade econômica mundial, associada à níveis elevados de desemprego, particularmente durante a década de 1980, enfraquece a posição dos trabalhadores na mesa de negociação. Em segundo lugar, a intensidade crescente da competição internacional, particularmente de países do Extremo Oriente, onde os salários costumam ser inferiores aos do Ocidente, também enfraquece o poder de barganha dos sindicatos. Em terceiro, a ascensão do poder de governos de direita em muitos países, como os Conservadores britânicos em 1979, levou a um ataque agressivo contra os sindicatos ao longo da década de 1980. Os sindicatos saíram derrotados de muitas greves importantes. A proteção sindical das condições de trabalho e salário têm-se implodido em vários setores importantes no decorrer dos últimos 35 anos.

Giddens (2012) diz que o declínio na participação e na influência dos sindicatos é um fenômeno geral nos países industrializados e não pode ser explicado inteiramente em termos de pressão política aplicada por governos de direita contra os sindicatos. Os sindicatos geralmente se enfraquecem durante períodos em que o desemprego é relativamente alto, como no caso do Reino Unido nas décadas de 1980 e 1990.

A tendência de uma produção mais flexível deve diminuir a força do sindicalismo, que viceja quando existem muitas pessoas trabalhando juntas em grandes fábricas. Ainda assim, os sindicatos têm lutado para estabilizar sua posição e continuam sendo uma força significativa na maioria dos países ocidentais. Devido às chances devidamente fracas de poder de trabalhadores individuais em relação aos poderosos patrões, é improvável que a força coletiva que os sindicatos produzem desapareça totalmente. (GIDDENS, 2012).

## **2.5 Sindicatos e a legislação**

Neste subcapítulo é apresentado sobre os sindicatos no Brasil e a legislação que rege o sindicalismo no país e suas principais características e peculiaridades.

O sindicalismo no Brasil iniciou com grupos de trabalhadores que se uniam para ajudar uns aos outros. Inicialmente, estas entidades tinham mais um caráter

assistencial do que de defesa dos interesses das classes, conforme ressalta Nascimento (1982, p. 49):

As primeiras formas associativas de trabalhadores que surgiram no Brasil são a Liga Operária de Socorros Mútuos do Estado de São Paulo, em 1872, e o Sindicato dos Trabalhadores em Mármore, Pedra e Granito, em 1906. As entidades eram mais de natureza assistencial e previdenciária do que voltada a reivindicações trabalhistas.

Posteriormente, ainda no início do século XX, começaram as primeiras associações para a defesa dos interesses das classes trabalhadoras, conforme escreve Nascimento (1982, p. 49): “Assim, no início do século, encontramos um movimento operário que luta para conquistar melhores condições de trabalho e de vida. Em torno dessas premissas, mobilizam-se e não vacilam perante a repressão patronal e a violência policial”.

A partir da ascensão de Getúlio Vargas, os chamados direitos “sociais” foram debatidos com mais frequência pela sociedade, e a primeira legislação sobre o direito coletivo foi lançada. A própria Constituição Federal de 1934 foi exemplo desta mudança de mentalidade. Nascimento (1982, p. 53-54) comenta sobre esse assunto da seguinte forma:

A Constituição de 1934 foi a primeira Lei Suprema do país preocupada com os problemas sociais. Seus dispositivos referentes aos direitos sociais foram mantidos nas Cartas de 1937, de 1946 e de 1967. O artigo 120 da Constituição de 1934 estabelecia que os candidatos e as associações “seriam reconhecidos de conformidade com a Lei”. E o parágrafo único acrescentava que a lei asseguraria “a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos”. Porém, como o dispositivo constitucional nunca foi regulamentado, pode-se afirmar que no Brasil nunca houve o pluralismo sindical, nem a completa autonomia dos sindicatos.

Como percebe-se, em que pese existisse uma legislação específica sobre o assunto, na prática os direitos coletivos não estavam sendo respeitados. A intervenção estatal era prejudicial aos sindicatos e impedia que as associações evoluíssem e representassem, devidamente, os seus associados. Sem a liberdade e autonomia dos sindicatos, nenhum trabalhador poderia ser adequadamente representado e defendido. Nem, sequer, o direito de greve era assegurado. Naquela época, nitidamente, os interesses estatais vinham antes dos interesses dos trabalhadores. (UEBEL, 2005).

De acordo com Offe (1977), consideremos primeiramente o conflito referente à forma política como sendo um conflito entre classes. Os sindicatos têm sido aceitos, em todos os Estados capitalistas avançados, como um elemento indispensável de representação de interesses, fator de ordem e de previsibilidade, em cuja ausência o conflito trabalhista e a ruptura da paz social seriam bem mais difíceis de controlar. A base desse pressuposto geral, que é compartilhado mesmo pelas forças políticas mais conservadoras, há, no entanto, controvérsia considerável acerca do marco legal e institucional no qual os sindicatos estariam autorizados a atuar.

A organização sindical dos trabalhadores é o mecanismo de luta coletiva em defesa de direitos e interesses comuns dos seus membros ou da categoria que representam. Segundo Losovsky (1989, p. 5), os sindicatos são centros organizadores, focos de agrupamento dos trabalhadores.

De acordo com Antunes (2007), o trabalho assalariado põe em constante conflito os interesses dos trabalhadores, que buscam vender a sua força de trabalho esperando obter em troca as condições necessárias para a conservação e reprodução da sua energia gasta no processo produtivo, bem como, reunir as condições para assegurar sua existência digna e de sua família, por um lado, e, por outro, os interesses do dono do capital, que espera obter os maiores lucros possíveis procurando reduzir ao máximo, portanto, os custos de produção, incluídos aí os custos com a mão de obra assalariada, assim como todas as despesas correlatas.

Nesse processo, segundo Lênin (1979, p. 19), “O operário tem que procurar, de qualquer modo, o meio de opor resistência ao capitalista, a fim de encontrar sua própria defesa. E encontra esse meio na União”.

Segundo Antunes (2007, p. 290), para evitar que a união dos trabalhadores se constituísse em instrumento para a luta de classes, o Estado procurou estabelecer normas para o seu funcionamento e condições à sua existência, submetendo-os à observação estatal e fazendo-os atuar dentro dos limites fixados na Lei.

Segundo Souza e Marco (2020), a partir do entendimento do papel dos sindicatos e suas principais funções junto aos trabalhadores e empresas, estudiosos passaram a escrever sobre as reformas e as principais características e

as vantagens as vantagens que os empregados podem ter a partir desses novos entendimentos sobre os acordos coletivos.

Assim que a reforma trabalhista foi aprovada, o artigo 579 da CLT, deixou evidente que o desconto da contribuição sindical deve ser devidamente autorizado pelos trabalhadores. A seguir, apresenta-se o que garante o artigo de Lei na íntegra:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

A contribuição sindical é um dos principais itens da realidade empresarial que também recebeu modificações com a chegada das novas leis. A Reforma Trabalhista teve muitos pontos polêmicos, porém poucos foram objeto de tantas dúvidas quanto a questão do fim da obrigatoriedade do pagamento de contribuição aos sindicatos em geral. A controvérsia que envolveu esse ponto da reforma se deu por conta da falta de interesse dos sindicatos profissionais em perder o valor da contribuição compulsória, a qual mantinha suas subsistências. (TOLEDO, 2019).

Seguindo o que determinava o antigo artigo da CLT, por se tratar de um tributo, sua natureza era compulsória, ou seja, os empregados eram obrigados a pagar. A taxa era devida por todos os trabalhadores, liberais ou não, pertencentes a determinada categoria econômica ou profissional, devendo ser paga ao seu sindicato representativo. Neste sentido, os empregadores tinham duas obrigações. A primeira era reter a contribuição sindical dos seus empregados, em valor equivalente a um dia de trabalho (1/30) do mês de março, recolhido no mês de abril. A segunda era pagar a contribuição sindical patronal, também de recolhimento anual, no mês de janeiro. A sua base de cálculo é o capital social da empresa, sendo paga uma alíquota proporcional.

Anteriormente à reforma, mesmo com a obrigatoriedade, já existiam algumas exceções em relação ao recolhimento da contribuição pelos empresários. Segundo a Lei Complementar nº 123/2006 e a Portaria nº 10/2001 do Ministério do Trabalho e Emprego, o recolhimento não era obrigatório para: Entidades sem fins lucrativos; Micro e pequenas empresas optantes do Simples Nacional; Organizações que não possuíam empregados; Órgãos públicos em geral. (TOLEDO, 2019).



Dentro dessa perspectiva, pode-se dizer que a obrigação do empresário em efetuar os recolhimentos do empregado existirá apenas mediante a sua própria concordância. Já em relação à contribuição patronal, o artigo 587 da CLT estabeleceu que os empregadores poderão optar pelo recolhimento, ou seja, também não existe mais obrigatoriedade. O respectivo artigo destaca:

Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

Entretanto, ressalta-se que essa foi a única modificação. Como pode-se perceber no artigo acima citado, para quem optar pelo pagamento da contribuição, os valores e prazos serão os mesmos.

Dessa forma, os empregadores que quiserem pagar o tributo devem efetuar o recolhimento no mês de janeiro ou quando exigirem o registro ou licença para exercício da sua atividade, caso a empresa seja estabelecida após esse prazo. A maior vantagem advinda dessa mudança é a flexibilização: antes, as empresas que tinham pendências com as entidades sindicais ficavam impedidas de contratar com o poder público e participar de licitações, além do risco de negativa do alvará de funcionamento. (PEREIRA, 2021).

De acordo com Pereira (2021), embora a contribuição sindical compulsória tenha sido extinta, ainda é possível que os trabalhadores contribuam com os sindicatos que lhe representam. Isso, contudo, depende da vontade expressa do empregado. Ou seja, houve a extinção da necessidade obrigatória de pagamento, do desconto realizado automaticamente e compulsoriamente. Por outro lado, nada impede que o trabalhador, imbuído apenas de sua livre vontade, acate às contribuições aos sindicatos de classe.

Perante a justiça e aos direitos trabalhistas, o trabalhador não pode sofrer qualquer prejuízo por optar em não contribuir com os sindicatos. Ou seja, os sindicatos das categorias representam a todos os empregados que trabalham na atividade regulada na região de abrangência da instituição. (TOLEDO, 2019).

Dessa forma, são representados não só aqueles trabalhadores filiados ao sindicato, que pagam contribuições anuais, mas todos os empregados da atividade. Assim, embora a contribuição não seja obrigatória, a representatividade é. Assim, as

Convenções Coletivas negociadas pelo sindicato dos empregados terão seus direitos e deveres aplicados a todos os trabalhadores que exercem a atividade representada por esse órgão de classe. (PEREIRA, 2021).

Ainda de acordo com Pereira (2021), isso representa, portanto, que o sindicato corresponde a um órgão de atuação obrigatória que deve representar e auxiliar a todos os empregados que atuam nas atividades de representação. Essa atuação sindical, aliás, não se dá apenas em relação às negociações coletivas, mas também na defesa dos interesses dos empregados, respostas às denúncias trabalhistas e, também, o auxílio jurídico quando necessário.

Pode-se concluir que a Lei 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) alterou a CLT, estabelecendo que a contribuição sindical será facultativa, devendo o empregado requerer o desconto previamente ao empregador, autorizando de forma prévia (por escrito), voluntária, individual e expressa, conforme dispõe o art. 579 da CLT.

### 3 OS EFEITOS DOS ACORDOS COLETIVOS EM BENEFÍCIO DA COLETIVIDADE

Neste capítulo será apresentado a importância dos acordos coletivos e as principais vantagens que os mesmos podem oferecer para os trabalhadores e para as empresas, uma vez que são importantes para que as partes possam ajustar certas questões que envolvem empregados e empregadores.

As Convenções Coletivas de Trabalho e os Acordos Coletivos de Trabalho (os últimos inseridos no ordenamento jurídico brasileiro a partir do advento do Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, que incluiu o § 1º ao artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho) são, indubitavelmente, as mais importantes fontes imperativas de produção coletiva autônoma – profissional, consoante divisão proposta por Gomes e Gottschalk do Direito do Trabalho, prestando-se como instrumentos de consagração do denominado pluralismo jurídico, identificado por Amauri Mascaro Nascimento como “princípio fundante dos ordenamentos sociais”, expresso na “teoria do direito social”. (NASCIMENTO, 2000).

De acordo com Nascimento (2000), no plano jurídico-formal interno, ao tratar da Convenção Coletiva de Trabalho, no *caput* do artigo 611, a Consolidação das Leis do Trabalho a define como “o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas categorias, às relações individuais de trabalho” (sem destaque no original). No parágrafo 1º do mesmo dispositivo, a CLT faculta aos “Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis ao âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”.

O artigo 9º da CLT acolhe referido princípio. Ainda no plano individual, o artigo 444 da CLT diz que “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos (atualmente convenções coletivas) que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”. Já o artigo 468, só permite alteração nas condições ajustadas por mútuo acordo, ainda assim desde que não acarretem prejuízos ao empregado. (PEREIRA, 2021).

Através do decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, onde incluiu-se o § 1º ao art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, onde foi acrescentado, ao lado das convenções coletivas, os acordos coletivos, facultado aos sindicatos que representam as categorias profissionais, celebrá-lo com as empresas que fazem parte da devida categoria econômica, no intuito de estabelecer as condições de trabalho que devem ser aplicadas pelas empresas nas relações de trabalho. (PEREIRA, 2021).

De acordo com a CLT (art. 617, § 2º), encontra-se a seguinte redação:

Há ainda outra diferença entre a convenção e o acordo coletivo. Da assembleia para a autorização à diretoria do sindicato, a fim de que proceda à negociação, para a convenção coletiva, participam apenas os sócios do sindicato. Os não-associados não têm direito de voto. Todavia, das assembleias para fins de negociação de acordos coletivos participam os interessados.

Diante dessa citação, percebe-se que convenção e acordo coletivo são diferentes entre si, porém os interesses se equivalem, pois, ambos buscam realizar algum tipo de negociação que envolve empresa e empregado e que possa satisfazer e suprir as necessidades das duas partes. Importa salientar que tanto a convenção como o acordo são para dirimir ajustes de interesse coletivo.

Ainda de acordo com a CLT (art. 611, § 1º), a mesma define a seguinte redação:

É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

Dentro dessa perspectiva, nota-se a importância dos sindicatos para a participação dos acordos coletivos, onde estes representam os interesses da coletividade para estipular as condições de trabalho, de salário, de dissídio, de férias entre outros assuntos que são de interesse dos trabalhadores e das próprias empresas empregadoras.

De acordo com Pereira (2021), a Constituição Federal do Brasil de 1988, reconhece, além das convenções coletivas, os acordos coletivos de trabalho, diferentemente das constituições anteriores, que apenas reconheciam as

convenções coletivas. Porém, pode-se dizer que os acordos coletivos de trabalho já aconteciam na prática desde o decreto nº 229/67.

O que era intenção ganhou corpo com o Projeto de Lei 5.483/01, de iniciativa do Executivo, enviado ao Congresso Nacional sob regime de urgência constitucional no final de outubro de 2001, que prevê a alteração do artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho, inicialmente nos seguintes termos: “Art. 618. As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho”. (ARABI, 2013).

A principal mudança com a Reforma Trabalhista, que aconteceu em 2017, está relacionada à tolerância na negociação do acordo coletivo. Atualmente, existe uma flexibilização maior para que cada categoria possa atender às necessidades de seus funcionários. Antes da reforma, um acordo coletivo não podia ir contra a CLT. Além disso, o parágrafo terceiro do artigo 614 da CLT sofreu alterações, que estipula o tempo em que a convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho deve durar. De acordo com a redação da Lei 13.467 de 2017, segue:

§ 3o Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Um acordo consegue atender especificamente às necessidades de uma empresa para com os seus trabalhadores. Para as empresas, um acordo coletivo significa que ela será atendida em uma demanda específica que venha a ter. Algo que ela não encontra nem na CLT, nem mesmo nas previsões de sua convenção coletiva. Todavia, de acordo com a portaria 373, esse tipo de sistema só pode ser adotado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. (PEREIRA, 2021).

Para Pereira (2021), um dos grandes passos que os acordos coletivos tiveram foi no ano de 1978, onde metalúrgicos de grandes empresas do ABC paulista entraram em greve e conseguiram, através de acordos coletivos, grandes negociações com as empresas, sendo um marco na história e na evolução dos acordos coletivos no Brasil.

Esse movimento despertou na classe trabalhadora o interesse em reunir o maior número de empregados para a busca de um bem comum, pois percebeu-se

que o coletivo pode conseguir muitos objetivos, os quais jamais poderiam ser conseguidos de forma individual. (PEREIRA, 2021).

Para Pereira (2021), a legislação brasileira, até o final da ditadura, era muito rígida quanto aos acordos e convenções coletivas entre as empresas e os trabalhadores, ou seja, não havia muitas possibilidades de acordos entre as partes por conta do processo político vigente da época, e isso foi um retrocesso para a solução de muitos casos que poderiam ter terminado satisfazendo ambas as partes.

Acordos coletivos sempre são adequados e importantes quando há a necessidades de atender os interesses relacionados entre as empresas e seus funcionários. Não há nada que possa impedir uma negociação descentralizada por estabelecimentos, pois os sindicatos estarão presentes para representar os interessados nesses acordos. A legitimidade de negociação, pelos empregados, será sempre através do sindicato da categoria. (GIDDENS, 2012).

De acordo com Pereira (2021), os acordos coletivos de trabalho são estipulados a nível de organização empresarial. É diferente das antigas convenções coletivas de trabalho que normalmente eram ajustadas em nível de categoria e que era uma das únicas formas de contratação coletiva que era admitida pela lei no Brasil e que com o passar dos tempos foi se modificando e ajustando aos interesses da sociedade empresarial e dos trabalhadores.

Castel (2013) diz que o acordo coletivo de trabalho é realizado a partir de uma negociação envolvendo o sindicato que representa uma determinada categoria e a empresa, e os empregados dessa empresa. Assim, o acordo coletivo de trabalho tem a finalidade de estipular os benefícios dos trabalhadores, seus salários, os prêmios e as condições de trabalho que a empresa oferece para seus trabalhadores, ou seja, para quem firmou esse acordo com a mesma.

Já a condição coletiva de trabalho é uma forma de negociação realizada entre sindicatos, federações e confederações com diversas organizações. As conquistas conseguidas passam a valer para toda a categoria de trabalhadores, e não para apenas uma empresa. (CASTEL, 2013).

De acordo com Arabi (2013), o acordo coletivo que envolve mais de uma empresa diferencia-se de uma convenção coletiva por ser configurado um instrumento jurídico por lei, normativo sobre toda a categoria, enquanto aquele não possui amplitude, pois sua eficácia possui como limite a empresa ou as empresas

estipulantes, exceto as demais empresas do setor por ficar fora do alcance dos seus efeitos.

Atualmente os acordos coletivos, são formas importantes e essenciais para modular a normatização das relações de trabalho no Brasil à realidade de cada empresa. Pode-se dizer que os acordos são menos rígidos do que as próprias leis e menos amplos das convenções coletivas, pois atende as necessidades das empresas e dos seus empregados, atendendo também o solicitado pela economia, a qual está cada vez mais flexível e dinâmica. (ARABI, 2013).

O acordo coletivo não é benéfico apenas para os empregados, mas também pode trazer muitos benefícios para as empresas, pois esse acordo tende a trazer maior tranquilidade e segurança para o ambiente organizacional, tornando os relacionamentos entre empresa e empregados mais saudáveis, estáveis e muito mais produtivos, pois os trabalhadores possuem a segurança de que seus direitos estão garantidos em lei. (UEBEL, 2005).

Geddens (2012) diz que uma das principais vantagens dos acordos coletivos é prevenir os conflitos entre empregados e empresas. A partir do momento em que se celebra um acordo coletivo, há a pacificação das relações entre as empresas e os trabalhadores, pois a partir da vigência desse acordo, é assegurado aos empregados as condições de trabalho que foram estabelecidas e que foram acordadas. Esse acordo tende a reduzir eventuais conflitos judiciais ou burocráticos como paralisações, greves ou ações trabalhistas.

Segundo Misailidis (2001), o acordo coletivo tem o poder de fornecer maior participação e autonomia empresarial, pois a participação do empregador é mais independente e autônoma do que poderia ser em uma convenção coletiva, uma vez que o acordo não necessita obrigatoriamente da participação do sindicato profissional. Dessa forma, o dono da empresa tem mais liberdade para criar e ajustar as cláusulas do acordo, juntamente com o sindicato desses trabalhadores.

Uma das vantagens geradas pelos acordos coletivos também é o atendimento às demandas específicas da empresa, pois assim pode-se adequar à realidade de cada empresa e as suas reais possibilidades de cumprir com esse acordo, pois cada empresa possui suas necessidades específicas. (MISAILIDIS, 2001).

Para Castel (2013), uma das grandes vantagens geradas pelos acordos coletivos entre empresas e empregados, é a maior previsibilidade que o empresário possui acerca das exigências trabalhistas que deverá cumprir para com seus

funcionários. Dessa forma, ele pode se planejar de forma realista visando os valores a serem gastos com os empregados, os quais podem ser acordados de forma clara através do acordo coletivo. Quando há um acordo entre os empresários e os trabalhadores, regulamenta-se as condições de trabalho e o que as empresas oferecem de vantagens por um determinado período, gerando economia para as empresas, pois pode-se assegurar que durante a vigência do presente acordo, os gastos que as empresas devem dispensar para com seus empregados são aqueles que foram previamente estabelecidos entre as partes.

Para Uebel (2005), uma das vantagens para quem participa de acordos coletivos é a segurança jurídica, pois o pacto do acordo coletivo proporciona maior segurança e estabilidade tanto para os sindicatos trabalhistas e para as empresas, pois garante que a empresa cumpra apenas o que foi previsto no acordo e o trabalhador ganhará também aquilo que foi previsto e acordado.

De acordo com Castel (2013), no direito do trabalho, o conteúdo constante dos acordos coletivos pode versar sobre as mais diversas matérias, dentre elas podem ser citadas a jornada de trabalho, onde o artigo 503 da CLT, quando há os requisitos exigidos em lei, é possível reduzir a jornada de trabalho do funcionário, com a redução de salário proporcional, e isso pode acontecer em casos extremos de eventuais crises financeiras da empresa, pandemias entre outras situações que podem afetar a situação econômica da empresa.

Além dessa afirmação entre as partes interessadas representando acordo coletivo, a empresa, em acordo com os empregados, pode instituir o banco de horas anual, com o objetivo de oportunizar o funcionário a compensar determinadas jornadas, permitindo às empresas economia nos gastos de eventuais horas extras que porventura poderia necessitar. No acordo coletivo, pode ser regulamentado também o intervalo intrajornada, podendo ser reduzido ao limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas. (CASTEL, 2013).

Segundo Geddens (2012), outras formas de acordos coletivos podem ser efetivas e que podem gerar benefícios tanto para as empresas quanto para os empregados e, dentre elas, podem ser citadas: plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado; teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; remuneração por produtividade; prêmios de incentivo em bens e serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo.



Entende-se que a lógica do acordo coletivo está no fato de que ambas as partes, ou seja, empresas e empregados fazem concessões, visando atender os interesses das duas partes envolvidas.

Dentre as formalidades, Giddens (2012) diz que o acordo coletivo é um instrumento formal, e que para que possa ter validade deve obedecer alguns requisitos, como por exemplo: estar de forma escrita e posteriormente ser divulgado aos interessados e ao público em geral, pois são normas previstas na CLT e devem ser cumpridas para que os acordos coletivos possam ter validade.

Outra ação necessária para que o acordo coletivo seja válido, é quanto a participação dos sindicatos dos trabalhadores, o qual convoca uma assembleia para o fim específico, antes das negociações, e é necessário que haja quórum a ser estabelecido pelo estatuto sindical. Para que o acordo coletivo possa ter validade, pelo menos 1/3 dos trabalhadores presentes deverão aprová-lo. Após a assinatura do acordo, a lei determina que a empresa e o sindicato deverão apresentar esse acordo ao Ministério do Trabalho dentro do prazo de oito dias. (ARABI, 2013).

Segundo Castel (2013), o acordo coletivo entra em vigor no prazo de três dias após ter sido depositado no órgão ministerial, e sua duração máxima será de dois anos, podendo ser por um prazo inferior, caso as partes assim desejarem. Normalmente as partes celebram acordos coletivos de um ano de vigência, celebrando novo acordo assim que as partes desejarem. O acordo coletivo de trabalho não pode ser renovado automaticamente, ou seja, passado o período de vigência, sem a prorrogação, o mesmo perderá a sua validade.

Para Arabi (2013), caso haja interesse das partes em prorrogar o acordo coletivo, o mesmo procedimento da pactuação do acordo inicial deverá ser procedido, tendo, portanto, que ter nova convocação de assembleia, concordância de ambas as partes, votação e a apresentação do acordo coletivo de trabalho ao órgão ministerial, conforme realizado no primeiro acordo entre as partes. Quando uma das partes, por motivos alheios, deixar de cumprir os termos do acordo, de forma injustificada, tal situação será motivada a ação judicial contra a parte faltosa, que deverá cumprir com os seus deveres pactuados.

Giddens (2012) se manifesta dizendo que os direitos dos acordos coletivos são os que se constituem no patamar mínimo dos direitos dos trabalhadores, e que não podem ser retirados. O acordo coletivo não pode, de forma nenhuma, resultar na renúncia ou na transação do salário mínimo, do décimo terceiro trabalho, às

férias, ao FGTS, ao seguro desemprego, ao aviso prévio, às normas de saúde e segurança do trabalho, entre outros direitos trabalhistas, garantindo assim ao trabalhador os seus plenos direitos, constantes na Constituição Federal de 1988.

Diante dos mais diversos pontos positivos que um acordo coletivo pode proporcionar para as empresas e trabalhadores, existem também alguns pontos negativos que podem ser prejudiciais aos trabalhadores, como por exemplo em uma situação que envolve uma grande crise econômica momentânea, crise humanitária, situações de calamidade pública, crise da empresa, perda do poder econômico da empresa e da coletividade que possam tirar do trabalhador algum direito já conquistado. (ARABI, 2013).

Ainda para Arabi (2013), outros pontos que podem ser elencados como negativos em um acordo coletivo são a mudança de legislação do país, mudanças políticas, mudanças na economia, desemprego, condições de desastre natural, intempéries entre outros.

Salienta-se que todos os prejuízos que um acordo coletivo pode causar aos trabalhadores, são todas as exclusões dos direitos já conquistados por lei pela classe trabalhadora. Quando há um determinado prejuízo realizado em um acordo coletivo, onde é tirado do trabalhador um direito conquistado, se configura um aspecto negativo na realização do presente acordo.

## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desde os tempos mais remotos, o homem vive em função do trabalho como o principal meio de sobrevivência, cultivando a terra e buscando o seu sustento na natureza. O trabalho foi mudando sua concepção com o tempo e ele se torna importante na medida em que ele faz parte da dignificação do ser humano.

Através do presente estudo, sobre a importância dos acordos coletivos em benefício da coletividade, percebeu-se que é uma negociação entre empregado e empregador, e que é de suma importância para ambas as partes quando há interesses comuns e que devem ser celebrados.

Acordos coletivos fazem parte das negociações que envolvem um assunto comum de uma determinada coletividade e que há os mesmos interesses, onde os trabalhadores acordam com as empresas alguma situação envolvendo as partes, com a participação do sindicato da categoria como forma de tornar célebre esse acordo.

Um dos objetivos específicos foi compreender o que são os acordos coletivos e, diante do presente estudo, foi possível entender e realmente o que é um acordo coletivo e o que ele pode proporcionar aos trabalhadores e às empresas, ou seja, seus efeitos positivos e negativos.

Foram identificados diversos acordos coletivos que podem beneficiar a coletividade a partir da legislação de 2017, os quais passaram a ser importantes para que os trabalhadores possam ter benefícios e não sofrer prejuízos das conquistas já percebidas.

A importância e os efeitos dos acordos coletivos para a sociedade são fundamentais para agilizar os processos que envolvem as empresas e os trabalhadores, e para agilizar certas negociações que não estão especificadas na legislação brasileira.

O presente estudo, possibilitou entender um pouco mais sobre o universo do trabalho, o que ele significa, a evolução do trabalho e tudo o que envolve esse universo tão importante e essencial para a vida do ser humano, para a sociedade, que necessita do trabalho para sobreviver, para o seu sustento e para a valorização do próprio homem.

Percebeu-se no presente estudo, que acordos entre trabalhadores e empresas sempre existiram, e que com o passar dos tempos esses acordos

passaram a ter mudanças de acordo com as necessidades dos empregados e dos empresários, buscando satisfazer necessidades de ambas as partes.

Notou-se com a realização desse trabalho, que os acordos coletivos são importantes e essenciais para celebrar alguma forma de negociação de interesse comum dos empregados e das empresas, muitas vezes encurtando caminhos e agilizando os processos de negociação para satisfazer as partes interessadas e os interesses de todos.

Diante do presente estudo, pode-se dizer que os acordos coletivos são muito importantes e devem ser celebrados entre os trabalhadores e as empresas, e que os mesmos contribuem para beneficiar a coletividade, ou seja, os interesses comuns de uma determinada categoria, contribuindo para que todos os envolvidos possam se satisfazer em suas ambições, privilegiando o interesse e o bem coletivo.

## REFERÊNCIAS

- ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 3.ed. São Paulo: Brasiliense, 1988.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Rio de Janeiro: Boitempo, 1999.
- ANTUNES, Ricardo. Uma breve radiografia das lutas sindicais no Brasil recente e alguns de seus principais desafios. In: INÁCIO, José Reginaldo (Org.). **Sindicalismo no Brasil**: os primeiros 100 anos. Belo Horizonte: Crisálida, 2007. p. 288-306.
- ARABI, Abhner Youssif Mota. **Liberdade sindical no Brasil**: surgimento, evolução e novas perspectivas do contexto pós-88. (2013). Disponível em: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php>. Acesso em 30 de outubro de 2022.
- ARAÚJO, Jailton Macena de. **Valor social do trabalho na constituição federal de 1988**: instrumento de promoção de cidadania e de resistência à precarização. Revista de Direito Brasileira | São Paulo, SP | v. 16 | n. 7 | p. 115 - 134 | Jan./Abr. 2017.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do trabalho**. 5. Ed. Ver. e ampl. São Paulo: LTr. 2009.
- BRIDGES, William. **Mudanças nas relações de trabalho**: como ser bem-sucedido em um mundo sem empregos. São Paulo: Makron Books, 1995.
- CARVALHO, Francisco José. **Dissertação de Mestrado**. São Paulo: FADISP-2010.
- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis (RJ): Vozes, 2013.
- CATTANI, Antônio David. **Trabalho e autonomia**. Rio de Janeiro: Vozes, 1996.
- CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT). 24. ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 2014.
- COTRIM, Gilberto. **História e Consciência do Mundo**. 2º Grau. São Paulo: Editora Saraiva, 2001.
- DENCKER, Ada de Freitas Maneti. **Métodos e Técnicas de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Futura, 2010.
- FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. São Paulo: Saraiva, 2003.
- GERSHUNY, J. I.; MILES, I. D.. (1983) **The New Service Economy**: The Transformation of Employment in Industrial Societies (London: Frances Pinter).
- GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. 6. ed. Porto Alegre: Penso, 2012.

LARA, R. **Ontologia, trabalho e serviço social**. In: SARMENTO, Helder Boska de Moraes (org.). Serviço social: questões contemporâneas. Florianópolis: UFSC, 2012, p. 191-212.

LENIN, Vladimir. **Sobre os Sindicatos**. São Paulo: Editora Polis, 1979.

LEI nº 13.467, de 2017. Disponível em:  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em 17 de novembro de 2022.

LIMA, Manolita Correia. **Monografia: A engenharia da produção acadêmica**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

LIMA, Telma Cristiane Sasso e MIOTO, Regina Célia Tamasso. **Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica**. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2007.

LOUIE, M. C. Y.. (2001). **Sweatshop Warriors: Immigrant Women Workers Take on the Global Factory** (Boston: South End).

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 23º ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARX, Karl. **Textos sobre educação e ensino**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 1992.

MARX, Karl. **Processo de trabalho e processo de produzir Mais-valia**. In: O Capital 14. Rio de Janeiro: Bertrand, 1989.

MISAILIDIS, Mirta Lorena de. **Os desafios do socialismo brasileiro diante das atuais tendências**. São Paulo: LTr, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. 1. ed., São Paulo: LTr, 1982.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. 2. ed., São Paulo: LTr, 2000.

OFFE, Claus (1977). **Einleitung zu: Bachrach, Peter/Baratz, Morton S.: Macht und Armut. Eine theoretisch-empirische Untersuchung**. Frankfurt a. M.: Suhrkamp, 7-34.

OLIVA, Alberto; GUERREIRO, Mário. **Cultura do Trabalho: a recriação do homem e do mundo – pelo trabalho**. Porto Alegre: IEE, 2005.

PAULA, Gabriel de. **História: Os primeiros passos da História**. São Paulo: Editora FTD S.A. 2012. Módulo

PEREIRA, Rafaela Bello. **A “uberização” do trabalho e a precarização das normas trabalhistas**. Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito do UniCesumar – Centro Universitário de Maringá. Maringá (PR), 2021.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito sindical e coletivo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

RIBEIRO, Luís Carlos; FLORIANI, Dimas. **Para Filosofar**. São Paulo: Scipione, 2000.

SILVA, Antônio de Souza. **Direito coletivo do trabalho**: contexto histórico e princípios. São Paulo: Atlas, 2014.

SOUZA, P. V. N.C.; MARCO, A.P.M.F. **Direito coletivo do trabalho e os reflexos da reforma trabalhista**. Marília- SP: Objetiva, 2020.

SOUZA, Paulo Renato. **O que são empregos e salários**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

SOUZA, Paulo Renato. **O que são empregos e salários**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

STUMPF, Ida Regina C. **Pesquisa Bibliográfica**. In: DUARTE, Jorge; BARROS, Antonio (orgs.). Métodos e técnicas de pesquisa em Comunicação. São Paulo: Atlas, 2009.

TOLEDO, Renata da Silva. A reforma trabalhista e seus reflexos no direito coletivo do trabalhador. **Revista Juris UniToledo**, Araçatuba, SP, v. 04, n. 02, p.203-218, abr./jun., 2019

UEBEL, Paulo Antônio. **Cultura do Trabalho**: a recriação do homem e do mundo – pelo trabalho. Porto Alegre: IEE, 2005.

WIESENTHAL, Helmut (1990). **Unsicherheit und Multiple-Self-Identität**: Eine Spekulation über die Voraussetzungen strategischen Handelns (MPIfG Diskussion Paper 90/2). Köln: Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung.