

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: RELAÇÕES INTERNACIONAIS

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO
CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO: UMA ALTERNATIVA
GLOBAL PARA A REFORMULAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Sandra Regina Leal
Florianópolis, 18 de março de 1997

**CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO: UMA ALTERNATIVA
GLOBAL PARA A REFORMULAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Sandra Regina Leal

DISSERTAÇÃO APRESENTADA AO CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
DIREITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA PARA OBTENÇÃO
DO TÍTULO DE MESTRE EM DIREITO

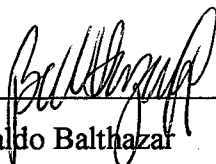
ORIENTADORA: Dra. CLERILEI BIER

FLORIANÓPOLIS, 1997

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

A dissertação **CONTRATO COLETIVO: UMA ALTERNATIVA GLOBAL PARA A REFORMULAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**, elaborada pela mestranda Sandra Regina Leal, foi julgada adequada por todos os membros da Banca Examinadora, para a obtenção do título de MESTRE EM DIREITO e aprovada, em sua forma final, pelo Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina.

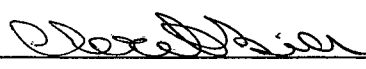
Florianópolis, 18 de março de 1997



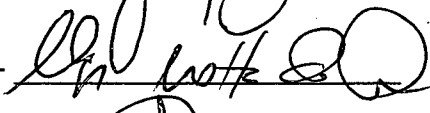
Prof. Dr. Ubaldo Balthazar

Coordenador do Curso

Apresentada à Banca integrada pelos seguintes professores:

Presidente Dra. Clerilei Bier - 

Membro: Dra. Olga Maria B. A de Oliveira - 

Membro: Dr. Moacyr Motta da Silva - 

Suplente: Msc. Josecleto C. de A. Pereira - 

È tão perigoso hoje acreditar que vivemos ainda a seqüência das lutas operárias do começo do século quanto era, na época, acreditar que os radicais anticlericais estavam do lado da classe operária. Urge romper o vínculo que nos une ainda, a nós, os eleitores de esquerda, aos politiqueros gastos e aos jovens tecnocratas ávidos por substituir a velha burguesia. Por isso o mais importante é reconhecer os atores, os conflitos e os riscos da sociedade em que vivemos, que não é mais a sociedade da industrialização. Isto supõem observar as lutas reais e construir análises novas capazes de as avaliarem, assim como ajudar, através do julgamento e da ação, o fortalecimento das novas forças sociais de oposição e os combates empreendidos contra os velhos e jovens lobos.

... Vivemos uma mudança de sociedade em um contexto econômico difícil e em uma situação política marcada pelo apego da esquerda à linguagem e às idéias do passado. É preciso conhecer a dimensão dessa mutação, definir o que morre e o que nasce, antes de refletir sobre a maneira de intervir.

ALAIN TOURAINE

DEDICATÓRIA

A um amigo de quem sinto muitas saudades - e que, por coincidência, tive o privilégio de conhecer através do curso de pós-graduação - mas que certamente de onde estiver estará me mandando muita luz, como sempre, meu querido Julio.

AGRADECIMENTOS

... aos meus pais e irmãos, principalmente a minha pequena Bruna, pela presença constante;

... ao querido Osvaldo, pela paciência e carinho;

.... à acima de tudo “amiga” professora Clerilei, pelo afeto, dedicação e compreensão durante esses anos;

.... ao curso de pós-graduação em Direito, em especial ao seu corpo docente, pela formação recebida, e aos seus funcionários, que tanto nos ajudam, através do seu senso de humor, a ultrapassar esta jornada;

.... aos amigos que, de forma direta ou indireta, contribuíram para a realização desta dissertação.

SUMÁRIO

RESUMO

INTRODUÇÃO	02
-------------------------	----

CAPÍTULO I

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

1.1.A Negociação Coletiva como forma clássica de solução de conflitos.....	09
1.2. Conceituação Geral.....	13
1.3. Origem Histórica.....	22
1.3.a. Regulamentação Internacional.....	24
1.4. Generalidades acerca da estruturação da negociação coletiva	
1.4. a. Características.....	28
1.4.b. Procedimentos.....	28
1.4. c. Funções.....	29
1.4.d. Níveis.....	31
1.5. Modelos Jurídicos de negociação.....	31
1.5.a. Modelo jurídico-sindical brasileiro.....	37
1.5.b. A legislação como suporte da base ideológica corporativa.....	43
1.5.c. Instrumentos normativos no modelo jurídico sindical	
1.5.c.1. Conceituação e modalidades.....	46
1.5.c.2. Natureza Jurídica.....	47
1.5.c.3. Estrutura e funcionamento.....	49
1.5.d. Modelo negocial na Constituição de 1988.....	51
1.6. Perspectivas da negociação coletiva frente o processo de transição do sistema estatutário para o negocial	58

CAPÍTULO II**CONTRATO COLETIVO**

2.1. Contextualização da discussão.....	65
2.2. Contrato Coletivo de Trabalho: surgimento da discussão no Brasil.....	66
2.3. As diferentes propostas de contrato coletivo de trabalho: objetivos e finalidades.....	71
2.4. Discussão doutrinária.....	79
2.5. Possibilidade de implantação do contrato coletivo de trabalho frente às relações de trabalho no Brasil.....	88
2.6. Situação sindical da Espanha.....	95

CAPÍTULO III**QUESTÕES SINDICAIS POLÊMICAS DA ATUALIDADE
BRASILEIRA - CONTRATO COLETIVO - E SUAS RELAÇÕES COM
OS PROCESSOS INTEGRACIONISTAS**

3.1. A crise do sindicalismo.....	104
3.2. Linhas gerais da negociação coletiva no âmbito da União Européia.....	106
3.3. Reflexos da influência do processo integracionista europeu sobre as discussões referentes às relações de trabalhistas no Mercosul.....	110

CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	112
----------------------------------	------------

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	117
---	------------

RESUMO

O fator impulsionador do estudo da negociação coletiva de trabalho - e do contrato coletivo - foi a propalação permanente, tanto no meio acadêmico quanto na sociedade civil, da necessidade de mudanças nas relações trabalhistas brasileiras. Partindo desta constatação, entendeu-se que, através do aprofundamento teórico dos elementos que a integram, sempre observados e contextualizados histórica, sociológica, política, econômica e juridicamente, poderia se fazer uma análise do que o modelo significa no presente para então definir-se o que deveria ser redimensionado. Afinal, a partir da compreensão do modelo brasileiro de relações coletivas trabalhistas, que repetidamente se comenta estar superado, podem-se identificar as lacunas e as possibilidades do novo.

Por isso a presente dissertação; em um primeiro momento - sem a pretensão de esgotar o assunto - contextualiza o tema “negociação coletiva” com uma visão doutrinária geral, procurando situá-la como uma forma autocompositiva de solução de conflitos coletivos, diferenciando-a das demais. Posteriormente, seguindo esta linha, trabalha-se a questão da conceituação, as relações entre negociação e os princípios da liberdade e autonomia sindicais; a origem histórica; a regulamentação internacional e o estabelecimento de requisitos básicos para o processo negocial; questões referentes à estruturação da negociação, como: características, funções, procedimento, níveis.

Esclarecidas as generalidades acerca do assunto, inicia-se a análise sobre o processo negocial brasileiro, com o intuito de detectar o tipo de modelo sindical adotado no Brasil, correlacionando-o com as causas históricas e políticas de tal escolha e com as conseqüências da adoção de determinado modelo no plano legal, por meio da investigação das raízes e pretensões do legislador, com a criação de uma estrutura sindical que consolidou as idéias básicas do corporativismo e, no plano cultural, perscrutando a influência desta base ideológica fortemente consolidada sobre o comportamento dos interlocutores sociais, que inclusive até hoje se faz presente nos posicionamentos das organizações sindicais. Para alinhar e fechar esta primeira parte, traça-se um estudo comparativo, procurando descrever as assimetrias e semelhanças entre o modelo jurídico sindical brasileiro pós anos 30, e o instaurado pela Constituição de 1988, que culmina na conclusão de que urge um processo de reavaliação do sistema estatutário para o negocial, por meio de um processo de transição gradual.

Confirmada a hipótese de estar o modelo estatutário trabalhista brasileiro superado, e dimensionada a problemática que este fato acarreta frente a um possível processo de transição, passa-se à segunda fase da dissertação, que visa inserir e vincular a discussão da polêmica introdução do “contrato coletivo” à primeira parte.

Em especial no segundo capítulo, procura-se ressaltar a importância do debate terminológico acerca dos instrumentos normativos no Brasil, na tentativa de esclarecer o sentido desta discussão e das variadas propostas surgidas no decorrer do avanço institucional da questão. Neste sentido, faz-se uma retrospectiva histórica sobre o aparecimento da discussão no Brasil e das propostas sugeridas pelo Governo Federal, pela Comissão de Modernização das Relações de Trabalho, até as defendidas pelas organizações sindicais profissionais e econômicas.

Da perspectiva política passa-se à teórica, por meio do estudo do entendimento doutrinário de autores envolvidos com a problemática. Com base nestes subsídios práticos e teóricos, avalia-se a perspectiva real de implantação de uma das propostas de introdução do Contrato Coletivo na realidade brasileira, e seus efeitos dentro do processo de reformulação das relações coletivas de trabalho.

Delimitadas as consequências da opção no âmbito interno do país, confronta-se na terceira parte da dissertação os possíveis efeitos da mesma no nível integracionista, que traz em seu bojo, a tendência à internacionalização das relações trabalhistas e, conseqüentemente, a transnacionalização da negociação coletiva.

RESUMEN

El factor impulsador del estudio de la negociación colectiva del trabajo y del Contrato Colectivo - fué la permanente divulgación, tanto en el medio académico, como en la sociedad civil, de la necesidad de cambio en las relaciones laborales brasileñas. Partiendo de esta costatación se entendió que a través del aprofundamiento teórico de los elementos que la integran, siempre observados y contextualizados histórica, sociológica, política, económica y jurídicamente, podría hacerse un análisis de que este modelo significa en el presente, entonces definirse lo que debería ser redimensionado. En definitiva es a partir de la comprensión del modelo de relaciones colectivas de trabajo brasileño, que el cual se comenta repetidamente estar agotado, y en el que se podrán identificar las lacunas y las posibilidades del nuevo.

Por esta razón, la presente disertación, en un primero momento - sin la pretensión de agotar el asunto - contextualiza el tema "negociación colectiva" con una visión doctrinaria general, buscando situarla como una forma autocompositiva de solución de conflictos colectivos, diferenciadora de las demás, y posteriormente siguiendo esta línea, se trabaja la cuestión de la conceptualización, las relaciones entre negociación y los principios de la libertad y autonomía sindicales; la origen histórica; la regulamentación internacional y el establecimiento de los requisitos básicos para el proceso negociador, cuestiones referentes a la estructuración de la negociación, como características, funciones, procedimientos, niveles.

Aclaradas las generalidades a respecto del asunto, iniciase el análisis del proceso negociador brasileño. Com la intención de detectar el tipo de modelo sindical adotado en el Brasil, correlacionando con las causas históricas y políticas de tal opción, y com las consecuencias de la adoción de determinado modelo en el plano legal, por medio de la investigación de las raíces y pretensiones del legislador com la creación de una estructura sindical que consolidó las ideas básicas del corporativismo, y en el plan cultural, buscando la influencia de esta base ideológica fuertemente consolidada sobre el comportamiento de los interlocutores sociales, que incluso hoy se hace presente en las posturas de las organizaciones sindicales. Para encerrar esta primera parte, se esboza un estudio comparativo, buscando describer las asimetrías y similitudes entre el modelo jurídico sindical brasileño después de los años 30 y el instaurado por la Constitución de 1988, que culmina en la conclusión de que urge un proceso de reavaliación del sistema estatutário para el negocial por medio de un proceso de transición gradual.

Confirmada la hipótesis de haber sido superado el modelo estatutario laboral brasileño, y dimensionada la problemática que este hecho acarreta frente a un posible proceso de transición, se pasa a la segunda fase de la disertación, que pretende inserir y vincular la discusión de la polémica introducción del “contrato colectivo” a la primera parte.

En especial en el segundo capítulo, se busca resaltar la importancia del debate terminológico acerca de los instrumentos normativos en el Brasil, en la tentativa de aclarar el sentido de esta discusión y de las variadas propuestas surgidas en el decorrer del avance institucional de la cuestión. En esse sentido se hace una retrospectiva histórica sobre la aparición de la discusión en el Brasil, y de las propuestas sugeridas pelo Gobierno Federal, por la Comisión de Modernización de las Relaciones de Trabajo, hasta las defendidas por las organizaciones sindicales profesionales y económicas.

De la perspectiva política se pasa a la teórica por medio del estudio del entendimiento doctrinario de autores involucrados con la problemática. Con base en estos subsidios prácticos y teóricos, se avalia la perspectiva real de la implantación de una propuesta de introducción del Contrato Colectivo en la realidad brasileña, y sus efectos dentro del proceso de reformulación de las relaciones colectivas del trabajo.

Delimitadas las consecuencias de la opción en el ámbito interno del país, se confrontan, en la tercera parte de la disertación, los posibles efectos de la misma en el nivel integracionista que trae en su seno la tendencia a la internacionalización de las relaciones laborales y, consecuentemente, la transnacionalización de la negociación colectiva.

INTRODUÇÃO

O modelo sindical brasileiro conserva nuances corporativas, representadas pela recepção de certos institutos tipicamente estatutários presentes na Constituição Federal de 1988, que o coloca em antagonismo com um modelo sindical negocial, baseado nos princípios da liberdade e autonomia sindical.

A consequência desta influência ideológica - que Siqueira Neto convencionou chamar de "legalidade repressiva" - foi e continua sendo a de inibir o desenvolvimento espontâneo da negociação coletiva, através da exaustiva intervenção legislativa, agravada por um momento político-econômico delicado para o Brasil : no plano interno, em virtude da crise estrutural, que tem como principal consequência o desemprego e o aumento da economia informal, vivenciada pelos brasileiros e, no plano externo, em decorrência das pressões internacionais no que diz respeito aos critérios de competitividade, na industrialização de alto padrão tecnológico e do processo integracionista em curso com o Mercosul.

É neste ambiente econômico, social, político e fundamentalmente dinâmico e dialético que desponta a problemática da emergência na redefinição do sistema brasileiro de relações trabalhistas - e principalmente da "negociação coletiva", acelerada em função do debate da introdução do contrato coletivo de trabalho. Sem olvidar, deste contexto social que fez emergir o debate acerca das relações coletivas de trabalho, o que caberá perscrutar nesta dissertação, em um primeiro momento, serão os aspectos jurídicos que impediram o livre fluxo da negociação coletiva brasileira.

E, em um segundo momento, depois de detectados os empecilhos legais, avaliar as reais possibilidades do direito auxiliar, os mais variados segmentos sociais na busca de um caminho que leve a transição do sistema estatutário para o negocial.

Partindo do raciocínio de que o êxito do contrato coletivo de trabalho, visto como um incentivador da prática da negociação coletiva livre, direta e voluntária, conforme explicitam as Convenções n.º 98 e 154 da OIT - Organização Internacional do Trabalho - dependerá do tipo de negociação coletiva adotada e do grau de balizamento interno do modelo de relações coletivas, que deverá permitir a atuação sindical dentro dos parâmetros da liberdade sindical, ou seja, livre da intervenção estatal, é que se optou por trabalhar primeiramente os aspectos relacionados com as dificuldades da evolução natural do processo de negociação no Brasil.

A primeira constatação é a de que no Brasil a negociação coletiva desviou-se dos conceitos preceituados pelas Convenções da OIT - Organização Internacional do Trabalho

- devido à postura político-ideológica assumida pelo Estado brasileiro, que vai sendo confirmada no decorrer da pesquisa com a apresentação do modelo jurídico-sindical consolidado no Brasil, no período de 1930 até a atualidade, através da análise da influência do corporativismo na produção da legislação ordinária e constitucional.

Na verdade, verifica-se que este posicionamento refletiu também na formação dos líderes sindicais, principalmente dos trabalhadores, gerando uma cultura assistencialista ou paternalista entre Estado e organizações sindicais, fator que causou retrocesso do ponto de vista da análise evolutiva da negociação coletiva considerada enquanto processo de aproximação para o diálogo, com vistas à melhoria de “condições de trabalho”, na acepção mais ampla que se possa atribuir a esse termo.

Nesse sentido, a reformulação do papel do Estado, bem como a dos interlocutores sociais e, finalmente, das relações de trabalho - no âmbito constitucional e ordinário - se concretizará com a definitiva incorporação da “liberdade sindical”, reforçada com a propositura de uma legislação de sustento para o processo de transição do sistema estatutário para o negocial, baseada no fortalecimento de mecanismos de representação sindical, tanto dos empregadores quanto dos trabalhadores (principalmente, no caso desses, no nível das empresas); afinal eles se constituem nos passos preliminares para o amadurecimento da discussão em torno do contrato coletivo de trabalho.

Tecidas prévias considerações, cabe destacar o OBJETIVO CENTRAL desta pesquisa, que consiste em vincular o debate sobre a possibilidade de introdução do contrato coletivo do trabalho ao processo de reestruturação das relações coletivas de trabalho no Brasil.

O suporte teórico para se chegar à reflexão teórica sobre o contrato coletivo, partiu de análise minuciosa do atual modelo jurídico-sindical brasileiro, tema do Capítulo I, objetivando explicitar as dificuldades da evolução natural do processo negocial no Brasil.

Os OBJETIVOS ESPECÍFICOS podem ser elencados da seguinte maneira:

1. conceituar a negociação coletiva seguindo as recomendações da OIT - Organização Internacional do Trabalho - para compará-lo com o modelo jurídico brasileiro;
2. a partir da verificação dos postulados que consubstanciam o modelo sindical brasileiro, que destoam do recomendado pela OIT, apontar a necessidade de transição do sistema estatutário para o negocial, com base na “liberdade sindical” e no reforço dos mecanismos de representação;
3. discutir em que termos pode-se conduzir este período de transição, destacando a importância de uma revisão da legislação constitucional e de uma reformulação

do papel do Estado e dos interlocutores sociais, que poderão ser melhor trabalhados a partir da construção de uma legislação de sustento, que gradualmente introduza o contrato coletivo dentro de um processo negocial livre;

4. contextualizar, dentro das alternativas de consolidação do modelo negocial, a discussão das propostas de contrato coletivo que tramitam na sociedade;

5. avaliar qual das propostas de contrato coletivo condiz com o atual momento interno brasileiro, buscando subsídios na doutrina e no estudo comparado com a legislação espanhola, que concilia variados graus de representatividade sindical, derivados da adoção do pluralismo, como o estímulo à unidade de ação;

6. refletir, especulativamente, sobre os efeitos que os processos de internacionalização do capital e globalização da economia podem ter no processo negocial.

As fontes utilizadas para a consecução da pesquisa são basicamente referências bibliográficas sobre Direito Coletivo do Trabalho, associado a categorias de Direito Constitucional e Ciência Política.

O método de abordagem empregado nesta dissertação é o indutivo, porém, os métodos de procedimento são o histórico, comparativo, descritivo e crítico.

ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO:

O presente trabalho é composto de três capítulos : Capítulo I - Negociação Coletiva - tem a intenção de situar o termo “negociação coletiva” desde o esclarecimento da localização específica do instituto no Direito Coletivo do Trabalho, objetivando dimensionar a importância do processo negocial livre. Em seguida, trabalham-se questões operacionais, como conceituação e requisitos básicos da negociação coletiva, bem como a relação do conceito de negociação coletiva com o princípio da liberdade sindical, entendido este como um direito fundamental e analisado sob um tríplice referencial: titularidade, conteúdo e sujeito passivo. Seguindo, investiga-se a origem histórica, regulamentação internacional, características, procedimentos, níveis e funções da negociação.

Estabelecidas as categorias genéricas acerca do tema, introduz-se um estudo analítico dos modelos jurídico-sindicais, para se fazer uma ponte com a apreciação estrutural do modelo jurídico brasileiro, revisitando-se os princípios corporativos que influenciaram a adoção do modelo sindical brasileiro, e dimensionando os efeitos dessa influência nas

legislações pátrias, através de estudo evolutivo das mesmas, desde a década de 30 até os dias atuais, procurando demonstrar as semelhanças entre um e outro.

Concluído o exame dos modelos sindicais, apontadas as deficiências presentes no modelo sindical brasileiro, por meio da comprovação da permanência de certos institutos incompatíveis com a liberdade sindical na legislação pátria, como: estrutura verticalizada, unicidade sindical, contribuição sindical, poder normativo da Justiça do Trabalho correlacionado também com a competência para declaração da abusividade do direito de greve, passa-se ao questionamento das perspectivas da negociação coletiva.

Dentro da abordagem sobre as perspectivas, conclui-se que o encaminhamento de um processo de transição do modelo estatutário para o negocial, passa pelo estabelecimento de uma legislação de sustento, voltada para o fortalecimento dos mecanismos de representação sindical em todos os níveis. A partir disso, pode-se pensar na possibilidade da introdução gradual do contrato coletivo de trabalho, conjugada à reformulação do papel do Estado frente às relações laborais e à mudança comportamental dos interlocutores sociais.

O primeiro capítulo funciona como teoria de base para o Capítulo II - Contrato Coletivo de Trabalho - que, como se sabe, é um tema difícil de ser trabalhado, merecendo toda cautela científica porque, por um lado, existe um incipiente estudo doutrinário no Brasil, por se tratar de assunto atual no meio acadêmico, e por outro causa polêmica na sociedade devido ao fato de aglutinar as mais diferentes forças sociais em torno da sua discussão.

Devidamente ressaltadas as observações, passa-se à descrição da divisão do segundo capítulo. O prólogo do referido capítulo contextualiza o debate no Brasil, em seguida, trabalha-se a introdução histórica da evolução brasileira do tema, explicitando os objetivos e finalidades das diferentes propostas advindas do governo e das organizações sindicais profissionais e econômicas.

Esclarecidas as propostas de contrato coletivo da sociedade civil e política, buscam-se subsídios no entendimento doutrinário do tema, para então finalizar com uma avaliação de qual proposta seria coadunante com o atual momento brasileiro de emergência na redefinição das relações de trabalho.

Escolhida e justificada a opção entre as propostas apresentadas, traça-se um paralelo com a legislação espanhola, no sentido de corroborar o entendimento de que a proposta "alternativa global" é a mais adequada para o Brasil.

Descritos os entraves legais e culturais para a introdução do contrato coletivo, detectadas as tendências para a resolução de tais problemas, segundo os vários segmentos

sociais, o Capítulo III - Questões sindicais polêmicas da atualidade brasileira - Contrato Coletivo de Trabalho - e sua relação com os processos integracionistas, tem como objetivo trazer à tona uma reflexão meramente especulativa, a dos efeitos do processo de internacionalização do capital e da globalização da economia frente à possibilidade de reestruturação do processo negocial brasileiro.

Dentro desse contexto é que surgiu o Capítulo III, como um capítulo problematizador, que deixasse a discussão em aberto, como uma provocação para a análise dessas questões frente ao que foi trabalhado sobre a realidade nacional.

A pretensão não foi esgotar o tema, até porque fugiria do objetivo central da dissertação, que é o de vincular a discussão do contrato coletivo de trabalho à reestruturação da negociação coletiva.

Simplemente, tentou-se enfatizar os efeitos que o processo de internacionalização do capital suscita às relações coletivas de trabalho sob dois aspectos : por um lado, relacionando com os reflexos da crise econômica que assolou o mercado interno, forçando as empresas a se voltarem para o exterior e a concentrar esforços nas estratégias organizacionais com a adoção de novas formas de gestão de mão de obra associado ao envolvimento dos trabalhadores com questões relacionadas com qualidade e produtividade. E, por outro lado, destacar os diversos processos integracionistas em andamento, incentivadores da formação de blocos regionais, tal qual o Mercosul. (Inclusive, porque ambos os planos - interno e externo - afetam o processo de reestruturação do modelo sindical brasileiro.)

Presumiu-se que constituiria irresponsabilidade acadêmica não mencionar, ainda que brevemente, esses processos que exigem dos sindicatos uma postura diferenciada, uma reciclagem do modo de ver e atuar na sociedade, tanto no que diz respeito a uma tomada de posição sobre a possibilidade de uma negociação coletiva transnacional, quanto ao seu papel no processo integracionista, para evitar a perda da capacidade negocial.

É nesse sentido questionador que se direcionou o Capítulo III, tentando alertar para a necessidade de se agilizar providências no que se refere a estudos e ações políticas na área dos direitos trabalhistas, dentro do contexto da internacionalização e da globalização.

Inclusive por esse motivo se faz referência, a título exemplificativo, aos procedimentos adotados na União Européia, para demonstrar, que também nesse modelo integracionista, os problemas que envolvem relações coletivas de trabalho, ou mais especificamente, a negociação coletiva, não foram solucionados integralmente, constituindo preocupação constante.

Foi preciso amadurecimento institucional, via aperfeiçoamento de sistemas de consulta, para aproximar os interlocutores sociais europeus para o diálogo em torno da possibilidade de concretização da negociação coletiva comunitária.

Finalizando o trabalho dissertativo, tecem-se as considerações finais e elencam-se as referências bibliográficas.

CAPÍTULO I

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

1.1. A Negociação Coletiva como forma clássica de solução dos conflitos coletivos

O direito do trabalho surgiu em decorrência do que se convencionou chamar "questão social", ou seja, a concentração dos meios de produção nas mãos de poucos - normalmente dos patrões - originava uma situação de subordinação, ou melhor, e inferioridade econômica por parte dos trabalhadores. A partir desta realidade nasceu a preocupação de proteger os direitos dos trabalhadores através de um conjunto de normas que ao mesmo tempo tivessem uma função tutelar e compensatória, com o escopo de melhorar a vida do trabalhador. Em linhas gerais, o conflito justificava a existência do Direito do Trabalho; ainda hoje o justifica, porém, a conjuntura econômica e social que o permeia é diferenciada e muito mais complexa.

Outros termos são utilizados como similares de conflito, por exemplo: *dissídio*, *controvérsia*, *reclamação*, mas a maioria dos estudiosos - citando alguns: Cabanellas, Plá Rodrigues, Ruprecht, Olea, Cesarino Júnior, Russomano - preferem a palavra *conflito*, para expressar o antagonismo de interesses entre trabalhador e empregador.¹

Para o universo jurídico, esta situação de oposição de interesses apresenta-se relevante, quando manifestada externamente através de atos - considerados litigiosos sob o ponto de vista do Direito - que conduzem as partes a resolvê-los, ou a partir de seus próprios meios de defesa, ou de acordo com os preceitos do ordenamento jurídico de que sejam integrantes; desta forma o conflito se institucionaliza e passa a desencadear medidas de solução.²

O conflito dividi-se, quanto à sua natureza, em individual e coletivo, sendo que essa distinção está relacionada a dois fatores : 1. sujeitos; 2. objeto em litígio. Em linhas gerais, o conflito individual é aquele em que tem, se de um lado, um trabalhador ou um grupo de

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1996, p. 698.

² RODAS, João Grandino. *Os Conflitos Coletivos de Trabalho*. In: MAGANO, Octávio Bueno. *Curso de Direito do Trabalho: em homenagem a Mozart Victor Russomano*. São Paulo : Saraiva, 1985, p. 511.

trabalhadores, reivindicando o reconhecimento de um direito subjetivo de caráter singular; e, de outro lado, o empregador ou empregadores.³

Quando o conflito apresenta dimensão coletiva é constituído por um grupo de trabalhadores que postula um interesse de cunho coletivo, isto é, que seja extensível a todo o grupo; e, no outro lado, desta relação tem-se um único empregador ou vários. O objeto do conflito coletivo - o que o diferencia do conflito individual - é a unidade das intenções do grupo assalariado para conquistar um direito que alcance a todos. Na maioria dos países, o órgão legitimado a constituir o conflito coletivo é a organização sindical dos representantes profissionais e econômicos, sendo que algumas legislações admitem, na ausência da organização sindical, uma comissão de representantes da empresa.

Reafirmando o marco diferencial entre o conflito individual e o coletivo, tem-se que o primeiro afeta as relações laborais somente daqueles que foram parte integrante nele; o segundo alcança a coletividade, ou seja, todos os integrantes envolvidos direta ou indiretamente na demanda.

A repercussão destas diferenciações assume relevância quando da análise dos processos de solução dos conflitos, pois os conflitos individuais normalmente têm sido resolvidos pela via processual; o reverso tem acontecido com os conflitos coletivos que encontram saídas pelos meios não jurisdicionais.⁴

Essa discussão está diretamente correlacionada com o motivo ou objeto dos conflitos, que podem ser jurídicos ou de direito, econômicos ou de interesses. Os conflitos jurídicos ou de direito estão correlacionados com discussões acerca da interpretação de uma lei, ou de um instrumento normativo, seja ele acordo, convenção ou contrato coletivo, visando sua futura aplicação. Em virtude deste caráter mais voltado para questões puramente de direito, alguns autores realçam a importância de serem resolvidos pelos órgãos judiciários.

Os conflitos econômicos ou de interesse se vinculam mais à própria dinâmica social, principalmente às mutações econômicas; possuem uma natureza mais reivindicatória, no sentido de que, a partir deste tipo de conflito é que se originam propostas para modificação ou criação do direito, portanto, teoricamente deveriam ser solucionados pela negociação direta.

De um modo geral, o conflito econômico ou jurídico se resume em uma exteriorização da insatisfação dos trabalhadores com relação às suas condições laborais;

³ MELGAR, Alfredo Montoya. *Derecho del trabajo*. Madrid: Ed. Tecnos, 1989, p.697.

⁴ COSTA, Orlando Teixeira da. *Direito Coletivo do Trabalho e Crise Econômica*. São Paulo: LTr, 1991, p.171.

exatamente a partir desse momento de manifestação é que os interlocutores passam a buscar alternativas para equacionar o problema.

Autores, como Rodas e Puech, doutrinam acerca do tema e argumentam que quando tentam resolver por si próprias, as partes não se servem dos procedimentos estatais disponíveis e utilizam a sua própria força, através de pressões econômicas.⁵

As medidas conflitivas empregadas, nestes casos, pelos trabalhadores, são a greve, o boicote, a sabotagem, os piquetes e, pelos empregadores, o "lockout", o corte de salários ou do ponto dos funcionários. Frente a estes meios autodefensivos, sublinham os referidos autores, existem os meios pacíficos de resolução que, na doutrina, se bifurcam em dois sistemas: autocompositivo e heterocompositivo.

Ambos os sistemas, provenientes do conflito, têm por base a redefinição de um modelo jurídico, porque decorrem de um descontentamento proveniente de uma série de circunstâncias fáticas, que provocam uma desestruturação do equilíbrio entre os dois pólos da relação de trabalho: empregador e trabalhadores.

Porém, o sistema de autocomposição preconiza como preceito basilar a negociação direta entre os interlocutores, geralmente alcançada através dos instrumentos normativos (acordos, convenções), ocorrendo, algumas vezes, de forma subsidiária, a participação de terceiros. Puech, analisando o tema em foco, acrescenta :

" Para ser alcançada a autocomposição, prevê a Organização Internacional do Trabalho - OIT vários pressupostos : liberdade sindical, estabilidade das organizações dos trabalhadores, reconhecimento dos sindicatos, espírito de compromisso, proibição de procedimentos desleais, constituindo todos esses fatores o 'clima' favorável sem o qual duvidoso o êxito da negociação coletiva." ⁶

- São considerados meios autocompositivos: a conciliação, a mediação e a negociação coletiva. a

A conciliação caracteriza-se pelo fato de que o terceiro procurado - obrigatória ou voluntariamente pelas partes - não chega a propor ou decidir, apenas assume o compromisso de aproximar os sujeitos para o diálogo.

⁵ RODAS, op. cit., p. 511 à 515. PUECH, Luiz Roberto de Rezende. Solução Dos Conflitos Coletivos Do Trabalho. In: MAGANO, Octávio Bueno. Curso De Direito do Trabalho: em homenagem a Mozart Victor Russomano. São Paulo : Saraiva, 1985, p. 531-545.

⁶ Op. cit., p. 533.

Já na mediação, embora esse aspecto de aproximação também esteja presente, o órgão, oficialmente proposto pelos sujeitos, tem a faculdade de propor uma solução, que poderá ou não ser acatada por aqueles. Este procedimento é largamente utilizado na França e nos Estados Unidos. No Brasil, a mediação ocorre nas mesas-redondas da Delegacia Regional do Trabalho, raramente em outras ocasiões.

A negociação coletiva é notadamente o meio mais utilizado na resolução dos conflitos coletivos - principalmente os derivados de problemas econômicos - na sociedade contemporânea e, por se ajustar adequadamente a essa realidade, vem sendo tratada pelos doutrinadores, bem como pelo Direito Internacional do Trabalho, com merecido destaque. (destaque este que será respeitado pela presente dissertação, que a estudará com maior profundidade no decorrer do capítulo.)

Não havendo sucesso na resolução do conflito pela via autocompositiva, o Estado interfere no sistema heterocompositivo. Na heterocomposição, a solução do conflito parte de um terceiro, que pode ter sido aceito pelos interessados ou imposto pelo ordenamento jurídico. Reputam-se, como meios heterocompositivos, a arbitragem e a solução jurisdicional através dos tribunais.

A arbitragem é um procedimento baseado na intervenção de terceiro alheio ao conflito, os chamados “árbitros privados”, que atuam numa posição intermediária entre as partes, estabelecendo, através dos laudos arbitrais, determinadas condutas que possuem caráter vinculatório entre as mesmas.⁷

Há uma divisão entre os autores quando se discute a natureza desta técnica de solução de conflitos: de um lado, os que sustentam a *tese contratualista* - Chiovenda e Mattiolo - argumentam que a arbitragem resulta de um acordo de vontades entre as partes que se sujeitam à decisão do árbitro; de outra parte, os que alentam a *teoria jurisdicionalista* - Mortara, Aroca, Alcalá-Zamora y Castillo - colocam a arbitragem como um autêntico processo jurisdicional, com a diferença que os árbitros são escolhidos pelas partes.⁸

É unânime a posição de que atualmente esse sistema vem sendo muito utilizado nos conflitos coletivos de natureza econômica, por ter a vantagem de ser um procedimento bem mais rápido do que o estatal, e também porque é uma forma de diminuir a demanda na esfera jurisdicional trabalhista.

⁷SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Contrato Coletivo de Trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva**. São Paulo: LTr, 1991, p. 120.

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito..., p. 750-751.

O último recurso é a solução jurisdicional, meio pelo qual o Estado interfere diretamente através de seus órgãos jurisdicionais e estes pelas sentenças normativas - que podem dispor sobre questões econômicas, jurídicas, e até mesmo criar novas condições de trabalho - que põem fim ao conflito, pois têm caráter obrigatório para as partes. Este é habitualmente o método utilizado no Brasil na resolução dos conflitos coletivos, quando os sujeitos não logram êxito na negociação.⁹

Pode-se depreender das explicações acerca das formas de resolução dos conflitos coletivos que os meios autocompositivos - possuem uma qualidade que supera os meios heterocompositivos - privilegiam a via da negociação para a consecução de seus objetivos.

Outra ressalva, que se faz pertinente, é em relação ao fato de que a adoção de uma ou outra forma de solução de conflitos coletivos, em um determinado ordenamento jurídico, está inexoravelmente associada ao sistema de relações de trabalho produzido pelo mesmo.

A importância de tal observação se justifica pelo fato de que atualmente a tendência do Direito Coletivo do Trabalho - assim como da própria sociedade - parte da seguinte perspectiva:

“Com a volta à sociedade, a negociação direta entre os interlocutores assume seu papel preponderante, evitando conflitos inúteis, muitas vezes prejudiciais aos próprios trabalhadores; solucionando outros ainda no nascedouro, mas reconhecendo o pluralismo próprio de um regime democrático, ideologicamente diferenciado, mas que se vê obrigado a viver em conjunto.”¹⁰

1.2. Conceituação Geral

Partindo da evidência de que a sociedade contemporânea abriga em seu seio as mais diversas correntes ideológicas e políticas, pode-se dizer que a negociação coletiva

⁹ SANTOS, Roberto O. A. *Intervenção Do estado No Conflito Coletivo Do Trabalho. Formas Alternativas De Solução. O Direito Achado Na Rua.* Brasília : Universidade de Brasília, v. 2, p. 173, 1993.

¹⁰ MORAES FILHO, Evaristo de. *Tendências do Direito Coletivo do Trabalho.* In: TEIXEIRA FILHO, João Lima (coord.). *Relações Coletivas de Trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind.* São Paulo: LTr, 1989, p.36.

cumpra papel importante, na medida em que privilegia a busca de um viés democrático para a conciliação dos interesses antagônicos.

Nesse sentido amplo, conceitua o ilustre catedrático Cid José Sitrângulo:

"... a negociação coletiva é instrumento persecutório do equilíbrio entre os agentes da produção, propiciando o desenvolvimento econômico das empresas, garantindo a continuidade da percepção do lucro e a possibilidade de novos investimentos pelos empreendedores, de um lado, e a queima de etapas, pelos empregados, na escalada de participação no progresso técnico e a melhoria consequente do padrão de vida, com vistas à plena cidadania." ¹¹

Sob o ângulo jurídico, considera-se negociação coletiva como o meio de solução autocompositivo de conflitos coletivos - muitas vezes com o objetivo de evitá-los - em que interagem sindicatos tanto de empregados quanto de empregadores, visando à concretização de instrumentos de caráter normativo - como o acordo e a convenção coletiva - com o intuito de fixar condições de trabalho e regulamentar as relações entre trabalhadores e empregadores.

Citando Palomeque López complementa Pedreira: "... **negociação coletiva** [sem grifo no original] é o conjunto de relações e processos de aproximação e diálogo em cujo seio a autonomia coletiva dos grupos antagonistas sociais (organizações de trabalhadores e empregadores) produz a convenção coletiva." ¹²

Por esta razão, frisa o autor, a negociação coletiva não se identifica com seus instrumentos normativos - como sugerem alguns. Aquela precede a estes, pois é o caminho preparatório para que se chegue até ambos, ainda que, em alguns casos, a negociação não desemboque em um acordo ou convenção; ela sempre será pressuposto obrigatório.

Um passo obrigatório que, quando alcança êxito, caracteriza-se por ser ao mesmo tempo uma tradução da totalização dos interesses tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores, constituindo-se nesse momento como um poderoso instrumento de conciliação. Por outro lado, contudo, externa a força dos trabalhadores enquanto organização sindical, pois é o principal meio de pressão sobre o capital. Afinal, os trabalhadores organizados têm mais

¹¹ SITRÂNGULO, Cid José. A Negociação Coletiva E A Terceirização. In.: CARDONE Marly, SILVA, Floriano Córrea Vaz da. *Terceirização No Direito Do Trabalho E Na Economia*. São Paulo : LTr, 1993, p. 39 à 46.

¹² Op. cit., p. 46.

poder de barganha do que o trabalhador individual que está ligado ao empregador por um vínculo de subordinação.

1.2.a. Requisitos básicos para a negociação coletiva

Em sendo a negociação coletiva meio primordial de intervenção sindical, nasce associada a uma idéia basilar: **liberdade sindical**. A noção de liberdade sindical sempre esteve caracterizada "...como o direito de constituir ou de filiar-se a um sindicato ."¹³

No entanto, com a evolução da sociedade, as relações sociais tornaram-se mais complexas - e por consequência suas reivindicações - refletindo no desenvolvimento do significado da liberdade sindical, sendo que a noção não se restringe mais ao aspecto associativo ou constitutivo do sindicato; hoje ela assume um papel abrangente, visto que é considerada pelo Direito Internacional como um "direito fundamental do homem".

Uriarte justifica essa afirmação partindo da observação de que, ao longo do tempo, a **liberdade sindical**, como **direito fundamental**, foi sendo naturalmente incorporada a nível nacional, nas constituições de diversos países, nos capítulos referentes aos direitos e às garantias, em função da idéia de que ela é a base das relações coletivas de trabalho. E no âmbito internacional, por várias declarações e normas internacionais, como por exemplo: a Declaração Universal dos Direitos do Homem (ONU, 1948), o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ONU, 1966), várias Declarações Americanas, o Preâmbulo da Constituição da OIT e a Declaração de Filadélfia (OIT, 1944), tal como a Carta Social Européia (1989) e diversas declarações internacionais.

Corroborando com essa linha de pensamento, Valticos salienta que, do ponto de vista dos conceitos ou da sua proteção internacional, as liberdades sindicais e os direitos do homem estão historicamente vinculados e exercendo influência recíproca.¹⁴

Influência recíproca, no sentido de que a relação liberdade sindical x direitos fundamentais apresenta as seguintes facetas: de um lado, os direitos fundamentais em função de sua dimensão - desde o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à participação política dentre outros - abrangem os sindicais; e, em contrapartida, as liberdades sindicais para existirem como

¹³ URIARTE, Oscar Emida. Liberdade sindical: normas internacionais, regulação estatal e autonomia. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima. (coord.). **Relações Coletivas De Trabalho : estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind**. São Paulo : LTr, 1989, p. 252.

¹⁴ VALTICOS, Nicolas. Uma relação complexa: direitos do homem e direitos sindicais. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima. (coord.). **Relações Coletivas De Trabalho : estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind**. São Paulo : LTr. 1989, p. 67-68.

tais prescindem do reconhecimento dos direitos civis e políticos, bem como dos econômicos e sociais.¹⁵

Em função desta abrangência significativa pode-se dizer que a liberdade sindical comporta o direito dos trabalhadores e empregadores de construir, organizar, e gerir suas organizações sindicais, sem qualquer tipo de interferência dos poderes públicos constituídos, isto é: “ Liberdade Sindical é um direito público subjetivo de liberdade, que significa a consagração do livre direito de organizar atividades sindicais, sem interferências externas, e promover os interesses próprios dos representados, com garantia contra atos anti-sindicais praticados contra os trabalhadores ou suas organizações, em função da opção sindical.”¹⁶

Em virtude desta finalidade, cumpre a liberdade sindical, dentro do sistema coletivo de trabalho, o papel indispensável de estimuladora da democracia política, no sentido de que é a condição “*sine qua non*” para a efetiva realização de que todos os atos inerentes à formação, organização, sustentação e atuação sindical se subordinem à vontade dos interlocutores sociais:

“A liberdade sindical condiciona ela mesma outras liberdades e direitos fundamentais, tal como o direito à negociação coletiva, e em parte o direito de greve. Trata-se de alguma maneira de uma “liberdade condição”. Sem a liberdade sindical, não é exagero considerar que vários direitos dos assalariados, vários elementos do sistema de relações profissionais seriam somente normas de fachada, regras desprovidas de qualquer abrangência prática”.¹⁷

Ambos os autores concordam que, dentre as várias declarações e normas internacionais - que disciplinaram o direito de associação de forma geral - foram e ainda são as convenções internacionais do trabalho recomendadas pela Organização Internacional do Trabalho - OIT - as responsáveis pela consagração das liberdades sindicais como direitos fundamentais.

Além do que são efetivamente as recomendações da OIT, que constituem o arcabouço da liberdade sindical, disciplinando questões como definição, limites, sujeitos, entre

¹⁵ VALTICOS diferencia os direitos civis e políticos, que são os que se referem às liberdades individuais, as quais o Estado deve respeitar dos direitos econômicos e sociais, que tratam das preocupações que a sociedade deve fornecer aos seus membros, particularmente os trabalhadores.

¹⁶ SIQUEIRA NETO, Contrato Coletivo..., p. 85.

¹⁷ JAVILLIER, Jean Claude. **Manual de Direito do Trabalho**. Tradução: Rita Asdine Bozacyan. São Paulo: LTr, 1988, p. 148.

outras, principalmente as Convenções de n.º 87 e de n.º 98, que tratam respectivamente da Liberdade Sindical e da Proteção ao Direito Sindical e do Direito de Organização e de Negociação Coletiva.¹⁸

A Convenção de n.º 87 de 1948, sobre liberdade sindical e direito de sindicalização, é a que mais se destaca no trato do tema, e apesar do tempo transcorrido e do aparecimento de outras recomendações, vem sendo considerada pelos doutrinadores como o texto matriz. Isto porque estão contidos nela os princípios fundamentais do direito à liberdade sindical.

Em linhas gerais, disciplina sobre as seguintes matérias:

- a. titularidade;
- b. conteúdo;
- c. sujeito passivo da liberdade sindical.¹⁹

a. Em relação à titularidade, podem-se distinguir dois aspectos:

O primeiro se refere à liberdade do trabalhador ou empregador, individualmente considerados, de se reunir a companheiros de classe para fundar a organização sindical, assim como de filiar-se ou desfiliar-se; é a chamada “liberdade sindical individual”.

A liberdade sindical individual possui uma outra dimensão, segundo parte da doutrina, pois a Convenção 87 não a consagra, além da positiva: a liberdade sindical negativa, que se refere ao direito do trabalhador de não se filiar a nenhum sindicato ou de desfiliar-se da organização a qual pertence.

O conceito de liberdade sindical individual, em conformidade com o estabelecido com o artigo segundo da Convenção 87, é o seguinte: “...os trabalhadores e empregadores, sem nenhuma distinção e sem prévia autorização, têm o direito de constituir as organizações que julguem convenientes, assim como de filiar-se a estas organizações, sob a única condição de observar os estatutos das mesmas”.

Partindo desta conceituação avaliam, tanto Uriarte quanto Valticos, que a principal consequência desta regra é que o Estado não pode interferir na estruturação sindical, impondo, por exemplo: a unicidade, a pluralidade ou a unidade sindical.

¹⁸ Segundo SIQUEIRA NETO, a primeira ainda não foi ratificada pelo Brasil, enquanto a segunda foi retificada pelo Decreto Legislativo de n.º 49, de 27 de agosto de 1952.

¹⁹ URIARTE, op. cit., p. 249 à 267.

A unidade, unicidade e pluralidade sindical são questões que não podem ser negligenciadas quando se tenta compreender o sentido de liberdade sindical, porque constituem os elementos capazes de mensurar, dentro de uma determinada sociedade, o grau de liberdade que as organizações sindicais dispõem.

O primeiro aspecto deste debate diz respeito ao emprego confuso dos conceitos destes três sistemas de organização sindical, que por vezes acabam sendo utilizados como sinônimos, fazendo-se necessária a devida distinção conceitual:²⁰

Unidade Sindical: vontade política dos agentes de Direito Sindical, em um determinado estágio evolutivo das organizações, de querer unificar a luta sindical - ainda que exista a concorrência de sindicatos - objetivando a confluência de forças para obtenção de suas reivindicações.

Trata-se de um processo permanente de interação entre os envolvidos, e por prescindir do entendimento direto desses, não pode a unidade sindical ser imposta arbitrariamente por lei ou por qualquer outra forma coativa.

Unicidade Sindical :

"...é a determinação legal da impossibilidade da criação de mais de um sindicato por base territorial. Concretamente é o monopólio da representação sindical, em que prevalece a personalidade jurídica de quem chegar primeiro. Por esse sistema, a questão da autenticidade representativa é desprezada em detrimento do cumprimento de formalidades legais, que desconsideram a organização para valorizar o aparelho institucional."²¹

O grande problema causado por esse instituto é o de privar as organizações de participar e decidir sobre sua própria forma de organização, sustentação, atuação, através da interferência constante do Estado, via ordenamento jurídico, que estabelece um modelo de organização sindical controlado e excludente de um sindicalismo autêntico.

Há quem se vincule favoravelmente à idéia, argumentando que a unicidade promove a união dos sindicalizados porque não os dispersa em vários sindicatos, canalizando as reivindicações.

²⁰ SIQUEIRA NETO, Contrato Coletivo..., p. 92 à 95.

²¹ Op. cit., p. 93.

Pluralismo Sindical: é o contra-ponto da unicidade sindical, visto que, reconhecendo a possibilidade de convivência de formas, organização e interesse diferentes da sociedade, preceitua que cada grupo siga seu caminho e lute por suas reivindicações, porém - “Convida a não esquecer que numa sociedade complexa como o Estado Moderno, juntamente com o equilíbrio entre o momento da força e o momento do consenso, nos quais habitualmente se apóiam os teóricos da política, deverá existir também um equilíbrio entre o momento da unidade e o da pluralidade”.²²

As críticas quanto à adoção deste sistema organizativo centralizam-se no fato de que a pluralidade fragiliza a luta sindical, porque traz consigo a competitividade entre grupos da mesma profissão. Alinham-se a esta corrente de pensamento José Martins Catharino e Segadas Vianna. Em contrapartida, Mozart Víctor Russomano e João Régis F. Teixeira acreditam que o pluralismo faz parte de um processo futuro de unidade sindical. Sendo assim, é estágio imprescindível para a evolução do sindicalismo no Brasil, ainda que se constitua, a princípio, em um risco à atividade sindical.²³

Na verdade, o problema da adoção de um sistema ou outro tem relação com uma outra questão adjacente: a real possibilidade de escolha dos interlocutores, conforme preconiza a Convenção de n.º 87, que não exige a aceitação de um instituto em específico, mas “... apenas flexibiliza a possibilidade para, observadas as condições específicas e particulares, os agentes poderem livremente se autoregularem e organizarem , coroando assim o princípio da liberdade sindical.”²⁴

O segundo aspecto se reporta aos direitos sindicais da organização sindical, isto é, como ente abstrato e já constituído, e se denomina “liberdade sindical coletiva”.

O aspecto coletivo da liberdade sindical é previsto pela mencionada convenção em seus artigos terceiro até o sétimo, e como trata dos direitos correspondentes à entidade sindical já constituída, enquanto representante dos interesses de um grupo profissional é importantíssimo, na medida em que determina a própria autonomia daquele.²⁵

²² BOBBIO, Norberto. *As ideologias e o poder em crise : pluralismo, democracia, socialismo, comunismo, terceira via e terceira força*. Brasília : Editora Universidade de Brasília : São Paulo : Polis, 1990, p. 32.

²³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito...*, p. 654-656.

²⁴ SIQUEIRA NETO, *Contrato Coletivo...*, p. 94.

²⁵ URIARTE, *op. cit.*, p. 256.

Autonomia esta oriunda da força que a entidade tem para exercer o poder normativo que lhe é delegado no processo negocial, através da representação, independentemente de outros agentes, como o Estado ou até mesmo os empregadores e entidades sindicais hierarquicamente superiores.

Pode ser subdividida em duas categorias :

1. “autonomia sindical stricto sensu”, ou interna ou ainda de estruturação - que pressupõe o direito da categoria de constituir uma organização sindical, sem prévia autorização, com poder para decidir sobre sua estrutura interna, de federar-se ou confederar-se com outras organizações internacionais e nacionais, ou ainda de organizar-se nos locais de trabalho.

Inclusive o artigo quarto da Convenção 87, permite a autodissolução da entidade sindical, desde que requerida judicialmente.

2. “autonomia coletiva” ou autotutela - que se refere ao livre exercício dos direitos sindicais de atividade, ou seja, a organização de atividades, formulação de programas de ação e a prática da negociação coletiva e da greve, conforme o primeiro parágrafo do artigo terceiro da Convenção 87.

Ressalva, todavia, Nascimento que:

“... o conceito de autonomia coletiva no direito do trabalho não tem sido uniforme, deslocando-se desde um sentido amplo abrangente de realidades que embora inter-relacionadas são distintas como a auto-organização dos grupos de representação dos interesses, especialmente os sindicatos, o grau de independência dos grupos econômicos e profissionais perante o Estado e a liberdade de negociação coletiva até um sentido estrito de poder para a negociação coletiva”.²⁶

b. quanto ao conteúdo, pode-se falar em :

“Liberdade sindical associativa ou constitutiva”, que se refere aos direitos nominados como tradicionais, quando da criação de uma organização sindical, ou seja, assegura o direito de constituir com outros um sindicato, assim como a faculdade de filiar-se ou desfiliar-se do sindicato;

“Liberdade sindical de atividade”, relacionada à prática sindical, como é o caso da militância, da afixação de anúncios, confecção de informativos, abrangendo

²⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A Autonomia Coletiva Como Fonte Do Direito Do Trabalho Na América Latina. Revista LTr - Legislação do Trabalho. São Paulo : LTr, v. 59, n.º 01, p. 11, janeiro de 1995.

fundamentalmente as estratégias e táticas adotadas para a concretização da negociação coletiva ou da greve.

c. em relação ao sujeito passivo: expõe Uriarte que os direitos sindicais podem ser exercidos dependendo da situação perante o Estado, os empregadores e as próprias organizações sindicais.²⁷

Finalizando a exposição sobre liberdade sindical, cabe transcrever a conceituação de Russomano sobre a matéria, por sintetizar todos os elementos citados:

“No se puede hablar de libertad sindical sin admitir que exista, en un determinado sistema jurídico, *sindicación libre, autonomía sindical, y - a nuestro juicio - pluralidad sindical.*

Con otras palabras : la libertad sindical presupone la libre sindicación, contra la sindicación obligatoria; la autonomía sindical, contra o dirigismo sindical; la pluralidad sindical, contra a unidad sindical.”²⁸

Contextualizando a importância da liberdade e autonomia sindical para a sociedade atual, pode-se concluir amparado nos ensinamentos de Nascimento, que ambas se constituem em fontes criadoras de associações sindicais e de normas jurídicas auto elaboradas pelos próprios interlocutores sociais.²⁹

Assim sendo, a liberdade e autonomia sindical são resultantes de um processo de descentralização normativa, em que o Estado passa a não ser o único centro irradiador de normas. Este enfoque emergiu com o pluralismo jurídico, que em contraposição ao monismo jurídico, sustenta que outros centros periféricos, para além do Estado, podem ser também emanadores de regras, fato que pode ser ratificado com uma observação atenta da realidade brasileira.

O cerne da questão situa-se na constatação de que convive, paralelamente, com o direito oficial, entendido como o emanado das fontes formais estatais, o direito “não convencional ou não oficial”, proveniente de soluções encontradas pelas comunidades para determinados problemas, quando o direito oficial não os alcança. Este direito criado à margem do direito estatal seria uma reação defensiva, conforme salienta José Eduardo Faria, citado por

²⁷ URIARTE, op. cit., p. 253.

²⁸ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Principios Generales del Derecho Sindical*. Madrid: Ed. Institutos de Estudios Politicos, 1977, p. 77.

²⁹ NASCIMENTO, A Autonomia Coletiva..., p. 11.

Azevedo : “...das classes desfavorecidas pelas instituições de direito, na medida em que a marginalização sócio-econômica também produz a marginalização jurídica, o que está a exigir uma reflexão multidisciplinar capaz de desvendar as relações sociais subjacentes às relações jurídicas...”³⁰

A reflexão jurídica não pode se restringir somente às normas jurídicas, mas deve reconhecer a diversificação dos processos de formação do direito, que pode ser elaborado por outros grupos sociais, como: Igreja, sindicatos, organizações não-governamentais, buscando a dimensão axiológica do direito.

Da superação da concepção meramente formal imposta pelo positivismo jurídico, conjugada com a identificação dos interesses e força dos interlocutores, o direito pode tornar-se um poderoso instrumento de promoção social: “A dinâmica da vida social só se revela a um sujeito cognoscente em permanente recriação de si próprio, podendo, por isto, perceber a constante mutação dos acontecimentos na teia histórica a que pertencem, distinguindo-lhes as sucessivas manifestações ao mesmo tempo que a si mesmo renova.”³¹

Portanto, mais do que linhas indicativas para o processo de transação, tanto a liberdade sindical quanto a autonomia coletiva - e conseqüentemente a negociação coletiva - são manifestações concretas de que o pluralismo jurídico é acertadamente adequado à sociedade atual.

1.3. Origem Histórica

Em relação à questão conceitual acerca da negociação coletiva, parece não haver controvérsias; todos os autores realçam o seu clássico papel de solucionadora dos conflitos coletivos através das convenções e acordos coletivos.

No entanto, quando se trata da discussão em torno da sua origem histórica, surgem versões diversas.

Pedreira situa a origem da negociação coletiva no século XIX. Porém, ressalta o autor que era vinculada e até mesmo conhecida por “arbitragem” e “conciliação”.³²

³⁰ Op. cit., p. 69.

³¹ Op.cit., p. 71.

³² PEDREIRA, Pinho. Negociação Coletiva. In: ROMITA, Arion Sayão (coord.). **Curso de Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1991, p. 47.

A expressão “negociação coletiva” foi utilizada pela primeira vez por Beatrice Webb, no seu estudo “The cooperative movement in Great Britain”, citada por Pedreira; no entanto, a incorporação do termo ao cotidiano veio mais tarde. Salaria o autor:

“Nos países de língua não inglesa, especialmente no continente europeu, onde a negociação coletiva teve uma história quase tão longa, fez-se fincapé na expressão ‘convenção coletiva’ porque o objetivo principal dos trabalhadores não era tanto o procedimento de negociação em si mesma como conseguir que as convenções coletivas fossem reconhecidas e postas em vigor como contratos legalmente vinculantes.”³³

Fato este que justifica a confusão sempre presente entre um termo e outro e mais do que isso, fornece um elemento para o entendimento do por quê o estudo relativamente tardio em torno da negociação como um tema próprio.

Pinho Pedreira se refere a dois outros autores Sala Franco e Albiol Montesinos que, ao tratarem da origem histórica do termo, amparados pelas pesquisas dos esposos Webb (Sidney e Beatrice), vinculam esse ao surgimento de formas semelhantes ao que se denomina hoje de conciliação e arbitragem.

Fundamentam esta hipótese afirmando que os empregados apoiavam estes sistemas por representarem uma forma contrária à contratação individual. E ainda que os empregadores fossem, na época, contrários a qualquer tipo de sistema de conciliação ou arbitragem, em última instância, eles já apontavam para procedimentos de solução de conflitos, mediante negociação.

Segadas Vianna, quando se dedicou ao estudo do tema, pesquisou em diversas fontes:³⁴

1. Alguns autores, como Cabanellas, associam seu surgimento às corporações de ofício que, em seus estatutos, continham normas reguladoras de condições de trabalho.

2. La Cueva situa seu nascimento juntamente com os primeiros contratos coletivos, que teriam sido pactados em Speyer, pelos tecelões em 1351 e 1362 e pelos ferreiros, em 1437.

³³ Op.cit., p. 47.

³⁴ VIANNA, Segadas. Negociação Coletiva De Trabalho. In: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições De Direito Do Trabalho*. São Paulo : LTr, 1991, p. 1041 à 1042.

3. Alarcon já conjuga essa questão da origem com a intervenção estatal nas greves, fato que acabou provocando acordos coletivos entre as partes .

É diverso dos citados, porém, o direcionamento dado por Vianna. Conclui o autor que as características que definem a negociação como tal (inclusive as convenções e os acordos coletivos): " ... só apareceram e só podiam ter lugar com a produção em massa, a aparição das grandes fábricas, o fortalecimento da organização sindical, o que aconteceu na época contemporânea." ³⁵

Posicionamento este, corroborado por Nascimento que analisando o tema sob o ponto de vista histórico, coloca que a origem da expressão "negociação coletiva" está associada à Revolução Francesa, em que predominantes os princípios liberais, negligenciou-se a questão social, propulsionando com isso a formação espontânea de organizações sindicais. ³⁶

1.3.a. Regulamentação Internacional

Se a origem histórica parece controversa, pelo menos quanto à regulamentação internacional da questão, fica evidenciado que é com o aparecimento da Organização Internacional do Trabalho - OIT - em 1919, que se indica a convenção como um dos meios de solucionar problemas relativos à jornada de trabalho. ³⁷

O mesmo referencial vai sendo adotado pelas Resoluções posteriores, que pouco a pouco vão modificando substancialmente o nível de proteção, de organização e conscientização dos trabalhadores.

Um bom exemplo deste fato é a 19a. Conferência que, a partir do debate sobre a duração de 40 horas para o trabalho por semana, adotou uma: "... Convenção na qual se recomendava aos Estados encontrar, essencialmente através de convenções coletivas de trabalho, solução para os problemas de manutenção do nível de vida." ³⁸

No entanto, esta orientação se consolida efetivamente, em 1944, na Declaração de Filadélfia, que reforça o papel da OIT como o órgão responsável pelo fomento da

³⁵ Op.cit., p. 1042.

³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso De Direito...**, p. 149.

³⁷ VIANNA, op. cit., p. 1045-1046.

³⁸ Op.cit., p. 1046.

negociação coletiva; inclusive a partir desta data é que o termo efetivamente se incorpora nas Convenções, com um significado próprio.³⁹

A primeira Convenção que tratou propriamente do tema foi a de n.º 98, que, em 1949, propugnava a adoção de direitos de sindicalização e de negociação, dispondo no 4º artigo:

"... deverão adotar-se medidas adequadas às condições nacionais, quando for necessário, para estimular e fomentar entre empregadores e organizações de empregadores, de um lado e as organizações de trabalhadores, de outro, o pleno desenvolvimento e uso de processos de negociação voluntária, com a finalidade de regular, por meio de contratos coletivos, as condições de emprego."⁴⁰

Mais específica a Convenção n.º 91, adotada na conferência realizada em 1951 em Genebra, propõe procedimentos gerais para as negociações coletivas, com a ressalva de que cada país criaria uma legislação específica correspondente a sua realidade.⁴¹

Uma das mais recentes Convenções foi a de n.º 154, aprovada em 1981, que adveio como uma complementação à de n.º 98, visando a reafirmar o estímulo à negociação coletiva através do fortalecimento de um de seus princípios básicos, a liberdade sindical.⁴²

Fica bem claro, nesta Convenção, que devem-se criar circunstâncias favoráveis para o livre direito à negociação entre empregados e empregadores, com o objetivo de melhoria das condições de trabalho daqueles. Tanto é que nessa Convenção estendeu-se o direito de negociar a todos os ramos da atividade econômica, incluindo o setor público; ampliou-se a abrangência do conteúdo das negociações a todas as matérias relativas às condições de trabalho e emprego; convencionou-se que às partes fosse dada a responsabilidade de estabelecer regras de procedimento, desde que contribuíssem para incitar a negociação.⁴³

Ainda em 1981 aprovou-se a Convenção de n.º 163 que, de certa forma, esmiuça o conteúdo da anterior, no sentido de que recolocou a questão de que o direito à negociação deve ser amplo e assegurado em qualquer nível, como o da empresa, ramo de

³⁹ PEDREIRA, op. cit., p. 43.

⁴⁰ Op.cit., p. 44.

⁴¹ Op.cit., p. 45. VIANNA, op. cit., p. 1046.

⁴² PEDREIRA, op. cit., p. 45.

⁴³ Op.cit., p. 45.

indústria, ou até em nível nacional, desde que coordenados entre si.⁴⁴ Além disso traz à tona a conveniência, para que se chegue a bom resultado negocial, da troca de informações entre as partes sobre dados econômicos, contábeis da empresa.

Outro assunto relevante contido na mesma Recomendação é de que seria vantajoso para as partes se disciplinassem, no próprio instrumento normativo convencionado, medidas para o caso de possíveis divergências na aplicação daquele. A própria Convenção sugere como mais adequadas a arbitragem e a mediação.⁴⁵

As diretrizes fixadas pela OIT, como se pode notar pelo avanço sucessivo no trato da matéria em cada uma das Convenções, objetivam pela negociação coletiva a imprimir um caráter democrático no que se refere às relações laborais, principalmente através da plena garantia da ação sindical.

Com este intuito, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT instituiu alguns princípios básicos, explicitados por Nascimento:⁴⁶

O livre direito à negociação é premissa basilar da liberdade sindical. Uma depende da outra, por isso é inconcebível a existência de legislações restritivas desse direito, como é o caso, por exemplo, de muitas legislações que exigem que as convenções sejam homologadas pelas autoridades públicas. Ou ainda outras, que só legitimam os sindicatos para negociar, excluindo ou limitando as federações e confederações.

O mesmo assunto é abordado por Pinho Pedreira, que acrescenta uma observação, baseada em estudos de direito comparado de Sala Franco e Albiol Montesinos o fato de o direito à negociação não ser resguardado pelas constituições, apesar de sua importância incontestável.⁴⁷

Quanto à obrigação de negociar, Pedreira, citando Alonso Olea, dispõe de que esta não é uma regra geral do direito comparado, nem interpretação usual das convenções da OIT, simplesmente externa o desejo da OIT em incentivar a negociação, mas fica a critério dos países que ratificarem as convenções da OIT, consagrarem ou não a obrigação de negociar.⁴⁸ Em alguns países - como Alemanha, Itália, Holanda, Bélgica, Austrália, Grécia e Dinamarca - é a liberdade sindical que define a liberdade de negociação, no sentido de que essa última é uma

⁴⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 303 à 304.

⁴⁵ Op.cit., p. 303.

⁴⁶ Op.cit., p. 304.

⁴⁷ PEDREIRA, op. cit., p. 53.

⁴⁸ Op.cit., p. 54.

escolha autônoma das partes. Já na Inglaterra, França, Espanha, Estados Unidos, Portugal, Brasil, Chile, Argentina, México, dentre outros, a legislação impõe que as partes atendam o pedido de negociação.

Realça, porém, Pedreira citando Waquet, que nestes casos deve se ter implícito o seguinte entendimento: "... de que a obrigação de negociar é uma obrigação de meios, permanecendo aleatório o resultado, já que as partes não podem ser constrangidas a chegar a um acordo completo e definitivo." ⁴⁹

Outro princípio importante que se baseia na confiança mútua das partes é o da boa-fé. A boa-fé, como o próprio nome indica, parte da certeza de que se realmente os interlocutores desejam um acordo razoável para ambos, não devem utilizar de métodos de intimidação, ou de maquinações, ou da adoção de atitudes extremistas, que venham impedir a negociação. ⁵⁰

Derivado do anterior é o dever de informação. Os maiores protestos quanto a esse princípio advêm dos empregadores que temem que, com essa abertura, os trabalhadores avancem demais nas propostas, principalmente em períodos de alta nos lucros. Porém, essa é uma preocupação insensata, haja visto que, em países que adotaram esta prática, os sindicatos são privados de reivindicar aumentos extrapolentes que impeçam a negociação.

Embora os mais afetados sejam os empregadores, do lado dos trabalhadores este dever se manifesta quando ocorrer pedido de informações acerca do número de filiados, ou sobre suas formas de organização interna.

O respeito a estes princípios pelos interlocutores sociais deve-se dar acima de tudo no plano ético, porque a negociação coletiva, enquanto fato social e economicamente relevante, intenta a composição de interesses divergentes, a partir da manifestação de um conflito não normatizado por lei, e para que as partes alcancem um consenso entre si: "... se devem mutuamente um comportamento ético adequado à vontade de conciliar e não de confrontar como seria conatural ao conflito." ⁵¹

1.4. Generalidades acerca da estruturação da negociação coletiva

1.4.a. Características

⁴⁹ Op. cit., p. 55.

⁵⁰ NASCIMENTO, Direito Sindical..., p. 304.

⁵¹ BERNARDES, Hugo Gueiros. Princípios da negociação coletiva. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima. *Relações Coletivas de Trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind*. São Paulo: LTr, 1989, p.358.

Por possuir a negociação coletiva um caráter paraestatal, no que se refere à elaboração normativa, apresenta características bem peculiares.

Os ensinamentos do ilustre jurista Nascimento apontam para os seguintes elementos:⁵²

a. é simples e mais rápida quando comparada com a lei. O que a torna mais vantajosa, porque normalmente está vinculada a questões que necessitam de uma resolução emergencial.

b. é descentralizada.

Como se sabe, a negociação pode possuir vários níveis - regionais, nacionais, de empresa - através de seus instrumentos normativos, por isso atinge direta e especificamente cada um deles. Por exemplo, o acordo coletivo: em conformidade com a legislação brasileira, alcança o âmbito empresarial.

c. é adequada às sociedades modernas.

A realidade econômica e social dos países está em constante modificação e por estar a negociação coletiva indissociavelmente ligada a ela, acabou por absorver esta capacidade de adaptabilidade aos novos quadros conjunturais.

d. é voluntária.

Não parte de uma imposição estatal; ao contrário, é produto do consenso das partes.

1.4.b. Procedimento

A negociação coletiva é o caminho que precede o entendimento final que, caso obtenha êxito, se materializará em um acordo ou convenção coletiva.

Por isso é constituída de uma série de atos que se iniciam a partir da apresentação das pretensões dos empregados aos empregadores que irão estudá-las para posteriormente, encaminhar sua contra-proposta e, finalmente, começar a negociar.⁵³

A forma como se sucederá a negociação, conforme recomendado pela Convenção n.º 154, deve ser estruturado pelos interlocutores. (em alguns países, porém, o

⁵² NASCIMENTO, Direito Sindical..., p. 292 à 293.

⁵³ Op.cit., p. 297.

Estado supre as possíveis lacunas, e acaba por estabelecer o procedimento negocial, como é o caso do Brasil).

Quando respeitadas as diretrizes da referida convenção, as partes poderão dispor, sob aspectos tais como:

“... 1. representatividade - em alguns procedimentos existe a identificação dos agentes em outros não; 2. quanto ao impulso - voluntário dependente das partes ou oficial quando através de órgãos do Ministério do Trabalho os interlocutores são chamados a negociar; 3. quanto as reuniões se existiram reuniões prévias ou não; 4. quanto à pauta - ordem das questões a serem discutidas, ou seja, se primeiro as econômicas ou as sociais ou as jurídicas; 5. quanto à aprovação das bases - ou seja sobre a forma como serão levadas as deliberações aos representados ; 6. quanto á conduta ética - observância do princípio da boa - fé; e finalmente 7. quanto ao dever de informação.”⁵⁴

Por isso, este caráter voluntário na escolha do procedimento só vem a reafirmar a importância da autonomia sindical - e da consciência do seu poder - no processo negocial .

1.4.c. Funções

Genericamente, a negociação coletiva se caracteriza por ser um conjunto de relações de aproximação que, em última análise, objetivam o diálogo, por isso ela permeia várias esferas da sociedade, seja cumprindo funções jurídicas ou não jurídicas.

Partindo da subdivisão exposta por Nascimento, associada as considerações de Pedreira, tem-se.⁵⁵

Funções Jurídicas -

a. normativa : a partir da manifestação do conflito coletivo, fica estabelecida a ruptura com o modelo jurídico vigente, por ter-se tornado obsoleto. A partir da negociação coletiva se dará o estabelecimento de novas condições de trabalho, acordadas entre as partes e, conseqüentemente, o reequilíbrio das relações laborais, por isto lhe é inerente o caráter normativo.

⁵⁴ Op.cit., p.297 à 298.

⁵⁵ Op.cit., p. 293 à 296.

PEDREIRA, op. cit., p. 48 à 49.

b. obrigacional : através dos acordos ou das convenções coletivas são firmados direitos e obrigações entre os interlocutores, criando um vínculo obrigacional entre esses, baseado nos princípios próprios da negociação.

c. compositiva : conforme frisado, é a negociação coletiva meio autocompositivo de superação de conflitos entre empregados e empregadores, a partir do entendimento direto desses; daí, sobrevém sua função compositiva.

Funções não-jurídicas -

a. política : logicamente a negociação coletiva não está dissociada do sistema político de cada sociedade. Tanto é que dependendo do tipo de sistema político, se tem um direcionamento para a negociação, ainda que a OIT recomende sejam adotados alguns princípios basilares.

No entanto, em uma sociedade democrática, em que estão presentes valores como o direito à liberdade de organização sindical, partidária, ou ainda a livre manifestação do pensamento - dentre outros, não menos importantes - a negociação coletiva é muito valorizada, porque cumpre uma função política bastante peculiar, a de garantir a estabilidade social através da legitimação das normas e da institucionalização do conflito.

b. econômica : no âmbito mais geral, a negociação vem se destacando como o meio pelo qual é possível a constante busca de soluções negociadas, numa economia em plena mutabilidade.

c. social : do ponto de vista dos trabalhadores, funciona como um canal de participação e proteção desses no processo de decisão empresarial; do lado empregador, a vantagem é que, estabelecendo a harmonia nas relações de trabalho, possibilita-se o controle empresarial, pois a negociação cria normas fixas durante o período que vigir, e o empregador poderá fazer um planejamento baseado nelas.

1.4.d. Níveis

Essa é uma das questões que não tem merecido atenção por parte dos doutrinadores, talvez pelo fato de ser de difícil trato, por envolver outras problemáticas

subjacentes, como o modelo sindical, a legislação trabalhista e até mesmo o próprio sistema político do país.⁵⁶

Inclusive a OIT não adotou uma posição oficial e remete a discussão deste tema para cada país. Isto é, recomenda que cada país, a partir da análise de sua realidade social e econômica, descubra a fórmula mais apropriada.

Salienta Nascimento que, em países com modelos sindicais descentralizados, amparados pelo pluralismo sindical, a negociação é praticada em uma multiplicidade de instâncias, isto é, os sujeitos determinam o âmbito de abrangência territorial dos instrumentos normativos.⁵⁷

Ao contrário nos modelos do tipo centralizado, concentrados em um único sindicato estabelecido pela lei, a negociação se mantém em determinados níveis, como no caso brasileiro, que mantém dois níveis : a negociação por categoria e por empresa, que dão origem respectivamente à convenção coletiva e ao acordo coletivo.

1.5. Modelos Jurídicos de Negociação

Até agora retratou-se de forma estrutural a negociação coletiva, com o escopo de dimensioná-la como um instituto jurídico de Direito do Trabalho, com características próprias. Pretender-se-á, neste momento, estudá-la sob o ponto de vista analítico, introduzindo a mesma dentro da dinâmica das sociedades, para perceber seu real significado.

Partir-se-á primeiro da análise de sua evolução histórica de uma perspectiva global, para depois concentrar o estudo sobre o modelo brasileiro vigente, culminando na discussão sobre as possíveis modificações e as novas perspectivas dessa estrutura.

A história recente da negociação coletiva aponta, de forma geral, para algumas constatações anotadas por Costa e Siqueira Neto:⁵⁸

1. a negociação coletiva prospera, na medida em que o Estado diminui sua interferência e se busca um sistema político centrado na democracia;

2. só se realiza efetivamente quando os princípios da Liberdade e Autonomia Sindicais corporificam a essência do sistema de negociação coletiva;

⁵⁶ NASCIMENTO, Direito Sindical..., p. 298 à 301.

⁵⁷ Op.cit., p. 299.

⁵⁸ COSTA, op. cit., p. 149 à 150.

SIQUEIRA NETO, Contrato Coletivo..., p. 19.

3. seu crescimento ou desenvolvimento sempre esteve ligado a períodos de crise, que acabam, inclusive, exercendo um efeito estimulador.

Aliás, a negociação coletiva aparece no cenário político enquanto “*força criadora do Direito do Trabalho*”, na Revolução Industrial, e segue com a sociedade até a tumultuada década de trinta, quando se revitaliza, e hoje, convivendo com um momento de crise, aponta para novas saídas.⁵⁹

Neste estudo da evolução histórica da negociação, sob um olhar mais atual, revela-se como época referencial o período que marca o término da Segunda Grande Guerra e o início da reconstrução europeia, como denominam alguns autores, “os trinta anos gloriosos”.⁶⁰

Neste ínterim, a Europa se reerguia, baseada na idéia de expansão do comércio internacional, com vistas ao estabelecimento do Mercado Comum Europeu. Estimulado por este objetivo comum, o continente europeu estabeleceu uma integrada política econômica e social a ser observada pelos países signatários do Tratado de Roma (1958) e, apesar dos inúmeros contratempos como, por exemplo, a mão de obra escassa - fato que gerou uma alta de salários - conseguiu se estabilizar devido ao crescente nível de produção.

Paulatinamente, o panorama social se modificou, chegando a economia a um patamar de pleno emprego. A repercussão imediata, no que se refere ao comportamento dos sujeitos sociais na área trabalhista, é que a finalidade da negociação se resumiu ao aspecto economicista. Segue afirmando Costa que assumiu a negociação um caráter quantitativo, com um único e claro objetivo: redistribuir a riqueza por meio de reivindicações puramente salariais.⁶¹

Como se sabe, após os chamados “trinta anos gloriosos”, o cenário do mundo do trabalho se modificou sensivelmente, e o fator motivador desta revolução foi o deslocamento do setor produtivo industrial para o de serviços.⁶²

Concomitantemente sucederam alguns fatores, como: a crise do petróleo de 74, que trouxe consigo o desemprego em massa; a saturação do comércio internacional; o aparecimento no cenário econômico de novas potências, como o Japão e os países asiáticos; o

⁵⁹ COSTA, op. cit., p. 150.

⁶⁰ Expressão utilizada por J. FOURASTIÉ, para designar o período compreendido entre 1946 a 1975, na Europa pós-guerra.

⁶¹ Op.cit., p. 151.

⁶² DAUBLER, Wolfgang. Relações de trabalho no final do século XX: uma sinopse das tendências atuais nos países industrializados. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso B. de. (org.) et. alli. **O mundo do trabalho - crise e mudança no final do século**. Campinas : Ed. Página Aberta Ltda., 1994, p. 42.

avanço tecnológico, que introduziu a informática gerando uma redução do quadro pessoal nas empresas e uma exigência cada vez maior de trabalhadores qualificados.

Como forma de superar esse momento crítico, vão-se introduzindo gradativamente novas normas capazes de absorver e se ajustar às modificações do mercado de trabalho, ou seja, de quantitativa a negociação passou a ser qualitativa, no que tange à repercussão destas modificações no direito: " Esse conjunto de circunstâncias acabou por condicionar o direito do trabalho moderno, investindo contra a sua função clássica de tutela compensatória ".⁶³

A preocupação desloca-se do eixo economicista, passando a ter um direcionamento mais voltado para a diminuição dos impactos da crise; a nível prático, os interlocutores passam a barganhar questões, como: manutenção do emprego, reciclagem profissional, redução da jornada de trabalho, melhor distribuição das expectativas e das possibilidades de trabalho, ao invés de aumento salarial.

Esta reversão do perfil negocial produziu um abalo em alguns dos princípios básicos e tradicionais há muito consubstanciados: no Direito do Trabalho, em virtude da incorporação do referencial da "flexibilidade laboral". A flexibilidade laboral surge neste contexto sem uma definição muito precisa; caracteriza-se, essencialmente, seguindo os ensinamentos de Valverde, citado por Costa, como:

"... a possibilidade de transigência no uso do princípio tutelar do direito do trabalho." Como lembra *Martin Valverde*, há várias posturas em relação à flexibilidade que, a nosso ver percorrem um continuum que vai de uma concepção "neo-liberal", supressora da legislação trabalhista, até a uma posição de adaptação, de ajuste às circunstâncias críticas por que passa o mundo na época atual, com o reconhecimento de uma outra intermediária, fundada no "liberalismo coletivo", que pretende instituir uma compensação pela perda dos mínimos legais, reforçando os instrumentos de representação coletiva dos trabalhadores".⁶⁴

Partindo desta perspectiva de análise para avaliar a evolução do processo de flexibilização europeu - no que diz respeito a formas de emprego, duração do trabalho, modalidades remuneratórias e condições de modificação e extinção do contrato de trabalho -

⁶³ COSTA, op. cit., p.24.

⁶⁴ Op.cit., p. 376.

ainda que resguardadas as devidas diferenças de cada país, pode-se dizer que, de maneira geral, segundo Clerlei Bier:

“... a adoção de um modelo alternativo, de flexibilização matizada, e que poderia denominar-se de regulação laboral de novo tipo, e que consiste na substituição de algumas garantias legais, pelas garantias convencionais, ou seja um modelo de flexibilização potenciador na autonomia coletiva em detrimento da heteronomia estatal, é o que predominou no contexto de adaptação às transformações ocorridas no mercado de trabalho da Europa, como consequência das dificuldades econômicas, do elevado índice de desemprego e dos avanços tecnológicos”.⁶⁵

Em termos reais, o que se observa é que as normas de tutela e garantia laboral mais prejudicadas, pela adoção de medidas flexibilizadoras, basicamente se referem à introdução de outras modalidades de contratação temporária e a uma maior elasticidade do poder de despedimento do empregador.

A reação a este fato, nos países em que constatou-se esta desregulação normativa, foi a de, em contrapartida, compensar esta perda revigorando os meios de tutela coletiva, a partir da defesa de uma legislação mínima de proteção.⁶⁶

Porque, na verdade, nos países europeus, quando se começou a edificação do “*Welfare State*” - Estado de Bem-Estar - como uma forma de consolidação da democracia, a sociedade civil participou ativamente, e mais especificamente os sindicatos continuavam a negociar salários, condições de trabalho e muitas vezes opinavam sobre os rumos da política econômica (através dos pactos sociais). Este fato resultou em uma redução das desigualdades, e os trabalhadores puderam usufruir do progresso técnico, elevando seu padrão de vida e sua qualidade profissional. Desde então a política econômica destes países garantiu o pleno emprego, além do acesso à saúde, educação, habitação, ao transporte coletivo e a outros direitos e, mesmo dentro deste contexto de flexibilização, o princípio da estabilidade no emprego foi abrigado nas legislações laborais européias.⁶⁷

Nestes países, a tendência à flexibilização dos direitos trabalhistas não foi considerada como solução mágica para todos os problemas, mas como um meio de adaptação

⁶⁵ BIER, op. cit., p. 20.

⁶⁶ Op.cit., p. 20.

⁶⁷ OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de. Contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de (org) et alli. **O mundo do trabalho - crise e mudança no final do século**. Campinas:Ed. Página Aberta Ltda. 1994, p. 210-211..

às novas situações econômico-sociais, sendo sempre precedida de negociação e acompanhada de outras medidas que evitassem um desequilíbrio nas relações laborais.

O fato é que, apesar de crises conjunturais de representação, conquistas e organizações de trabalho localizadas, e até mesmo a opção pela flexibilização, não diminuíram a importância da negociação coletiva nos países europeus, pois a negociação coletiva sempre foi uma prática valorizada e respeitada naqueles países, tanto que os procedimentos negociais, assim como os níveis, são resultantes da escolha dos sujeitos.⁶⁸

Aliado a este fator, a negociação é realmente utilizada no seu sentido literal, isto é, como meio autocompositivo de resolução de conflitos, pois, praticamente, não existe arbitragem judicial obrigatória, muito menos um poder normativo constituído com o escopo de solucionar as demandas trabalhistas.

A cultura sindical - já há muito tempo, antes mesmo da introdução da tendência à flexibilização - era e é direcionada para a busca de soluções não estatais, que privilegiem a autonomia coletiva das partes e reforcem o significado da conciliação e da negociação, segundo o referido autor. Este fato está ligado a uma outra questão não menos importante, qual seja o modelo descentralizado e pluralista - baseado na liberdade e autonomia sindicais - adotado por estes países e que permite que a negociação se realize em diversos níveis : nacional, de empresa, regional, intercategórica, e assim por diante; e que abarque assuntos relevantes para toda a sociedade, o que acarreta uma mudança comportamental dos interlocutores sociais.⁶⁹

Como se pode perceber nitidamente, a prática e a estruturação da negociação coletiva na América Latina é débil, quando comparada à dos países do continente europeu, ainda que guardadas as devidas proporções, em relação à influência de fatores econômicos, sociais e políticos na formação da cultura sindical destes.⁷⁰

Em recente estudo sobre a autonomia coletiva, o renomado jurista Nascimento analisa os modelos de relações trabalhistas vigentes na América Latina.

A primeira constatação apresentada pelo autor é a de que, na América Latina, não existem sistemas puros, isto é, ou somente legislados ou totalmente autônomos, mas sim

⁶⁸ SANTOS, op. cit., p. 171.

⁶⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A autonomia coletiva..., p. 11-18.

⁷⁰ ABRAMO, LaisW. Negociação Coletiva E Sindicatos Na América Latina. *O Direito Achado Na Rua*. Brasília : Universidade de Brasília, v. 2, p. 198, 1993.

sistemas híbridos, caracterizados, por um lado, pela heteronomia estatal regulando as condições de trabalho e, por outro, existe um espaço destinado à prática da negociação.⁷¹

Baseado nesta assertiva, classifica os modelos em três tipos:

1. “intervencionista plurinormativo” - o mais comum no continente latino é marcado pela presença reguladora do Estado, tanto no que concerne às relações individuais quanto coletivas, embora destaque a importância da negociação coletiva. Ex.: Brasil, Argentina, Paraguai.

2. “desregulamentado” - autonomia total sem nenhum tipo de interferência estatal. Ex. : Uruguai

3. “intervencionista do tipo socialista” - fortemente interligado com os planejamentos estatais. Exemplo típico : Cuba.⁷²

Mas enfim, de onde advêm estas estruturas? Relembrando fatos marcantes ocorridos neste século na América Latina, Abramo percebe uma série de coincidências no desenvolvimento histórico das nações.

Praticamente todas passaram por regimes autoritários que lhes impingiram modelos sindicais semelhantes, e atualmente quase todos os países passam por processos de transição, com vistas à consolidação da democracia.

As formas delineadas, no período marcado pelo autoritarismo, para frear o processo negocial se deram desde a sua interrupção total, no caso da Argentina, Uruguai e Chile entre 1973 a 1979; ou pela limitação do espaço de atuação da mesma, através da ingerência estatal, como no Brasil.

De modo geral, a intenção dos governantes era a mesma; atomizar a prática da negociação coletiva para atingir a organização sindical, com o objetivo de desarticulá-la. Ainda que a resistência por parte dos organismos sindicais tenha sido louvável - e de indubitavelmente terem contribuído para o processo de transição à democracia - os modelos jurídicos têm sido historicamente heterônomos (com exceção do Uruguai, e em menor grau, do Chile) como reflexo das posturas políticas adotadas pelos países.⁷³

O que observa Abramo é que, mesmo na fase de transição, a negociação não se projetou como um instrumento fundamental de democratização e modernização das relações

⁷¹ NASCIMENTO, Amauri Nascimento. A autonomia coletiva..., p. 11-18.

⁷² Op.cit.,p.11

⁷³ ABRAMO, Lais W. Negociação coletiva e sindicatos na América Latina. **O Direito Achado na Rua**. Brasília: Universidade de Brasília, vol. 02, p. 198, 1993.

de trabalho, isto porque os atores sociais careciam - e carecem ainda - de uma organização, de conscientização que lhes permita o crescimento e continuidade, para que não se repitam as mesmas atitudes viciadas:

“... na América Latina, apesar de existir em quase todos os países um conjunto de procedimentos legais estruturadas há mais de meio século (em geral, as leis ou códigos do trabalho que a originaram datam dos anos 30). Em quase todos salta à vista sua *descontinuidade e excepcionalidade* diretamente relacionadas com a descontinuidade da democracia nos países da região.”⁷⁴

1.5.a. Modelo jurídico sindical brasileiro

Partindo deste quadro para discutir o modelo jurídico brasileiro de relações trabalhistas, pode-se afirmar realmente que, a partir da década de trinta é que as questões relacionadas ao trabalho despontaram como uma preocupação jurídica.

Aliás, a legislação trabalhista nasce como uma antecipação estatal frente aos possíveis conflitos coletivos. Optou-se politicamente, a partir de 1930, por uma linha corporativista, influência direta do fascismo italiano, que partia do seguinte pressuposto: é função primordial do Estado o controle absoluto dos sindicatos e, conseqüentemente, das negociações.⁷⁵

A vertente corporativa vislumbra o Estado como o provedor da legitimação dos agentes sociais, conforme teoriza Leôncio Martins Rodrigues, citado por Antônio Álvares da Silva, o Estado corporativista é uma: “... forma de organização das classes sociais ou das forças produtoras, através de uma ação reguladora do Estado, que busca integrar grupos profissionais representativos do Capital e do Trabalho, em organizações verticais e não conflitivas.”⁷⁶

O fato é que no modelo italiano se percebe uma certa coerência nessa linha de ação. Afinal, os sindicatos lá possuíam uma certa estrutura e um reconhecido papel social. Aqui, ao revés, a estrutura sindical foi edificada pelo Ministério do Trabalho, através de uma

⁷⁴ Op.cit., p. 202.

⁷⁵ LUCA, Carlos Moreira de. Os Fundamentos Constitucionais Do Direito Coletivo Do Trabalho Brasileiro. *Revista LTr - Legislação do Trabalho*. São Paulo : LTr, vol. 57, n.º 07, p. 809-815, julho de 1993.

⁷⁶ SILVA, Antônio Álvares da. Marcos legais do corporativismo no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de. (org.) et alli. *O mundo do trabalho - crise e mudança no final do século*. Campinas : Ed. Página Aberta Ltda., 1994, p. 112.

legislação limitadora, que sufocou a espontaneidade sindical, criando um organismo totalmente burocratizado e dependente da ingerência estatal.

O maior problema reside no fato de que - apesar das resistências de certos setores preocupados com a implementação de um sindicalismo do tipo autêntico⁷⁷ - esta estrutura sindical oficial imposta pelo Estado, consolidou-se independentemente do grau de autoritarismo dos governos posteriores.

Isto porque :

“Com a crescente aderência dos sindicatos oficiais, a dependência econômica, a falta de autonomia decorrente da possibilidade jurídica inclusive de intervenção nas organizações que de qualquer maneira ameaçassem a “segurança” nacional, o natural afastamento dos trabalhadores dos sindicatos e a forte repressão aos eventuais grevistas, determinaram a debilidade por parte dos trabalhadores e o acomodamento empresarial no manto da legalidade repressiva.”⁷⁸

A chamada legalidade repressiva se manifestou tanto na proibição de qualquer atitude autônoma, como na determinação de regras para ação sindical por parte do Estado. As conseqüências desse tipo de interferência situam-se desde um grave prejuízo do desenvolvimento natural da negociação, até a solidificação de uma estrutura dissociada da realidade, por ter sido espelhada em legislações de outros países e não na prática sindical, e principalmente da criação de uma cultura sindical própria, ou seja, o sistema como um todo influenciou o modo de pensar o sindicato, sua ação e organização.⁷⁹

Essa tendência é comprovável, quando se analisa o papel conferido ao sindicato ao longo dos anos, pela legislação ordinária, conforme o artigo 518 da CLT, os estatutos deverão conter: “a afirmação de que a associação agirá como órgão de colaboração com os poderes públicos e as demais associações, no sentido da solidariedade social e da subordinação dos interesses econômicos ou profissionais ao interesse nacional.”⁸⁰

Partindo desta base ideológica, consubstanciada no corporativismo-colaboracionismo das classes, é que foi concebido o modelo jurídico sindical que, ao longo dos

⁷⁷ Terminologia utilizada por SIQUEIRA NETO, para diferenciar os sindicalistas realmente identificados com o movimento dos trabalhadores, daqueles que, decorrentes do sistema oficial, não possuem uma representação real junto aos trabalhadores.

⁷⁸ SIQUEIRA NETO, Contrato Coletivo..., p. 20.

⁷⁹ Op.cit., p. 21.

⁸⁰ II CONCURT. 2.º Congresso Nacional da CUT - Central Única dos Trabalhadores. (2 : 1989 : São Paulo). A Nova Estrutura Sindical da CUT. São Paulo : Secretaria de Política Sindical da CUT, 1989. p. 9.

anos, gerou uma inoperância do sistema brasileiro de relações coletivas e, principalmente, da negociação coletiva, por acolher os seguintes pilares jurídico-políticos:⁸¹

1. estrutura vertical: a implementação do verticalismo tinha um objetivo claro, institucionalizar uma forma de controle, pois o sindicato do tipo vertical alcançava todo um ramo de produção, não interessando se dentro deste existiam variadas profissões. Essa estruturação permitia uma formação do tipo piramidal, conservando na base os sindicatos de extensão municipal; no meio, as federações de âmbito estadual; no ápice, as confederações de amplitude nacional, o que impossibilitava a inter-relação sindical de categorias diferenciadas num plano regional, ou seja: “não existe um fórum ou uma instância que congregue as diversas categorias da classe trabalhadora para discussão dos seus problemas comuns e o encaminhamento de lutas unificadas.”⁸²

Outro ponto que reforçou esta estrutura foi o da restrição legal à participação de outras entidades representativas de trabalhadores no processo negocial, legitimando somente os sindicatos que fossem reconhecidos pelo Estado como aptos a celebrá-la, mais uma vez inviabilizando a prática da negociação a nível regional e nacional.

O reflexo deste tipo de posicionamento se traduziu na pulverização da classe trabalhadora como um todo, acentuada, inclusive, a partir de 1964, com o restabelecimento da “data-base”, em que as negociações passaram a seguir uma espécie de calendário negocial em que se agendaram datas diferenciadas para cada sindicato de determinada categoria.

A fragmentação, produzida pela estrutura verticalizada, isolou os sindicatos em categorias, despolitizou os trabalhadores e criou uma relação de subserviência entre aqueles e o Estado.

2. unicidade sindical: para consolidar a estrutura verticalizada, adotou-se este outro apanágio corporativista vinculado à idéia de que, impossibilitando a criação de mais de uma organização sindical na mesma base territorial, conservar-se-ia a unidade ideológica. Sabe-se, no entanto, conforme esclarece com propriedade Nascimento que: “A unidade sindical é um valor que deve ser conquistado, mas não imposto pelo Estado, a menos que se pretenda desvincular do movimento sindical o princípio da democracia da organização sindical.”⁸³

⁸¹ Op.cit., p. 11 à 18.

⁸² Op.cit., p. 12.

⁸³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O Direito Coletivo No Atual Momento Brasileiro. *Revista LTr - Legislação do Trabalho*, São Paulo : LTr, vol. 57, n.º 12, p. 1422, dezembro de 1993.

Na época era basicamente o que se pretendia, porque, na prática, a adesão ao monismo sindical retira a liberdade dos trabalhadores de escolherem sua forma de organização, transferindo este direito ao Estado que, por fim, regulamenta e determina toda a forma de organização sindical.⁸⁴

O efeito deste tipo de opção é verificável na prática, pois :

“de nada adianta a unicidade imposta sem que haja a possibilidade de organização horizontal e o resultado é que hoje temos milhares de sindicatos únicos e estanques entre si. Ainda mais, temos como contradição o fato de que num mesmo local de trabalho temos várias categorias representadas por vários sindicatos, ou seja, é uma estrutura unicista no plano vertical e plural no interior das empresas, uma situação onde convivem sindicatos por ramos (metalúrgicos, por exemplo), por categorias (bancários), por profissão (médicos, engenheiros) e até por empresas (metrô).”⁸⁵

3. imposto sindical: consonante com a visão corporativo-assistencialista, criou-se o imposto sindical compulsório para custear o sistema confederativo, através do Decreto Lei n.º 2.377, de 08 de julho de 1940.

O valor do imposto sindical, cobrado de todos os integrantes da categoria econômica ou profissional, independentemente de serem associados, correspondia a uma anualidade equivalente a um dia de trabalho, para os empregados; a 30% do maior valor de referência do salário mínimo, para os agentes ou trabalhadores autônomos e para os profissionais liberais, ou a uma importância proporcional ao capital da empresa, para os empregadores, recolhida compulsoriamente e distribuída percentualmente às organizações sindicais, da seguinte forma: 60% para os sindicatos; 15% para as federações; 5% para as confederações; 20% para o Ministério do Trabalho.⁸⁶

Além do imposto sindical, contavam as organizações sindicais com as mensalidades associativas, de que trata o artigo 548, b, da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho- , cobradas dos associados e fixadas nas assembleias gerais e estatutos, por fim, as taxas assistenciais, que tinham a função de repor as despesas gastas nas negociações, eram cobradas daqueles que se beneficiavam diretamente dos instrumentos normativos.

⁸⁴ MAGANO, Otávio Bueno. Pluralismo e Unidade Sindical. In: MAGANO, Otávio Bueno; MALLET, Estêvão. **O Direito do Trabalho na Constituição**. Rio de Janeiro : Forense, 1993, p. 268.

⁸⁵ II CONCURTO, op. cit., p. 14.

⁸⁶ COSTA, op. cit., p. 146.

A consequência da incorporação do imposto foi a de, em primeiro lugar, gerar uma cultura do assistencialismo, isto é, reverteu-se a função precípua do sindicato de reivindicar melhoria das condições de trabalho para a de simples gerenciador de programas meramente assistenciais.

Em segundo lugar, naturalmente que, com esta arrecadação, tornou-se desnecessário um trabalho de base do dirigente sindical, favorecendo a formação de lideranças descomprometidas e desinteressadas da real necessidade dos trabalhadores, produzindo um total imobilismo e, conseqüentemente, um apego à estrutura desenvolvida pelo Estado.

4. Justiça do Trabalho e direito de greve: por fim, para arrematar este esquema, atribuiu-se à Justiça do Trabalho, prevista pela Constituição de 1934, a chamada “*competência normativa*”, que corresponderia ao poder de arbitragem compulsória nos dissídios coletivos. Mais precisamente, conforme explicita a Carta Constitucional de 1946, em decorrência do poder normativo, podem-se estabelecer normas e condições de trabalho, ou seja, é:

“A possibilidade da Justiça do Trabalho proferir, nos dissídios coletivos, sentenças constitutivas de direito novo, pela criação ou revisão de normas e condições aplicáveis as relações de trabalho das categorias em litígio, foi estatuída pelo Decreto-lei n. 1.237, de 1939, para órgãos de caráter administrativo, no regime da Carta Política de 1937; mas acabou consagrada pelas Constituições de 1946, 1967 e 1988 - as três que inseriram essa Justiça especializada no Poder Judiciário.”⁸⁷

Os que se contrapuseram a esta atuação da Justiça do Trabalho argumentavam que o poder normativo representava um fator obstruidor da prática da negociação, porque proporcionava uma facilidade na instauração do dissídio coletivo pelas partes impedindo, em contrapartida, que as mesmas insistissem na via da negociação.⁸⁸

Este tipo de atitude - qual seja a de poucos sindicatos rejeitarem conscientemente o poder normativo da Justiça do Trabalho - está diretamente relacionado com a absorção do paradigma criado pela chamada “*legalidade repressiva*”, responsável pela disseminação dessa cultura da dependência.

⁸⁷ SÚSSEKIND, Arnaldo. A Justiça do Trabalho 55 anos depois. *Revista LTr - Legislação do Trabalho*, São Paulo: LTr, v. 60, n.º 07, p.875 à 882, julho de 1996.

⁸⁸ COSTA, op.cit., p. 159.

No que concerne à vinculação da greve a este esquema corporativo, pode-se dizer que a mesma foi sempre tratada pelas legislações com cautela, ao longo dos tempos, ou ela é autorizada, proibida ou tolerada pelo legislador.

O motivo desta atitude é que ela possui um forte caráter instrumental de pressão, pois é um meio autodefensivo de solução de conflitos coletivos, caracterizado por uma interrupção do trabalho pelos assalariados, com a intenção de pressionar o empregador a reconhecer suas reclamações para a efetiva modificação das condições de trabalho.⁸⁹

O estudo do direito de greve no Brasil, à luz das referências dos textos constitucionais e da própria legislação ordinária, comporta a verificação de que foi mantida a diretriz restritiva a esse direito conivente com todo o arcabouço corporativo.

A Constituição de 1937 considerava tanto a greve quanto o “lockout”: “... recursos anti-sociais nocivos ao trabalhador e ao capital e incompatível com os superiores interesses de produção nacional.”⁹⁰

Posteriormente a Constituição de 1946, conspícua pelo seu perfil democratizante, reconheceu o direito de greve, delegando a regulação do seu exercício para a legislação ordinária. Consagram também este direito a Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional de 1969, remetendo para lei complementar sua limitação.

Concluindo, ainda que as constituições admitissem o direito de greve, proibindo-o somente nos casos de atividades essenciais, as leis ordinárias, de forma sutil, o limitavam, além do que à Justiça do Trabalho competia, por intermédio do chamado “poder normativo”, a decisão acerca da legalidade ou ilegalidade desse direito.

1.5.b. A legislação como suporte da base ideológica corporativa

O reflexo da adoção do corporativismo como base ideológica pode ser evidenciado através da análise da evolução dos textos constitucionais - e da legislação ordinária - que foram fortemente influenciadas pelo heteronomismo, elemento que produziu

⁸⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito ..., p. 713 à 726.

⁹⁰ LAVOR, Francisco Osani de. A greve no contexto democrático. *Revista Genesis*. Curitiba: Genesis. maio de 1996, p. 601 à 607.

um certo artificialismo da regulamentação, porque sempre reprimiu os impulsos naturais do associacionismo.⁹¹

A consequência deste artificialismo, motivado pela constante ingerência estatal nas relações coletivas, foi a retração do processo de evolução natural da negociação coletiva e do seu uso enquanto meio democrático de acomodar os conflitos laborais, influenciando sobremaneira a cultura sindical que permaneceu apegada à estrutura corporativa, viciando seus comportamentos.⁹²

A primeira lei do Governo Getúlio Vargas, após a chamada Revolução de 1930, foi o Decreto lei n.º 19.770, de 19 de março de 1931, que visava a regulamentar a sindicalização das classes operárias e patronais, em linhas gerais esse decreto foi o que traçou as diretrizes corporativas: primeiramente definiu os sindicatos como órgãos de colaboração do poder público e, principalmente, consubstanciou a atitude paternalista do Estado, que marcou esse período.⁹³

Posteriormente, o Decreto n.º 21.761, de 23 de agosto de 1932, disciplinou mais especificamente as relações de trabalho - de iniciativa de Evaristo de Moraes, totalmente inspirado na legislação francesa - reconheceu a convenção coletiva como instrumento adequado para ajustar condições de trabalho, mas não teve nenhuma repercussão prática.⁹⁴

O interessante neste decreto, segundo Moraes Filho, é que quando estipula as partes legítimas para celebrar as convenções ou contratos, abrange desde os sindicatos até quaisquer agrupamentos de trabalhadores ou empregadores.⁹⁵

O reconhecimento constitucional das convenções veio mesmo com a Constituição de 1934 - fortemente influenciada pelo aparecimento do constitucionalismo do trabalho nos países europeus, e pelos ideais liberais consagra, em seu artigo 120: "A lei assegurará a pluralidade sindical e a autonomia dos sindicatos".

Com a instituição do Estado Novo Brasileiro, em novembro de 1937, o direcionamento dado às questões trabalhistas foi fixado a partir do posicionamento político

⁹¹ GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p.557.

⁹² COSTA, op. cit., p. 131.

⁹³ SILVA, Antônio Álvares da. *Marcos legais do corporativismo no Brasil...*, p. 121 à 124.

⁹⁴ VIANNA, op. cit., p. 1047.

⁹⁵ MORAES FILHO, Evaristo. *Evolução Do Direito Das Convenções Coletivas*. In: _____, *Temas Atuais De Trabalho E Previdência*. São Paulo : LTr, 1975, p. 121 à 123.

corporativista; exemplo claro foi a Constituição de 1937, que representou a cópia fiel da legislação italiana.⁹⁶

Pelas disposições constitucionais, somente as organizações sindicais reconhecidas pelo Estado eram legitimadas a estipular *contratos coletivos* - ao contrário da anterior, que consagra a denominação “convenção” - que seriam extensivos aos trabalhadores que elas representaram. Além disso, dispunha a Carta Constitucional que deveria constar, obrigatoriamente, no instrumento, indicações sobre sua duração, quantia e modalidade de salários, disciplina interior e horário de trabalho, isto porque somente o sindicato reconhecido pelo Estado teria o direito de representação legal da categoria.

A partir da sua promulgação, suscitou conflito com o Decreto n.º 21.761 de 1932, que facultava ao Ministério do Trabalho a competência para estender a toda a categoria as normas da convenção. Segadas Vianna argumenta que esta contradição não acarretou sérios distúrbios legislativos, pois os sindicalistas eram completamente alheios às convenções, e o decreto continuou em vigor.⁹⁷

A materialização legal deste aparato culminou com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - instituída pelo Decreto-lei 5.452, de 1.º de maio de 1943, que sistematizou e definitivamente incorporou ao direito positivo as diretrizes constitucionais de 1937. Como não poderia deixar de ser, acolheu a denominação “contrato coletivo”, limitando seus efeitos aos associados, podendo tornar-se extensivo a todos os membros das respectivas categorias, por decisão do Ministro do Trabalho.⁹⁸

A escolha do termo “contrato coletivo”, ao invés de convenção coletiva, era fundamentada nas diferenças relativas à natureza jurídica de cada um dos instrumentos normativos: o contrato coletivo, apoiado pelos princípios de ordem civilista, abrangia somente os associados das entidades envolvidas na negociação, e a possível extensão das conquistas e direitos à categoria era feita através de ato ministerial; a convenção coletiva tinha efeito *erga omnes*, ou seja, era aplicável a toda a categoria de imediato.

A Constituição de 1946 foi concebida em um momento histórico importante: o final da Segunda Guerra, concomitantemente com o restabelecimento das liberdades democráticas; no entanto, não chega a alterar muito o perfil da negociação.⁹⁹ Resgatou a

⁹⁶ NASCIMENTO, Amauri N. Curso de Direito do Trabalho..., p. 630.

⁹⁷ VIANNA, op. cit., p. 1047.

⁹⁸ MORAES FILHO, Evolução Do Direito ..., op. cit., p. 125.

⁹⁹ NASCIMENTO, p.309.

denominação “convenção coletiva”, utilizada em 1934, e delegou poderes ao legislador ordinário para disciplinar a respeito da mesma.¹⁰⁰

No período que segue, mais especificamente a partir de 1964, o Brasil viveu sob a égide de um regime ditatorial que objetivava a pulverização do processo negocial, limitando as possibilidades de negociação através de uma legislação ainda mais restritiva. No entanto, paradoxalmente, é com o Decreto-lei n.º 229, de 28 de fevereiro de 1967, que se alterou substancialmente a estrutura negocial, pelo menos formalmente.

A legislação ordinária, consubstanciada na CLT, sofreu modificações a partir da vigência do decreto que ampliou a dimensão negocial, transformando a redação do artigo 611 da CLT, porque criou um novo nível: o de empresa, a partir da possibilidade de celebração do acordo coletivo.¹⁰¹

Essa medida repercutiu positivamente, porque desconcentrou a negociação do plano da categoria para o de empresa, mas, por outro lado, manteve o tradicional monopólio sindical, impedindo que trabalhadores inorganizados travassem negociação direta com os empregadores.

O acordo, assim como a convenção coletiva, pelo decreto, tornaram-se definitivamente aplicáveis, respectivamente, a todos os empregados da empresa e a todos os membros da categoria.

A convenção coletiva, como se verificou através da análise das Constituições, foi o primeiro instrumento criado pela legislação, porém, durante um período, a lei se referia àquela com a denominação “contrato coletivo”.

Posteriormente, com o advento do Decreto n.º 229, de 1967, passou-se a intitular todo o Título VI de “Convenção Coletiva”, no entanto, alguns artigos da CLT conservam ainda a antiga denominação: contrato coletivo, e até hoje pairam confusões acerca da distinção entre um e outro instrumento.

Esta falta de clareza está interligada ao fato de o contrato coletivo nunca ter sido definido como um instrumento específico dentro da estrutura da negociação coletiva brasileira. Por causa disso a expressão tem sido utilizada pela tradição legislativa e por alguns doutrinadores como sinônima de negociação e de convenção coletiva.¹⁰²

¹⁰⁰ VIANNA, op. cit., p. 1048.

¹⁰¹ Op.cit., p. 309. MORAES FILHO, *Evolução Do Direito...*, op. cit., p. 127.

¹⁰² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *O Direito Coletivo No Atual Momento Brasileiro*. *Revista LTr - Legislação do Trabalho*. São Paulo : LTr, vol. 57, n.º 12, p. 1425, dezembro de 1993.

No entanto, atualmente, esta questão da nomenclatura assume relevância no Brasil, em virtude da emergente discussão sobre a modernização das relações trabalhistas, a partir da introdução de um novo instrumento normativo: o contrato coletivo, que abre a possibilidade de um novo nível negocial.¹⁰³

1.5.c. Instrumentos Normativos no modelo jurídico sindical brasileiro

1.5.c.1. Conceituação e modalidades

O sistema de negociação coletiva foi definido pelos artigos 611 a 625 e 856 a 875 da CLT, que conceituam os dois tipos de instrumentos normativos disponíveis no processo negocial brasileiro: a convenção coletiva e o acordo coletivo.

O artigo 611 da CLT define a convenção coletiva de trabalho como sendo um: “...acordo normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.”

O acordo coletivo foi incluído pelo Decreto n.º 229, de 1967, e difere da convenção por possuir âmbito de aplicação restrito à empresa. Determina a CLT, em seu artigo 611, parágrafo 1.º: “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.”

A única diferença entre a convenção e o acordo coletivo é quanto ao nível que alcançam: na primeira, a negociação se dá no plano categorial (intersindical); no acordo, o processo negocial se desenrola no nível empresarial. Divergem, porém, da conceituação atribuída pela OIT, através da Recomendação n.º 91, que determina:

“Convenção Coletiva de Trabalho é todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador ou uma ou várias organizações de empregadores, por um lado e, por outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou, em sua falta, representantes de trabalhadores interessados devidamente eleitos e autorizados por este último, de acordo com a legislação nacional.”¹⁰⁴

¹⁰³ ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Perspectivas Da Negociação, Ou, Em Busca De Um Novo Modelo De Relações De Trabalho*. Revista LTr - Legislação do Trabalho. São Paulo : LTr, vol. 57, n.º 02, p.203, fevereiro de 1993.

¹⁰⁴ Op.cit., p. 315.

Basicamente a diferença se manifesta no tipo de enfoque, isto é, conforme já apontado, o modelo jurídico brasileiro apoiado em moldes corporativos tende a limitar a abrangência dos instrumentos através de uma legislação restritiva e previamente elaborada, sem participação dos interlocutores sociais.

Ao contrário, a OIT, via Recomendações, objetiva estimular e fomentar a negociação coletiva do tipo voluntária, amparada pelos princípios da liberdade e autonomia sindical, por isso, quando conceitua o instituto da convenção coletiva, deixa um espaço aberto para que as partes estabeleçam o arcabouço negocial em que irá fluir a negociação.

1.5.c.2. Natureza Jurídica

As convenções coletivas surgiram em uma primeira fase como um meio de apaziguar confrontos diretos entre trabalhadores e empregadores. Denominou-se essa fase de “contratual”, a posteriori, em função da importância social que assumiu, principalmente por representar, para o Estado, uma via pela qual o ordenamento jurídico-trabalhista se consolidaria, passando a fase “regulamentadora”.

Estas fases, obviamente, não estão desvinculadas de um contexto evolutivo histórico da negociação coletiva. Exatamente por isso, num primeiro momento, não passavam de um simples ajuste entre as partes - semelhante a um contrato - adstritas aos preceitos do direito privado, por falta de estudos profundos na área do direito do trabalho. Capitalizando esta tendência, aparece a “concepção contratual”: como o próprio nome aponta, parte a mesma dos princípios civilistas - mais especificamente, obrigacionais - e sustenta que a convenção coletiva nasce da Autonomia da Vontade das partes, que se obrigam a cumpri-la em função do vínculo obrigacional a que se submeteram.

Incluem-se nesta concepção as seguintes teorizações acerca da convenção coletiva: como contrato de adesão, como mandato, como estipulação em favor de terceiro, dentre outras.

Com o passar dos tempos, o perfil individualista impregnado pelas teorias civilistas à convenção coletiva, conflita-se com a realidade coletiva do direito sindical e começam os questionamentos quanto aos limites da aplicabilidade de seus efeitos: se restritos somente aos sócios dos sindicatos estipulantes ou se abrangentes a todos os membros do grupo profissional e econômico. Baseada nestas interrogações, surgiu a “concepção regulamentar ou normativista”, que refuta a teoria contratualista, ressaltando que se a

convenção coletiva tem como função precípua o estabelecimento de normas que regulamentem as condições de trabalho, através da negociação coletiva, ela possui um caráter normativo - *convenção-lei* - pois aos representantes das categorias econômica e profissional é concedido, por lei, o poder de criar normas extensíveis aos seus associados e não associados. (efeito ultra-estipulante).

Interessante destacar que o aparecimento da concepção normativista coincide com o crescimento das idéias corporativistas, e por elas se influencia, principalmente, por incorporar a tese de que o sindicato é órgão de direito público - colaborador do Estado - e por isso justifica-se o poder normativo a ele delegado: "O corporativismo deu um impulso extraordinário, pretendendo a transposição das convenções coletivas do âmbito do direito privado para o do direito público, em face do caráter estatal das corporações e do seu poder regulamentar." ¹⁰⁵

Alinham-se a esta concepção as seguintes teorias: da representação legal, do pacto social, solidariedade necessária, uso e costume industrial, e outras.

Por fim, a "concepção mista" mescla as duas linhas: a contratual e a normativista, procurando demonstrar a natureza híbrida da convenção coletiva, conforme colocam alguns autores: "*corpo de contrato e alma de lei*".

Corpo de contrato, porque a convenção não deixa de ser um instrumento que expressa a vontade das partes que, através de um processo negocial, chegam a um consenso. Alma de lei, porque devido ao enlace promovido pela negociação, as partes se comprometem a cumpri-la e seus efeitos abrangem todo o grupo econômico-profissional, a exemplo da lei.

1.5.c.3. Estrutura de funcionamento

O sistema organizativo pátrio, no que se refere à questão do modo de funcionamento dos instrumentos sindicais normativos, apresenta as seguintes condicionantes.¹⁰⁶

¹⁰⁵ NASCIMENTO, Curso de Direito..., p. 735.

¹⁰⁶ VIANNA, op. cit., p. 1061 à 1067. NASCIMENTO, Direito Sindical..., p. 501-507. MAGANO, Otávio Bueno. Capítulo III: Convenção Coletiva de Trabalho. In: _____. Curso de Direito Constitucional. São Paulo: Saraiva, 1985. p. 501-507.

1. quanto às partes legitimadas a negociar, são os sindicatos subdivididos em categorias. Há categorias profissionais, que designam o grupo dos trabalhadores, e as econômicas, pelo lado patronal.

Não havendo sindicatos organizados, poderão as Federações e, na falta dessas, as Confederações celebrar as convenções coletivas.

2. quanto às cláusulas a serem convencionadas no instrumento normativo, que constituem seu conteúdo, podem ser de dois tipos :

obrigacionais : fixam direitos e obrigações a serem observados pelos sindicatos e empresas - os titulares da relação jurídica de direito coletivo - como, por exemplo: criação de comissões paritárias ou procedimentos para solução de conflitos.

normativas : são as que estabelecem as condições de trabalho ajustadas para reger as relações individuais de trabalho, como: gratificações, percentuais de produtividade, estabilidades.

3. quanto à aplicabilidade da convenção e do acordo é do tipo extensiva, ou seja, abrange todos os agentes do espectro do contratado, independentemente da condição de associado aos quadros dos sindicatos contratantes, sendo conhecido e divulgado como *erga omnes*.¹⁰⁷

4. quanto à validade, apresentam-se como requisitos obrigatórios: o registro das entidades sindicais nos órgãos competentes; o ato de concretização da convenção deve estar respaldado pela assembléia geral da categoria para esse fim; e o conteúdo das cláusulas não deve contrariar norma disciplinadora da política econômico-financeira do governo, e deve a convenção apresentar forma escrita. Outra condição de validade é quanto ao prazo de vigência de dois anos no máximo, podendo ser menor.

Elemento imprescindível para a vigência é a ampla divulgação, de modo que os interessados não possam alegar desconhecimento do instrumento normativo.

Importante ressaltar que, no caso de concorrência das figuras normativas entre si ou com outra fonte do Direito que disponham sobre o mesmo conteúdo, prevalecerá aquela que contiver a condição mais favorável ao trabalhador, e excepcionalmente utilizar-se-á o princípio da norma hierarquicamente superior.

Isto ocorre porque, diferentemente do direito comum - que privilegia a ordem hierárquica das normas jurídicas - o direito do trabalho não se vale somente das leis emanadas

¹⁰⁷ SIQUEIRA NETO, Contrato Coletivo..., p. 135.

do Congresso Nacional, mas também das normas obtidas através dos processos de negociação, entre as organizações sindicais, que poderão estabelecer “condições mais favoráveis ao trabalhador”, salvo no caso de leis proibitivas do Estado, como as salariais.¹⁰⁸

Como se vê, a legislação brasileira optou por diretrizes adversas às recomendações da OIT, que prevêem que os próprios interlocutores sociais estipulem os procedimentos negociais, os níveis negociais, os sujeitos, o conteúdo e tudo o mais que diga respeito ao ato de negociar, amparados pelos princípios da autonomia e liberdade sindical.

O resultado desta opção é um sistema sindical “intervencionista plurinormativo”, apoiado na legalidade repressiva, que condiciona de antemão o desempenho sindical por intermédio de uma legislação restritiva e autoritária:

“Não bastasse ser a legislação interna confusa, contraditória e repressiva, nosso sistema jurídico não integra totalmente os princípios emanados da Convenção n. 98, ratificada pelo Brasil. ...

Não nos referimos à unicidade sindical enquanto sistema como o causador dessa obstaculização, mas fundamentalmente à falta de garantias efetivas à representação, especialmente no tocante ao limite estrutural nos locais de trabalho.

Portanto a integração da Convenção n.º 98 da OIT no direito brasileiro foi parcial; em consequência, não alterou a legislação brasileira naquilo que esta contraria o tratado, em função de forte influência doutrinária e jurisprudencial, que permanece ainda com a visão compartimentada do Direito Sindical. Graças a esse discurso jurídico desprovido de ideologia, como respaldo técnico, o legislador pátrio interveio onde não devia (na estrutura organizacional dos sindicatos) e omitiu-se onde deveria se posicionar (na efetivação das garantias representativas em todos os níveis : de emprego e de organização). Logo, ao invés de intervir enquanto Estado regulador da sociedade, agiu como Estado representante de elites e reprimiu parcela social significativa, obstruindo o desenvolvimento do direito sindical e, conseqüentemente, da negociação coletiva.”¹⁰⁹

1.5.d. Modelo negocial na Constituição de 1988

De pronto, a Carta Constitucional de 1988 exhibe uma diferença fundamental em relação às outras; recoloca a negociação coletiva em seu devido lugar, isto é, como pressuposto formal necessário à consecução da convenção ou acordo coletivo.¹¹⁰

¹⁰⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Curso De Direito Do Trabalho..., p.186 à 188.

¹⁰⁹ SIQUEIRA NETO, Contrato Coletivo..., p. 45.

¹¹⁰ COSTA, op. cit., p. 150 à 158.

Evidenciando seu significado como processo prévio e preparatório para a obtenção dos instrumentos normativos, o texto constitucional realça a necessidade da consolidação da noção da prática da negociação coletiva, enquanto processo permanente dentro de uma sociedade democrática.

O consenso, porém, só se manifestou neste caso, pois a partir da discussão dos princípios norteadores do modelo de relações de trabalho, o processo constituinte revelou uma dualidade de posições: de um lado, os que advogavam uma ruptura total com o sistema estatutário imposto pelo corporativismo, de outro, os que rechaçavam esta postura.¹¹¹

O que leva a crer que a Constituição representa mais do que uma regulamentação técnica dos fundamentos da organização estatal:

“ O conhecimento do elemento ideológico de um texto constitucional permite precisar tanto os valores eleitos por uma Constituinte (por aqueles que a elaboram), quanto pelos interesses econômicos e as tendências sociais predominantes, na singularidade de um processo histórico específico.

Sendo assim, mais do que o texto em si, os matizes da ideologização são demarcados desde a formação do próprio Poder Constituinte - fonte consubstancial e natural do próprio pacto sócio-político. O Poder Constitucional, respaldado no grau de legitimação definido pela articulação de forças dominantes, instaura as condições específicas para o desenvolvimento de uma Constituinte, que, por sua vez, é o mecanismo essencial onde não só se encontram os diversos segmentos sócio-econômicos, os quais, mediante a barganha, modelam o corpo político, como também o 'forum' em que se acionam os canais legais de participação da sociedade civil.”¹¹²

Apesar da aprovação do postulado da “liberdade sindical”, que veda a ingerência estatal no que diz respeito à fundação dos sindicatos e definição da base territorial; assim como da garantia da investidura sindical para representar os interesses coletivos e individuais de seus representados em demandas judiciais ou administrativas; ou a proteção ao trabalhador, aos dirigentes sindicais atenderem às disposições das referidas Convenções, fortalecendo a autonomia sindical em relação ao Poder Executivo, o fato é que, em função dos

¹¹¹ LUCA, op. cit., p. 811.

¹¹² WOLKMER, Antônio Carlos. *Constitucionalismo e Direitos Sociais no Brasil*. São Paulo: Ed.Acadêmica, 1989, p. 15.

posicionamentos divergentes, a Carta Constitucional de 1988 preservou certos institutos incompatíveis com tal princípio.¹¹³

1. estrutura vertical: conservou o sistema confederativo no mesmo esquema corporativo, inclusive reforçando o monopólio das organizações sindicais de primeiro grau, porque instituiu a obrigatoriedade de participação dessas no processo negocial.¹¹⁴

Com esta imposição, a legislação constitucional restringiu a participação das entidades sindicais de grau superior, ou seja, essas só têm plena legitimidade para negociar na falta de sindicatos locais, pois no caso de existirem tais organizações, aquelas somente poderão negociar e assinar os instrumentos normativos em conjunto com os sindicatos.

No que diz respeito às Centrais Sindicais, continuam praticamente do mesmo modo, ou seja, à margem da estrutura sindical, porque não lhes foi reconhecido o direito de negociar, atitude que, além de prejudicar o desenvolvimento da atividade negocial, mais uma vez retrata o quanto a legislação acerca da organização sindical se encontra dissonante da realidade trabalhista. Afinal, sabe-se que hoje a atuação das Centrais é tão ou mais forte do que a das entidades reconhecidas constitucionalmente.¹¹⁵

Em função deste fato, as negociações são realizadas por inúmeras organizações sindicais, impedindo e pulverizando a ação sindical como um todo. Também às organizações de trabalhadores surgidas espontaneamente dentro das empresas, que não estejam ligadas aos sindicatos, federações e confederações, é vedado o direito de negociarem diretamente com os empregadores.

A estrutura contratual consagrada pela Constituição Federal ratificou o princípio da data-base, outro forte entrave para o estabelecimento de negociações que contemplem, além de conteúdos econômicos, condições gerais de trabalho, produtividade, reciclagem profissional, dentre outros temas atuais.

Preservado o sistema confederativo, persiste o problema da inexistência de correlação entre as entidades sindicais, que tem gerado, ao longo dos anos, uma fragmentação

¹¹³ Op.cit., p. 811.

¹¹⁴ NASCIMENTO, Direito Sindical..., p. 353.

¹¹⁵ Convém esclarecer que a Portaria 3.100, de 1985, do Ministério do Trabalho, reconhece a existência real das centrais sindicais; em termos jurídicos, as centrais são consideradas estruturas de fato, mas não de direito.

sindical, haja visto a falta de estrutura organizativa horizontal que lhes permitiria, através de instâncias comuns, discutir e unificar as reivindicações trabalhistas.

Além disto, a manutenção da estrutura verticalizada indica uma contradição legal, pois fere o postulado da liberdade sindical, interferindo também na livre manifestação da autonomia sindical, na medida em que impede a plena legitimidade negocial em qualquer nível, segundo critérios estabelecidos pelos interlocutores sociais, a partir de sua própria experiência, conforme sugerem as Convenções Internacionais da OIT.¹¹⁶

2. unicidade sindical: foi conservado quase que na íntegra, ou seja, só haverá uma única entidade sindical representativa de uma categoria em uma mesma base territorial; a diferença é que os próprios trabalhadores podem definir sua base - isto é, pode ser municipal, intermunicipal, estadual, nacional - desde que não seja inferior a um município.¹¹⁷

Segundo interpretação do ilustre juriconsulto Magano a Constituição de 1988 vedou a criação de dois sindicatos da mesma categoria na mesma base territorial, mas não excluiu a possibilidade de coexistência deles, se possuírem bases territoriais diferentes, ou seja, o primeiro estadual e o segundo municipal.¹¹⁸

Explica Magano que este apego à idéia de que ao sindicato corresponde a dimensão municipal advém do fato da insistência em preservar o sistema confederativo e todas as suas adjacências, o que demonstra a resistência de alguns setores a mudanças no padrão das relações de trabalho no Brasil.

Esta resistência se comprova com a permanência deste preceito que vai de encontro com o da liberdade sindical, porque cerceia o direito dos trabalhadores escolherem outra entidade para os representar, limitando a expansão do pluralismo: “A unicidade sindical, na verdade, promove a monopolização da representação, por ser uma conjunção de autoritarismo com o paternalismo (autoritária, por impedir o livre aparecimento de organizações, e paternalista, para não desmoralizar as direções artificiais), inviabiliza o aparecimento de novos quadros representativos, manifestando, aí, os motivos da carência quantitativa de representação.”¹¹⁹

¹¹⁶ Op.cit., p. 1423.

¹¹⁷ RIEDEL, Ulisses. Organização Sindical Na Nova Carta. *Jornal do DIAP*. São Paulo, 24 de fevereiro de 1988. Ano III, n.º24, p. 6 à 7.

¹¹⁸ MAGANO, O Direito do Trabalho..., p. 270.

¹¹⁹ SIQUEIRA NETO, Contrato Coletivo..., p. 42.

3. contribuição sindical: a Carta atual, no seu artigo 8.º, inciso IV, instituiu a chamada “*contribuição confederativa*”, a ser paga pela categoria fixada em assembléia geral, com desconto obrigatório em folha - no caso da categoria profissional - para sustentar o sistema confederativo, porém, acrescenta que se processará independentemente da contribuição prevista em lei.

Conclui-se então que o legislador-constituente de 1988 não extinguiu o velho “imposto sindical”, e acabou cumulando contribuições e onerando a categoria profissional com mais uma contribuição.

As modificações previstas pela Carta Constitucional, em decorrência da adesão ao princípio que impede a interferência estatal, estão relacionadas com o “*quantum*” que deve ser fixado pela assembléia; e a divisão da contribuição: o desconto e recolhimento destinado às entidades sindicais continua idêntico ao preceituado pela lei anterior, mas o percentual que era enviado para o Ministério do Trabalho não poderá mais ser creditado ao poder público.¹²⁰

A ampliação das fontes de financiamento denota novamente a forte inclinação do legislador constituinte, no sentido de consolidar a estrutura verticalizada:

“A contribuição sindical compulsória também apresenta obstáculo à realização da Liberdade Sindical, já que fere diretamente a liberdade de adesão individual do trabalhador, além de estimular os sindicatos amarelos e fantasmas, com a garantia de subsistência econômico-financeira, apesar dos trabalhadores ou empresários, representando assim o exemplo pronto e acabado da atuação paternalista nos dois sentidos e para todos.”¹²¹

4. Justiça do Trabalho e direito de greve: elegendo a negociação coletiva como procedimento capaz de solucionar conflitos decorrentes das relações trabalhistas, pela via pacífica, a Constituição de 1988 tornou-a passo obrigatório anterior a qualquer ajuizamento de dissídios coletivos perante a Justiça do Trabalho.¹²²

Mas, por outro lado, com a manutenção do “poder normativo” da Justiça, nos moldes da estrutura vigente antes da Constituição de 1988 - que segundo se avalia é ineficiente e improdutivo para solucionar as demandas atuais - obsta a plena realização do processo

¹²⁰ PASSOS, Edésio. Os Direitos Sindicais Na Nova Constituição. Advogado trabalhista. p. 3.

¹²¹ SIQUEIRA NETO, Contrato Coletivo..., p. 88.

¹²² COSTA, op. cit., p. 134.

negocial, porque, a partir da institucionalização das soluções via sentença normativa, nega a existência do conflito.¹²³

Expõe Moura: “Ao exercer a competência normativa, o Tribunal em última análise, impõe aos litigantes clausulamento, que entende pertinente como sucedâneo da convenção que não se consumou. Trata-se, pois, da sentença, de contrato compulsório estabelecido pelo Estado, vinculando as partes do dissídio coletivo.”¹²⁴

As sentenças normativas limitam o exercício da negociação coletiva, porque concebem o conflito dentro da esfera da legalidade, diminuindo a área de abrangência do problema e, principalmente, reduzindo o papel do juiz ao de mero demarcador do período inicial das consequências repressivas trabalhistas.

Esta identificação da Justiça do Trabalho, como sendo a única instância capaz de encerrar o conflito, conferindo à mesma uma atuação estática, não é um procedimento adequado para trabalhar novas realidades. As novas realidades que se apontam, demonstram que o mundo do trabalho vem se modificando a cada dia, com a introdução de novos conhecimentos e conceitos nas áreas da informática, de recursos humanos, que fatalmente acabam não sendo absorvidos pelas exigências da lei, mas, por outro lado, podem ser detectados e apreendidos num processo negocial.

O que se deve buscar é um redimensionamento do modo de agir do judiciário trabalhista, no sentido de que deixe de cumprir o papel de interventor, para se transformar em intérprete de atos jurídicos relevantes e verdadeiramente um impulsionador da justiça social.¹²⁵

Incontestável a importância dos processos autocompositivos, que fortalecem as organizações sindicais e as faz dinâmicas, frente à conturbada evolução social; porém, observando a realidade social brasileira, constata-se uma desigualdade econômica, organizativa, social e até mesmo de atuação entre os vários sindicatos.

Neste sentido, o caráter tutelar do direito do trabalho - e mais especificamente o poder normativo - poderiam ser resgatados e reincorporados no cotidiano das relações laborais brasileiras: “Isso não significa, na nossa opinião, proibir ou desestimular a negociação e a autocomposição, mas significa permitir que, pelo Poder Normativo, as próprias conquistas categoriais tenham oportunidade de universalizar-se, e a própria autocomposição encontre o

¹²³ SIQUEIRA NETO, Contrato Coletivo..., p. 81.

¹²⁴ MOURA, José Fernando Ehlers de. O contrato coletivo e o poder normativo. *Jornal Trabalhista*. Brasília, n.º 478, p. 956-958, nov. 1993.

¹²⁵ SIQUEIRA NETO, Contrato Coletivo..., p. 121 à 123.

limite do interesse público, obstando o corporativismo e o cartorialismo, inclusive o corporativismo obreiro do colarinho branco.”¹²⁶

Um elemento positivo, trazido à tona pela Constituição de 1988, é que atribui a faculdade às partes de optarem - caso a negociação não obtenha sucesso - pela arbitragem, antes de ingressarem com o dissídio.¹²⁷

Se ajuizado aquele, dispõe o texto constitucional que a sentença normativa proferida pelo Tribunal deverá respeitar as cláusulas convencionadas, bem como as mínimas de proteção ao trabalho. Resta saber se, na prática, não persistirá a orientação, até agora prevalente, de dispensar a comprovação de que a negociação resultou frustrada em todas as suas fases.¹²⁸

No tocante ao direito de greve, a Constituição Brasileira de 1988, inspirada pela Carta Portuguesa, consagra o referido direito como liberdade fundamental, quando assegura seu reconhecimento no Título II - dos Direitos e Garantias Fundamentais, artigo 9.º, delegando aos trabalhadores responsabilidade de decidir sobre sua oportunidade e, conseqüentemente, sobre quais interesses que, por meio dela, devam ser defendidos e reconhecidos.¹²⁹

No que diz respeito ao tema sob o ponto de vista do direito internacional, cada legislação deve refletir o contexto de seu país, porém, recomenda, por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos do Homem que sejam estabelecidos limites no seu uso para resguardar a liberdade e os direitos da população, principalmente nos casos de interrupção de serviços essenciais, que ponham em risco a saúde, a vida, a segurança de toda ou parte da população.¹³⁰

A greve representa um direito inquestionável em um Estado democrático, inclusive porque, em tempos em que era proibida pela legislação, não deixou de ser praticada como uma forma de protesto.

No entanto, a tendência atual recai sobre a restrição desse direito, quando afeta os interesses sociais de toda a coletividade, punindo os responsáveis pelo seu uso abusivo.

Considerando esta indicação, o constituinte nacional introduziu a teoria do abuso do direito de greve - que estabelece que a greve pode ser limitada, quando utilizada sem moderação.

¹²⁶ GENRO, Tarso Fernando. Em defesa do poder normativo e da reforma do Estado. In: SZMUKLER, Beinusz (coord) et alli. *Perspectivas do Direito do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1993, p. 117-122.

¹²⁷ NASCIMENTO, op. cit., p. 354.

¹²⁸ COSTA, op. cit., p. 134.

¹²⁹ Op.cit., p. 188. Obs.: A única restrição é no caso dos militares.

Ou melhor, quando viola ou constrange direitos e garantias fundamentais de outrem - e determinou que lei ordinária regulamentasse seu uso abusivo, de onde proveio a Lei n.º 7.783, de 1989, que relaciona os serviços e atividades essenciais e dá outras disposições, como: proibição de "lockout" trabalhista; autorização de piquete de convencimento; exigência do prazo de 48 horas de aviso prévio ao empregador e de 72 horas em se tratando de serviços essenciais ao empregador e ao usuário do serviço; existência de prévia tentativa de negociação antes da deflagração do movimento grevista, dentre outras.¹³¹

A grande polêmica gerada em função da discussão da regulamentação tramita em torno da declaração da abusividade do direito de greve, que necessariamente está condicionada à questão não menos controversa: a normatividade do judiciário trabalhista.

Cabe à Justiça do Trabalho julgar sobre a legalidade e ilegalidade de uma greve; no entanto, como demonstram variados julgados, o processo se resolve sem apreciação do mérito, eis a polêmica.¹³²

Sabe-se que é absolutamente impossível conceber um sistema sindical apoiado nos preceitos da liberdade e autonomia sindicais, sem a real garantia do exercício do direito de greve.

Na esteira deste direcionamento, sugerem autores, como, Chiarelli e Siqueira Neto, que caso haja denúncia de abuso no exercício do direito de greve, adote-se o procedimento ordinário, para apurar tal responsabilidade.

A greve dentro de um contexto democrático não pode ser avaliada sem um amplo processo legal devidamente instruído, com fases probatórias bem definidas, para que os interesses por ela defendidos não sejam prejudicados, e nem mesmo a sua regulamentação se torne um sutil entrave legal que venha a justificar sua restrição, em casos não previstos em lei.

Pela análise comparada dos modelos jurídicos sindicais, adotados pelo Brasil a partir da década de 30 até hoje, explícita é a permanência de resquícios corporativos no direito coletivo brasileiro - em alguns casos reforçados pela Carta Constitucional de 1988 - que inviabilizam a prática da negociação coletiva, enquanto processo permanente e democrático

¹³⁰ LAVOR, Francisco Osani. A greve no contexto democrático. Revista Genesis. Curitiba, p. 602, maio de 1996

¹³¹ NASCIMENTO, Amauri M. Curso de Direito do Trabalho..., p. 713-726.

¹³² LEDUR, José Felipe. Abusividade da greve. Impossibilidade de sua declaração pelos tribunais. In: SZMUKLER, Beinusz (coord) et alli. **Perspectivas do Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1993. p. 29 à 39.

Neste artigo encontram-se exemplos de alguns acórdãos que comprovam a afirmação da falta de apreciação do mérito.

baseado na dialética social, exatamente pelo fato de que esses elementos definem previamente uma estrutura sindical, desrespeitando os princípios da liberdade e autonomia sindical.¹³³

Sintetiza claramente o atual momento brasileiro, no que se refere às relações de trabalho, o pensamento exposto na introdução do livro “ O Mundo do Trabalho: crise e mudança no final do século”:

“É bem verdade que a estrutura sindical corporativa foi abalada pelas modificações introduzidas na Constituição de 1988. Permanece contudo, o hibridismo que gerou uma situação oposta à ocorrida nos países que romperam com as estruturas sindicais corporativas.

A não consagração da efetiva liberdade sindical, e consequente restrição à autonomia, a ausência de mecanismos eficientes de reparação de atos anti-sindicais e a ausência de representação por local de trabalho debilitam decisivamente o plano organizativo sindical. Da mesma forma, a contratação individual de trabalho clássica continua a conferir enorme grau de autonomia à empresa, quando da determinação do salário nominal. Tal situação confere ao país a peculiaridade de uma economia que, embora industrializada, não possui um sistema de relações de trabalho que possibilite através da negociação coletiva o aparecimento dos respectivos instrumentos normativos de regulação do trabalho.”¹³⁴

1.6. Perspectivas da negociação coletiva frente ao processo de transição do sistema estatutário para o negocial

Apesar da matriz constitucional ser insuficiente para dar um contorno básico e harmônico às relações coletivas de trabalho, encaminhando-as para um sistema negocial - sistema em que predomina a negociação entre as partes-, o resgate da discussão sobre a importância da negociação coletiva, propiciado pela Carta Constitucional - que em seu bojo reascendeu outras questões polêmicas, como: flexibilização, desregulamentação, contrato coletivo de trabalho - é fundamental para que se encaminhe um processo de reavaliação do modelo estatutário brasileiro- sistema em que direitos e deveres são ditados por lei e

¹³³ Interessante notar que a permanência dos resquícios corporativos foi garantida pelas mais diversas tendências ideológicas.

¹³⁴ OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de. (org.) et ali. **O mundo do trabalho - crise e mudança no final do século.** Campinas: Ed. Página Aberta Ltda. 1994, p. 12.

assegurados pelo Poder Público - que passa, necessariamente, pela aceitação de que existe um descompasso entre a dogmática jurídica e a realidade social.

Há uma contradição clara, inclusive, entre a CLT, fundada em princípios corporativistas e o conteúdo da Constituição atual, que apresenta idéias menos corporativas voltadas para o emergir da autonomia coletiva e valorização do direito coletivo do trabalho, ou seja, mais próximas da realidade sindical.¹³⁵

Esta dissonância leva a reconsideração do padrão das relações de trabalho e ao reconhecimento de que esta falta de correspondência entre a realidade fática e o pressuposto legal provêm do sistema “intervencionista plurinormativo” brasileiro, que sempre tratou com ambigüidade a matéria, isto é, por um lado admite a prática da negociação coletiva, mas, por outro, como é marcado pela presença reguladora do Estado, que limita a autonomia coletiva das partes, quando da prática negocial, por isso:

“Melhor seria, nesse ponto, uma alteração das tendências da legislação, em alguns casos já manifestada, no sentido de substituir a legislação disciplinadora em promocional da autonomia das organizações sindicais, **uma legislação que se caracterizasse de modo mais definido como de suporte a liberdade sindical e não determinativa da estrutura sindical que o Estado permite**, [sem grifo no original] não impedindo a criação de órgãos que os próprios interessados estimassem adequados aos seus objetivos profissionais e econômicos para a defesa dos seus interesses.”¹³⁶

Não basta porém somente uma legislação promocional ou de sustento, há de se criar, acima de tudo, condições de organização, principalmente nos locais de trabalho, além da institucionalização de mecanismos de consulta, informação e de representação sindical.¹³⁷ Porque a negociação coletiva só se realiza efetivamente quando possui uma base institucional que a sustenta e a protege de interferências do Estado e de terceiros.

Por isto o caminho para essa reorganização das relações trabalhistas, no nível jurídico, passa pela ratificação das Convenções da OIT, que tratam da liberdade e autonomia sindical, até hoje desconsideradas pela legislação-pátria, que levariam à superação deste estado

¹³⁵ Op. cit., p. 1421.

¹³⁶ NASCIMENTO, A Autonomia Coletiva..., p.12.

¹³⁷ SIQUEIRA NETO, Contrato Coletivo..., p. 27.

de engessamento da estrutura sindical brasileira, que ainda permanece no texto constitucional.¹³⁸

Corroborando essa linha de raciocínio, realça Siqueira Neto que, indubitavelmente, a consagração do princípio da liberdade sindical, constitui-se na pedra de toque capaz de implementar efetivamente a negociação coletiva e desencadear um processo de formação de organizações realmente livres e representativas, com plena capacidade para exercitar o direito de greve e outras formas de pressão e aptas a contribuir para consolidação de uma sociedade pluralista e democrática.¹³⁹

Segundo o referido autor, o intervencionismo e o dirigismo estatal produziram, no Brasil, sob o ponto de vista econômico, representações sindicais fortes, mas, em contrapartida, não geraram organizações representativas, comprometendo, de maneira incontornável, não apenas o resultado de uma negociação qualquer mas, sobretudo, o desenvolvimento futuro do instrumental.

Esta assertativa é comprovável quando se examina um artigo intitulado Contrato Coletivo ou novo sistema de relações de trabalho? no Boletim do DIESSE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos:

- “1. dada a fragilidade da organização sindical nos locais de trabalho, há um enorme grau de descumprimento de acordos por parte dos empregados;
2. o conteúdo dos acordos e convenções coletivas é relativamente pobre, com alguns acréscimos em relação ao já estabelecido pela legislação trabalhista;
3. há um grande desnível entre os diferentes acordos, o que funciona como limite para ampliação das conquistas das categorias mais mobilizadas e como incentivos a expedientes empresariais tais como certos tipos de subcontratação ou terceirização das atividades, com o objetivo único de driblar as conquistas de acordos;
4. milhões de trabalhadores permanecem sem proteção de acordos coletivos e até mesmo sem a formalização de sua relação de emprego, especialmente na agricultura e nos chamados setores informais da economia;
5. devido ao caráter atomizado do processo negociai, os atores sociais não conseguem avaliar a dimensão macroeconômica das decisões que tomam nas mesas de negociação.”¹⁴⁰

¹³⁸ BENITES FILHO, Flávio A. Contrato Coletivo E Legislação De Sustento. Assessor Jurídico Do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC - Diadema - SP. p. 1 à 16.

¹³⁹ SIQUEIRA NETO, Contrato Coletivo..., p. 18.

¹⁴⁰ Boletim DIEESE, n.º141, Contrato coletivo ou novo sistema de relações de trabalho?. dezembro de 1992, p.9.

Inegavelmente a busca de um sistema negocial livre, em função das circunstâncias relatadas, deve ser precedido por uma revisão dos postulados constitucionais no nível jurídico e, no plano prático, há necessidade premente de se repensar a atitude radical dos agentes sociais:

“... que reside na extrema resistência à modernização das relações por parte da maioria do empresariado - que reproduz igual sentimento junto à população no tocante às relações do Estado com seu funcionalismo - como também na confusão teórica de segmentos importantes dos sindicatos dos trabalhadores, entre o aparente paradoxo da opção ideológica e a necessidade inerente de a representação perpetrar tratativas com os empregadores nos limites da sociedade capitalista.”¹⁴¹

A partir destes primeiros questionamentos fica mais concreta a possibilidade de encaminhamento de processo de transição de um modelo do tipo estatutário para um modelo baseado na negociação. Um processo que deve levar em consideração toda esta problemática criada pela legislação repressiva; o Brasil possui um sistema estatutário de relações trabalhistas rígido demais, apesar dos avanços constitucionais e, além disso, pesa outro fator, o de não estar preparado para um sistema totalmente desregulamentado, amparado na autorregulamentação das partes, em virtude da falta de organização e conscientização sindical.¹⁴²

Este fato possui uma significação importante dentro do atual contexto de transição, vivenciado pelo Brasil, no que tange às relações coletivas de trabalho, porque acentua a necessidade de se buscar um equilíbrio baseado na: “... função criativa do direito coletivo, fonte formal do direito individual, *não excludente do direito estatal mas em novas dimensões de relacionamento com este* [sem grifo no original]. Menos direito estatal legislado e mais normas coletivas consensuais e negociadas é o objetivo a ser atingido.”¹⁴³

Ou, em outras palavras, na necessidade de se definir o papel do Estado frente ao processo de transição das relações coletivas de trabalho, no sentido de que a intervenção estatal seja exercida apenas como uma forma de contrabalançar positivamente a correlação de forças oriundas da relação trabalhista e sindical, desprezando o dirigismo, o paternalismo, e acentuando, sim, a organização democrática, por intermédio de uma legislação de promoção e

¹⁴¹ Op. cit., p. 17.

¹⁴² NASCIMENTO, Direito Sindical..., p. 311 à 313.

¹⁴³ NASCIMENTO, O Direito Coletivo..., p. 1424.

sustento, que mescle ambos os sistemas - o estatutário e o negocial - e, primordialmente, priorize sua ação na criação de mecanismos intra-empresariais.¹⁴⁴

Numa sociedade em que reina a democracia, garantida por mecanismos institucionais equivalentes - e não simplesmente por lei - é que se determina uma estrutura sindical autêntica. Para tanto:

“... o papel do Estado moderno nas relações de trabalhistas, deve ser aquele tendente a assegurar a fluência permanente e perene de ação sindical plena em todas as suas fases e períodos, garantindo, com isso, a eficácia da autonomia coletiva e a convivência minimamente democrática entre as partes, como forma de certificar a execução democrática, sobretudo nos locais de trabalho.”¹⁴⁵

Logicamente esta é uma questão de difícil discussão no Brasil, haja vista que os interlocutores sociais acostumaram-se ao paternalismo estatal; por isso sugere Nascimento que esta “nova ordem jurídica” se instaure amparada por princípios, dos quais destaca:¹⁴⁶

1. plurinormatividade: postulado que se apóia na aceitação da descentralização normativa, a partir do reconhecimento da existência de grupos sociais organizados, capazes de emanar regras, partindo de sua própria experiência.

Este respeito à concepção pluralista da sociedade se traduz, na prática, na combinação adequada entre direito estatal e não estatal.

2. instrumentalidade do direito coletivo: significa a adoção de mecanismos que viabilizem o desenvolvimento do direito individual do trabalho, não só pela vontade estatal, mas também pela postura instrumental do direito coletivo, praticado pelos interlocutores sociais.

3. integração do trabalhador na empresa: com o intuito de criar uma cultura de parceria entre empregado x patrão, através de meios de integração do trabalhador ao destino da empresa.

¹⁴⁴ SIQUEIRA NETO, Contrato Coletivo..., p. 26.

¹⁴⁵ Op. cit., p. 84.

¹⁴⁶ NASCIMENTO, O direito Coletivo..., p. 1424 à 1425.

4. contrato coletivo de trabalho: propõe o referido autor que se amplie, no Brasil, os níveis de negociação, com a introdução desta nova figura ainda não definida pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Parece claro, que no contexto brasileiro, o eixo central da reflexão é a reformulação das relações coletivas de trabalho, tendo como ponto de partida a retomada da perspectiva da negociação coletiva e, conseqüentemente, dos instrumentos normativos dela resultantes, enquanto promotora do progresso social, da uniformização do regime do trabalho e como organizadora das profissões, obviamente sempre amparada pela autonomia sindical.¹⁴⁷

Dentro deste rearranjo das relações coletivas é que a negociação coletiva - e mais especificamente o contrato coletivo - vem se destacando como pedra angular na passagem do sistema estatutário para o negocial no Brasil.

Porque, apesar de não ser a panacéia de todos os males dos trabalhadores e empresários, ocupa atualmente um papel relevante nas relações trabalhistas e na consolidação dos espaços democráticos dos trabalhadores, principalmente nos países avançados que descobriram nela: "... um eficiente e eficaz instrumento para aumentar a democracia interna aos locais de trabalho, elevar a cidadania dos trabalhadores, regular com mais precisão e detalhamento as relações de trabalho e distribuir a renda".¹⁴⁸

¹⁴⁷ SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do Trabalho e Democracia: apontamentos e pareceres**. São Paulo: LTr, 1996, p. 65.

¹⁴⁸ SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Contrato Coletivo de Trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva**. São Paulo: LTr, 1991, p.16.

CAPÍTULO II

CONTRATO COLETIVO

2.1. Contextualização da discussão

Sabe-se que no Brasil existem algumas peculiaridades no emprego dos termos: *negociação* (incluindo os atuais instrumentos normativos: acordo e convenção coletiva) e contrato coletivo, o que justifica a abordagem localizada no primeiro capítulo que objetivava explicitar esta diferença e a importância da discussão terminológica, porque: “O que é importante é que o legislador aprenda a cultivar a tradição dos nomes e garanta sua permanência nas leis. As palavras fazem também história e traduzem o que vai no fundo da alma dos povos e das instituições. Não será com mudança de palavras que vamos criar ou mudar idéias. Ao contrário, a insegurança nos termos significa instabilidade nas idéias.”¹⁴⁹

A relevância deste debate - que não se restringe meramente aos espaços acadêmicos - reside no fato de que, para alguns setores sindicais que propõem modificações à atual composição sindical no Brasil, as expressões *negociação* e *contrato coletivo de trabalho*, devem fazer parte de uma tentativa de resgate histórico do próprio movimento sindical.

Resgate, no sentido de busca, no passado, da gênese dos movimentos trabalhistas e de suas conquistas: a conflitividade, enquanto característica imanente das organizações sindicais para reestabelecer um real sentido da *negociação* e do *contrato coletivo*: “No Direito do Trabalho, o conflito não é um anátema, um estigma conducente ao impasse social; ao contrário, é elemento básico à construção de um processo de ‘auto-administração dos conflitos sociais’, que cumpre papel decisivo à própria estabilidade do dinamismo das sociedades ocidentais avançadas.”¹⁵⁰

A intenção deste breve prólogo é de enfatizar a importância no Brasil de se discutir o significado dos termos, não só no sentido filosófico e formal, como talvez estejam os brasileiros acostumados a presenciar, em virtude do rumo que tomam estas discussões, mas principalmente com o objetivo de fazer com que o esclarecimento das denominações provenha de um estudo sério e contundente, para que realmente haja efeito concreto, sem possibilidade de duplas interpretações ou manipulações.

¹⁴⁹ SILVA, Antônio Álvares. *Contratação Coletiva*. In: MALLETT, Estevão e ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim (coord.) *Direito e processo do trabalho: estudos em homenagem a Octavio Bueno Magano*. São Paulo: LTr, 1996, p.219.

¹⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Democracia e Justiça : sistema judicial e construção democrática no Brasil*. São Paulo : LTr, 1993, p.77.

E como o fulcro central do estudo é o de problematizar, questionar o tratamento do assunto, a partir do auferimento de novas visões sobre a prática da negociação, para propiciar o apontamento de eventuais perspectivas para nossa realidade, utilizar-se-á a terminologia *negociação e contrato coletivo*, não somente como um recurso didático, mas primordialmente como manifestação - ainda que pretensiosa - de comprometimento com uma possível modificação da estrutura sindical brasileira.

Afinal, o renascimento da discussão sobre o contrato coletivo de trabalho, embora exista uma multiplicidade de propostas, representa, em sua grande maioria, a negação do corporativismo sindical, e a discussão não pode estar desvinculada das circunstâncias concretas em que está condicionada a negociação coletiva no Brasil.

Utilizar-se-á para caracterizar a negociação coletiva o seguinte sentido, um conjunto de procedimentos prévios que objetivam a aproximação e posterior negociação entre as partes, ou seja, é o “exercício normativo bilateral autônomo”. O significado para o contrato coletivo, pelo menos a princípio como referência, pois no decorrer haverá um aprofundamento do tema, será a de instrumento normativo resultante de uma negociação com êxito.¹⁵¹

Mais do que a determinação conceitual, cabe lembrar, antes de discorrer sobre a discussão da introdução do contrato coletivo de trabalho no Brasil, que um processo de negociação coletiva, baseado em princípios fundamentais, como *autonomia e liberdade sindical*, sustentado por uma legislação promocional ou organizativa, é caminho preliminar para a transição de um modelo estatutário para um negocial e, principalmente, para se chegar ao contrato coletivo.

2.2 Contrato Coletivo De Trabalho: surgimento da discussão no Brasil.

Analisando brevemente, a discussão sobre o tema teve início em meados dos anos 70, por setores combativos do sindicalismo brasileiro - já naquela época - preocupados em se desvencilhar da limitativa legislação trabalhista.

Tanto que, em 1974, no I Congresso dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, ventilava-se a idéia da necessidade de liberdade na pactuação das negociações, atendendo assim às peculiaridades regionais e profissionais dos diversos sindicatos presentes na realidade social.

¹⁵¹ SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Contrato Coletivo de Trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*. São Paulo: LTr, 1991, p. 36.

A terminologia assume, no Brasil dos anos 90, vários significados, diferentemente da década de 80, em que a expressão *contrato coletivo de trabalho* sintetizava o emergente desejo de consolidação democrática.

A expressão *contrato coletivo* volta a se tornar uma referência nos debates trabalhistas. Em 1988, por iniciativa da Central Única dos Trabalhadores - CUT - através do seu Departamento Metalúrgico no Estado de São Paulo, apresentou um conjunto de propostas à Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - FIESP expondo seus posicionamentos sobre direitos sindicais, informações econômicas, mecanismos de participação, ruptura com o conceito de data-base, negociação horizontal, eliminação do poder normativo da Justiça do Trabalho. Ao conjunto integral dessas propostas convencionou a CUT chamar de **contrato coletivo de trabalho**.

A partir desta proposição, o tema ganhou significativa relevância pública e, posteriormente, com o advento da Constituição Federal, o debate tomou mais corpo - que segue até hoje - porque o texto constitucional se omitiu em relação ao assunto. (Leia-se especificamente sobre a figura do contrato coletivo de trabalho).

A unanimidade das posições, porém, se estabeleceu em um ponto: o da necessidade de mudança do perfil negocial em virtude das exigências do mundo contemporâneo, que prescindem de instrumentos baseados em um sistema de livre negociação.

Com a efervescência do debate, o Poder Executivo, em 1991, elaborou o Projeto de Lei n.º 821, visando a regulamentar questões vinculadas à organização sindical, principalmente, a negociação coletiva: “A intenção do projeto era inequivocamente a de promover o controle dos sindicatos (proibida pela Constituição Federal), pulverizar as negociações coletivas exclusivamente por locais de trabalho e, em consequência, as representações dos trabalhadores, as organizações sindicais e, por fim, as próprias negociações coletivas de trabalho”.¹⁵²

Há, no Projeto, artigos que admitem a flexibilização de direitos através de negociação coletiva, bem como a substituição de contratos individuais pelos contratos coletivos flexibilizados; e ainda, a limitação da garantia de emprego dos dirigentes sindicais ao número de 24 diretores; a capacidade, para o Ministério do Trabalho e da Previdência Social,

¹⁵² SIQUEIRA NETO, Contrato coletivo de trabalho: diferentes propostas, objetivos e finalidades. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de. (org.) et alli. **O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século**. Campinas: Ed. Página Aberta. 1994, p. 152.

para reconhecimento dos sindicatos enquanto representantes legais; interferência da empresa nos recolhimentos de contribuições sindicais.

Posteriormente, o Projeto de Lei n.º 821 foi subdividido em dois outros: os Projetos de lei n.º 1.231 e 1.232, de 1991, sendo estes remetidos para a apreciação do Congresso Nacional que os aprovou. Cabe salientar, porém, que foram incorporados alguns substitutivos por parte da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara Federal, de autoria do deputado Aldo Rebelo.

Os de maior relevância foram os seguintes: no Projeto de lei n.º 1231, reconhecimento das Centrais Sindicais; representação sindical no âmbito da empresa, a critério dos estatutos das entidades sindicais; a estabilidade dos dirigentes sindicais e representantes dos trabalhadores é garantida.

No Projeto de Lei de n.º 1232, definiu-se que a negociação coletiva tem por objetivo fixar condições salariais e de trabalho; a preponderância da lei sobre a negociação; manutenção do poder normativo da Justiça do Trabalho; o reconhecimento do contrato coletivo enquanto instrumento normativo de relações de trabalho intercategorias e por ramos de atividade, dentre outros.

Comparando-se as duas perspectivas, ainda que os substitutivos da Câmara Federal tenham resguardado o sistema de trabalho vigente no Brasil, avançam mais do que os projetos de lei originários. Da insatisfação gerada pelos substitutivos é que nasceu a Comissão de Modernização das Relações de Trabalho no Brasil, instituída pelo próprio Poder Executivo, pelo Decreto de 22 de junho de 1992.

A referida Comissão contou com nomes de respeitável peso no cenário jurídico, como: João de Lima Teixeira Filho, Almir Pazzianotto Pinto, Amauri Mascaro Nascimento, Arion Sayão Romita, Cássio Mesquita Barros. À Comissão foi delegada a tarefa de criar cinco anteprojetos relativos a relações coletivas, relações individuais, administração pública, processo e organização judiciária do trabalho.¹⁵³

O trabalho final da referida Comissão foi entregue em 27 de novembro de 1992 - após a conturbado processo de "*impeachment*" do Presidente Collor - ainda na gestão de

¹⁵³ CÚOCO, Ubiracy Torres. Contrato coletivo e sua utilização no Brasil. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*. São Paulo: LTr, vol.59, n.º07, p. 925, julho de 1995.

Walter Barelli, sendo que dos cinco anteprojetos, somente foram entregues os que se referiam a relações individuais e coletivas do trabalho.¹⁵⁴

No que diz respeito ao anteprojeto de relações coletivas, fica explícita a ratificação dos princípios da liberdade e autonomia coletiva como uma forma de superação do modelo legislativo estatutário brasileiro. Por outro lado, esclarece que na falta de dispositivo convencional, cabe a aplicação da lei, ainda que considere a negociação coletiva como:

“... processo de autocomposição de interesses entre trabalhadores e empregadores, visando fixar condições de trabalho bem como regular as relações entre as partes estipulantes, possibilitando, assim, o ajuste não só de cláusulas normativas destinadas a estabelecer direitos e deveres entre as partes que figuram no contrato individual de trabalho como, também, de cláusulas obrigacionais que vincularão as entidades e sujeitos estipulantes.”¹⁵⁵

Quanto à questão dos níveis negociais, o anteprojeto mantém os já existentes: o acordo coletivo, no caso de negociação na empresa e a convenção coletiva, no nível das categorias econômicas e profissionais, mas acresce mais um nível que define como sendo de alcance nacional: o *contrato coletivo de trabalho*.

O Anteprojeto de Lei, na exposição de motivos, define esta nova figura normativa da seguinte forma:

“É um instrumento normativo, resultado de uma negociação de âmbito nacional, em um ou mais de um setor econômico. Estão legitimados para a negociação as Centrais, Confederações e Federações nacionais, de trabalhadores e patronais. Suas

¹⁵⁴ Cabe ressaltar que duas outras leis ordinárias, anteriores ao Anteprojeto de Lei de Relações Coletivas, mencionaram o termo contrato coletivo de trabalho, porém, sem conceituação, de modo que a sua utilização ficou em aberto.

Uma das leis é a de n.º 8.542, de 23 de dezembro de 1992, que disciplina questões sobre política nacional de salários e dá outras providências. Dispõe a referida lei, no artigo 1.º, parágrafos 1.º e 2.º, que as cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos, integram os contratos individuais e só poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo; além do que a lei declara que as condições de trabalho e as cláusulas salariais, bem como as referentes a aumentos reais, ganhos de produtividade e pisos salariais proporcionais à extensão e complexidade do trabalho serão fixados em contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

A outra é a Lei n.º 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, que dispõem sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados, preceituando, no artigo 18, que os operadores portuários constituam, em cada porto organizado, um órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário, aduzindo o parágrafo único que, no caso de vir a ser celebrado contrato, acordo ou convenção coletiva de trabalho entre trabalhadores e tomadores de serviços, este precederá o órgão gestor a que se refere o dispositivo e dispensará a sua intervenção nas relações entre capital e trabalho no porto.

¹⁵⁵ NASCIMENTO, Contrato Coletivo como alteração..., p. 196.

cláusulas podem encerrar parâmetros a serem observados e detalhados na convenção de categoria ou em acordos coletivos, no âmbito de empresas acordantes.”¹⁵⁶

A idéia base na configuração do contrato coletivo é a de que ele teria um espectro maior de negociação, no entanto, não se sobreporia aos outros níveis, haja vista que a realidade brasileira prioriza essencialmente os acordos coletivos. A idéia da comissão que elaborou o anteprojeto era a de resguardar o poder negocial dos sindicatos, no sentido de que, se houver cláusula mais benéfica ao trabalhador no acordo, ela vigora, ainda que o contrato coletivo seja o instrumento coordenador dos demais. Quanto ao contrato individual, segundo o Anteprojeto, deverá estar em sintonia com as regras negociadas nos instrumentos normativos, não sendo admitidas cláusulas contrárias ao que for estabelecido naqueles.

Aos contratos coletivos caberia tutelar os direitos e garantias mínimas do trabalhador, servindo de paradigma setorial e nacional obrigatório para os outros níveis, inclusive, caberia às partes convencionarem o prazo de vigência de suas cláusulas. A convenção restringe-se ao âmbito da categoria profissional e o acordo coletivo corresponderia à negociação realizada na empresa. Este anteprojeto foi incorporado, basicamente na íntegra, pelo deputado federal Carlos Alberto Campista, através dos Projetos de Lei n.º 3.747 e 3.748, de 1993.

No entanto, apesar de todo este esforço legislativo, a discussão foi levada pelo Ministério do Trabalho - ainda na gestão de Walter Barelly - para a sociedade através da organização de um Fórum Nacional de debates, durante os meses de outubro a dezembro de 1993.

Participaram desta reflexão aberta entidades, como: Confederação Nacional da Indústria (CNI); Confederação Nacional do Comércio (CNC); Confederação Nacional dos Transportes (CNT); Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP); Ordem dos Advogados do Brasil (OAB); Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas (ANAMATRA); Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE), Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical (FS); Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT); Sindicato dos Metalúrgicos do ABC; dentre outras não menos importantes.¹⁵⁷

¹⁵⁶ ROMITA, Arion Sayão. Contrato Coletivo de Trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo : Rt, n.º82, junho de 1993, p.26.

¹⁵⁷ SIQUEIRA NETO, José Francisco. Contrato coletivo: diferentes propostas....p.155.

A iniciativa de formulação deste fórum foi de fundamental importância para a realidade trabalhista brasileira, porque constitui-se em uma das raras vezes em que segmentos sociais, com posturas diferenciadas, se reuniram para trabalhar democraticamente sobre um tema de interesse comum.

Com a mudança de governo, novas medidas foram tomadas. Emitida a Portaria n.º 198, pelo Ministério do Trabalho, em 03.3.1995, criou-se a Comissão Permanente de Direito Social - CPDS - que ficou incumbida de discutir todo tipo de questões ligadas às relações capital-trabalho, como: tratados e convenções internacionais; projetos de lei em andamento no Congresso Nacional; temas atuais envolvendo direito individual e coletivo do trabalho; dentre outras. A CPDS é formada por nomes respeitáveis, como membros titulares: Amauri Mascaro Nascimento, Antônio Álvares da Silva, José Francisco Siqueira Neto, Arnaldo Lopes Sussekind, Octavio Bueno Magano e Hugo Gueiros Bernardes.¹⁵⁸

Outro decreto atual, que reestruturou o Conselho Nacional do Trabalho é o de n.º 1.617, de 04.9.1995, nos padrões sugeridos pela Convenção 144 da OIT. Como se vê, os mecanismos institucionais estão criados e o debate lançado a sociedade civil.

2.3. As diferentes propostas de CCT: objetivos e finalidades.

As relações de trabalho não se modificam de uma hora para outra - principalmente pelo fato de emergirem de situações de conflito entre posicionamentos antagônicos. Dependem do estágio de evolução dos atores sociais, que podem ou não colocá-las em contradição com a realidade, para então partir-se para uma reformulação consubstanciada no desejo dos envolvidos.

Tudo indica que no Brasil o “desejo de mudança” já se manifesta de forma concreta, como pôde se verificar pela postura assumida pelos ferroviários e bancários que adotaram, para as suas categorias, o contrato coletivo de trabalho; pelas propostas formalmente oficializadas tanto por parte do governo, quanto dos sindicalistas, através do fórum nacional acima citado, que servirá de referência para posterior análise, em que se identificam três propostas diferentes:¹⁵⁹

¹⁵⁸ SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do Trabalho e Democracia: apontamentos e pareceres.** São Paulo: LTr, 1996, p.238 à 239.

¹⁵⁹ Cabe salientar que estas propostas serão relacionadas com os conceitos doutrinários adiante estudados, segundo a tendência apontada por SIQUEIRA NETO, *Contrato Coletivo de Trabalho: diferentes propostas ...*, p. 155 à 175.

A. Contrato Coletivo como alternativa global ao sistema de relações de trabalho vigente:

Objetivo Central: ruptura com o sistema estatutário, através da implantação do contrato coletivo de trabalho, visto como um instrumento de sustentação dos direitos coletivos e garantias básicas dos trabalhadores.

Entidades apoiadoras da idéia: Central Única dos Trabalhadores (CUT); Força Sindical (FS), Pensamento Nacional das Bases Empresariais (PNBE).

Tópicos Básicos da Proposta

a. Liberdade Sindical: acreditam que o redimensionamento das relações trabalhistas no Brasil passa, necessariamente, pela autêntica representação sindical, que somente se realiza em um país com ampla autonomia e liberdade sindical.

O respeito a estes princípios, no cotidiano das relações sindicais, concretiza-se com a efetiva garantia da liberdade estrutural e organizativa do sindicato e de suas atividades, dentro de uma sociedade pluralista, composta por grupos organizados que intermedeiam as relações entre indivíduo e Estado.¹⁶⁰

b. Representação dos trabalhadores nos locais de trabalho: a ausência de organismos representativos, localizados no interior das empresas, é um dos reflexos da inexperiente e incipiente negociação coletiva no Brasil.

Em decorrência desta constatação, a proposta é a de criar canais permanentes, em princípio nos locais de trabalho (sem prejuízo da representação das várias correntes sindicais, que poderiam concorrer livremente), possibilitando assim o aparecimento de uma cultura negocial democrática e horizontalizada.

O sindicato horizontal é aquele em que estão representadas todas as pessoas da mesma profissão, permitindo com isso que possam ser discutidos problemas comuns, independentemente da natureza da atividade econômica a que pertença a empresa, aonde trabalham.¹⁶¹

c. Contribuições Sindicais: obviamente, abomina-se a contribuição sindical compulsória, cobrada de toda a categoria, independente da filiação sindical, por ser esta uma das idéias básicas do sistema corporativo.

¹⁶⁰ URIARTE, Oscar Ermida. Liberdade sindical: normas internacionais, regulação estatal e autonomia. In.: TEIXEIRA FILHO, João Lima. (coord.). **Relações Coletivas de Trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind.** São Paulo: LTr, 1989, p. 254.

¹⁶¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: Saraiva, 1992, p.633.

A contribuição, para os defensores da citada proposta, deve ser cobrada somente daqueles que se beneficiam diretamente dos resultados da negociação coletiva, ou seja, dos associados, através da chamada “contribuição associativa ou confederativa”.

d. Estrutura, níveis e forma das negociações coletivas de trabalho: o ponto central é: negociação livre, entendida no sentido de total abstenção do Estado na evolução do processo negocial e de sua constituição, por exemplo: não interferindo na determinação dos conteúdos a serem negociados; ou delimitando o prazo para a negociação (data-base); ou dirimindo conflitos pela via do poder normativo da Justiça do Trabalho.

Não se trata de uma abdicação das leis trabalhistas, mas de uma reavaliação do seu papel, e naturalmente da busca de um espaço, para que os próprios envolvidos no processo negocial possam livremente negociar condições de trabalho.

A negociação começará pelo nível nacional. Os parâmetros definidos neste âmbito serão detalhados, adaptados e especificados nos demais níveis: estadual, interestadual, regional, até chegar aos locais de trabalho. Entre os níveis negociais se estabelecerá uma articulação, ou seja, os instrumentos normativos obedecerão a um padrão de hierarquia, em que o contrato coletivo estará no topo, porque fixará as linhas mestras para assegurar os direitos coletivos e garantias básicas dos trabalhadores.¹⁶²

Esta perspectiva abre a possibilidade da discussão da “flexibilização dos direitos trabalhistas”, a partir de um parâmetro negociado, e não imposto, e o que é mais importante: “... destinado a flexibilizar aspectos funcionais das relações trabalhistas, não o próprio direito”.¹⁶³

e. Vigência dos instrumentos normativos: o instrumento normativo deve vigorar, até o momento que o novo o revogue, porém, se ocorrerem circunstâncias que venham a modificar o acordado, comprometendo sua execução, qualquer uma das partes pode renunciar.

f. Solução dos conflitos de trabalho: no caso de conflitos provenientes de relações individuais, dispõem os idealizadores da proposta, que devam ser solucionados, a priori, no próprio local de trabalho, o PNBE - Pensamento de Bases Empresariais - inclusive, sugerem que sejam criadas comissões paritárias para solução de conflitos de 1ª instância.¹⁶⁴

Os conflitos coletivos podem envolver demandas econômicas ou jurídicas; a solução do primeiro deve se dar sempre pela via da negociação. Já os de natureza puramente

¹⁶² Estrutura e Conteúdos fundamentais do Contrato Coletivo. CARTILHA DA CUT.

¹⁶³ SIQUEIRA NETO, José Francisco. Contrato Coletivo de Trabalho: diferentes propostas...., p.159.

¹⁶⁴ O Sistema de Relações Trabalhistas: as propostas em debate....p. 6.

jurídica devem ser submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho, resolvendo-se, dessa forma, o impasse do debate acerca do fim do “poder normativo”. A perspectiva da “alternativa global” incorpora também medidas de descentralização como as alternativas de composição do tipo arbitragem e mediação.

g. Direito de greve e “lockout” : entendem que o direito de greve deva ser amplo, sem rechaçar a possível regulamentação do mesmo.

Na verdade, o cerne do debate é - que tipo de regulamentação? O que se pretende é assegurar mecanismo de proteção à comunidade, no caso de possíveis abusos, diferente da perspectiva de reprimir o uso do direito de greve, através de uma legislação limitativa. Quanto à questão do “lockout”, não existe unanimidade.

h. Leis do trabalho: a evidência clara é a de que a reformulação se faz necessária, porém, nada de concreto foi definido. Não existe um projeto do que deveriam tratar as leis trabalhistas, até que ponto devem interferir na estruturação da negociação ou como deva ser encarado o problema da flexibilização.

A indicação é no sentido de reestruturar a legislação, o que não significa ausência de regulamentação - como pretendem alguns setores sociais - mas, sim, a procura de novas formas de elaboração das regras, como ocorre na autocomposição.¹⁶⁵

i. Papel do Estado: esse é outro ponto polêmico, apesar de estar aparentemente definido que a ingerência estatal é maléfica à prática da negociação. Por outro lado, também se permite discutir um novo papel para o Estado, não mais como o interventor, mas, sim, como um gerenciador das relações trabalhistas.

j. A transição dos sistemas: o tema é tratado pelo PNBE e pela CUT explicitamente, ambos preocupados com a adoção de medidas jurídicas que assegurem a passagem, com segurança, do sistema estatutário para o negocial.

B. Contrato coletivo de trabalho como instrumento de valorização exclusiva das negociações coletivas

Objetivo central: a preocupação é com o êxito da negociação, e não com o aparato que a asseguraria. O fio condutor desta proposta é a de que a condição ideal para a negociação coletiva seria a de total desregulamentação.

¹⁶⁵ GENRO, Tarso Fernando. Em defesa do poder normativo e da reforma do Estado. In.: SZMUKLER, Beinusz. *Perspectivas do Direito do Trabalho*. Porto Alegre: Ed. Livraria do Advogado. 1993, p.117

Nesta perspectiva, a negociação coletiva assume relevância no momento em que os seus resultados - os instrumentos normativos - vão de encontro à legislação. Ilustra o entendimento o seguinte comentário:

“... a rigidez contratual de um sistema dito negociado passa a ser tão impeditiva quanto a inflexibilidade da lei nos sistemas estatutários. Enquanto isso, Japão e Tigres Asiáticos, vão contratando mão-de-obra das mais variadas formas e terceirizando as atividades estranhas à atividade fim das empresas. Essa flexibilização de contratação e remuneração tem viabilizado um ajuste rápido às novas tecnologias e permitido a conquista de parcelas significativas do mercado internacional.”¹⁶⁶

Entidades apoiadoras da idéia: Associação das Siderúrgicas Privadas (ASP), Confederação Nacional da Agricultura (CNA), Confederação Nacional da Indústria (CNI), Confederação Nacional do Comércio (CNC), Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), Federação Nacional dos Bancos (FENABAN), Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), além dos Projetos de Lei Campistas (n.º 3.747 e 3.748, de 1993).

Tópicos básicos da proposta

a. Liberdade sindical: como o eixo central do pensamento é a negociação coletiva, livre de qualquer obstáculo legal, a preocupação maior desta tendência é a de criar organizações sindicais representativas no seio da empresa (ou seja, dos locais de trabalho).

Na verdade, não vinculam a idéia de liberdade sindical, legislação de sustento, reformulação do papel do Estado, criação de mecanismos de consulta, ou a discussão sobre a negociação coletiva no Brasil; apenas consideram que a lei foi omissa em relação ao contrato coletivo e que só poderá vir a ser instituído por meio de uma reforma constitucional e posterior regulamentação ordinária.¹⁶⁷

b. Representação dos trabalhadores por locais de trabalho: não é tratado como tema relevante, simplesmente, a representação agrada aos defensores desta proposta, como meio de prevenção de conflitos.

¹⁶⁶ PASTORE, José. *Contrato Coletivo no Brasil. Que tipo? Em que condições?* São Paulo: Universidade de São Paulo, 1992, p. 16

¹⁶⁷ O Sistema de Relações Trabalhistas: as propostas em debate. Secretaria Nacional de Política Sindical da CUT, p.5, São Paulo.

No entanto, sabe-se que a participação dos trabalhadores é essencial na democratização do processo participativo, tanto que a maior parte dos países do mundo está levantando esta bandeira.

Devido ao fato de que, em primeiro lugar, se implementado no Brasil de uma forma geral processos de co-gestão, com participação nos lucros, os trabalhadores vão se sentir realmente integrados no processo produtivo da empresa, o que causará um efeito psicológico positivo, que repercutirá no aumento do rendimento do trabalho, e elevará a consciência de cidadania do trabalhador.¹⁶⁸

c. Contribuições Sindicais: rechaçam qualquer tipo de contribuição compulsória. Este entendimento abrange inclusive os beneficiários - tanto empresa quanto trabalhador - das negociações, que poderiam se recusar a pagá-la.

d. Estrutura, níveis e forma das negociações coletivas de trabalho: premissa básica - livre negociação, o que significa dizer que cabe aos interlocutores o estabelecimento das regras para o processo negocial que, segundo sugerem as entidades integrantes desta linha de pensamento, deva ser realizada nos locais de trabalho.

Para que a “livre negociação” se efetive, na perspectiva defendida por esta proposta, deverá ser incorporada à mesma a idéia da flexibilização de contratação e remuneração; conjugados estes dois fatores ao processo negocial, a sociedade brasileira poderia atingir o padrão internacional de competitividade.

E o tipo de contrato coletivo que se enquadraria neste padrão negocial seria o circunscrito à realidade da empresa, e não os contratos articulados de âmbito nacional que - segundo os defensores da proposta analisada - se mostram disfuncionais nos dias atuais, em que trabalhadores e empregadores devem se ajustar rapidamente às novas condições de competitividade econômica.¹⁶⁹

e. Vigência dos instrumentos normativos: em conformidade com os princípios norteadores - livre negociação e flexibilização -, o período de vigência do contrato coletivo será o convencionado pelas partes.

f. Solução dos conflitos de trabalho: rejeitam integralmente o poder normativo da Justiça do Trabalho, e propõem a adoção de mecanismos de solução de conflitos de origem

¹⁶⁸ RUPRECHT, Alfredo J. *Relações Coletivas de Trabalho*. São Paulo: LTr, 1995, p. 594.

¹⁶⁹ PASTORE, José, op. cit., p. 18-31.

privada, como: a mediação e a arbitragem. As partes, através do contrato coletivo, renunciariam voluntariamente à arbitragem judicial.

g. Direito de greve e lockout: não há manifestação expressa, mas a idéia é a de que, através da efetivação de todos os postulados, evite-se a conflituosidade entre as partes e, conseqüentemente, elimine-se o risco de greves, até porque acreditam que a política de confronto deva ser substituída por uma política de parceria entre os agentes econômicos.¹⁷⁰

h. Leis do trabalho: como a proposição máxima é a livre negociação, avaliam os mentores da referida tendência, que a lei deve conter o mínimo de direitos, porque a legislação prevaleceria somente quando o processo negocial não tivesse êxito.

Logicamente todo o sistema constitucional e ordinário seria modificado porque, na listagem dos direitos mínimos, constariam: jornada, férias, salário mínimo, proteção ao trabalho do menor e da mulher, normas de saúde e segurança, sendo que todos os demais direitos seriam transacionáveis.

i. Papel do Estado nas relações de trabalho: o Estado deve estimular a negociação.

j. A transição dos sistemas: afirmam que a transição deve ser gradual, mas primordialmente deve partir da conscientização dos atores sociais, antes mesmo das transformações legais.

C. Contrato coletivo de trabalho como oportunidade de crescer institutos ao sistema de relações de trabalho vigente

Objetivo Central: resistir a qualquer tentativa de modificação estrutural do direito do trabalho, que, em outras palavras, sustentam a visão corporativa.

Entidades apoiadoras da idéia: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI), Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM), Confederação dos Trabalhadores no Comércio (CNTC), Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura (CNTEEC), Confederação dos Servidores Públicos do Brasil (CSPB), Confederação dos Trabalhadores em Empresas de Crédito (CONTEC), Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG), Confederação Nacional dos Transportes (CNT), Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT), além dos Projetos de Lei 1.231/91 e 1.232/91.

¹⁷⁰ LUNARDI, Ariovaldo. *Contrato Coletivo de Trabalho: o futuro das negociações sindicais no Brasil*. São Paulo: LTr, 1996, p.181.

Tópicos básicos da proposta

a. *Liberdade sindical*: rejeitam tal postulado baseados na idéia de que no contexto brasileiro, a adoção do mesmo significaria a fragmentação sindical, por isso defendem a unicidade sindical, postura que praticamente impossibilita a discussão dos outros tópicos, por não acrescentar nada de novo ao já consolidado.¹⁷¹

b. *Representação dos trabalhadores por locais de trabalho*: não contemplam esta hipótese.

c. *Contribuições sindicais*: acreditam que, para a sustentação da atual organização sindical, é preciso manter a contribuição confederativa. Quanto às demais contribuições, não há um posicionamento expresso.

d. *Estrutura, níveis e forma das negociações coletivas de trabalho*: aceitam a introdução de mais um nível negocial, que pode ser chamado de contrato coletivo, funcionando a nível nacional, desde que não altere o modelo sindical estatutário. Aliás, uma das entidades defensoras desta proposta, a CNTC - Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio - caracteriza o contrato coletivo como um instrumento centralizador e monopolista, incompatível com a extensão e diversidade geográfica brasileira.¹⁷²

e. *Vigência dos instrumentos normativos*: não existe nada declarado quanto a este tópico.

f. *Solução dos conflitos de trabalho*: como apóiam a estrutura corporativa, endossam a existência do poder normativo da Justiça do Trabalho, e são contrários aos mecanismos alternativos de solução, como arbitragem e mediação.

g. *Direito de greve e "lockout"*: defendem o direito irrestrito de greve, no entanto, não definem sua extensão; quanto ao "lockout", não há manifestação.

h. *Leis do Trabalho*: a base de toda a idéia de acrescentar ao sistema trabalhista o contrato coletivo pauta-se na perspectiva de aprimoramento das leis: " Os direitos fundamentais devem estar na lei, cabendo à negociação coletiva os aspectos complementares."¹⁷³

i. *Papel do Estado nas relações de trabalho*: coadunante com todo o resto, o papel do Estado é o de intervir na legislação no sentido de garantir a unicidade e prescrever como se dará o processo negocial.

¹⁷¹ SIQUEIRA NETO, José Francisco. Contrato Coletivo de Trabalho: diferentes propostas....., p.170-174.

¹⁷² O Sistema de Relações Trabalhistas..., op.cit., p.5.

¹⁷³ SIQUEIRA NETO, Contrato Coletivo de Trabalho: diferentes propostas..., p.173.

j. A transição dos sistemas: esta polêmica inexistente nesta abordagem, pelo fato de que não pretendem a reformulação das relações coletivas de trabalho.

A conclusão a que se chega é a de que as propostas polarizam o debate: os que enxergam a saída a partir da flexibilização ou desregulamentação, e outros que acreditam no contrato coletivo de trabalho como impulsionador da reformulação das relações coletivas de trabalho, porém, cada qual com sua tendência.

2.4. Contrato coletivo de trabalho: discussão doutrinária

O entendimento doutrinário sobre o assunto é ainda especulativo, em função de todas as variáveis que o envolvem, como, por exemplo: falta de uma cultura negocial, apego ao paternalismo estatal, diferenças estruturais entre as organizações sindicais, a legislação com fortes traços corporativistas, a própria conjuntura política, econômica e social brasileira interna e externa, com o avanço da globalização, dentre outros fatores.

O que se percebe ao analisar as variadas conceituações acerca da figura do contrato coletivo de trabalho é que as tendências encampam uma concepção ideológica de sociedade. Em base a este referencial, surgem os mais variados entendimentos acerca do que venha a ser o contrato coletivo de trabalho.

Três são as tendências vislumbradas pelo eminente catedrático Amauri Nascimento:¹⁷⁴

1ª. concepção - negativista - O contrato coletivo é visto como um gênero de instrumento normativo do qual o acordo e a convenção seriam espécies. Nesta concepção, as figuras se confundem, e nada há de novo em se falar em contrato coletivo de trabalho, haja vista que, nesta concepção, ele já existe. Para o autor, esta concepção é equivocada; argumenta que a lei não iria criar uma outra expressão aleatoriamente, se ela tivesse o mesmo sentido das já existentes.

2ª. concepção - hierarquizadora: diferencia o contrato coletivo das figuras já institucionalizadas pela legislação, colocando-o em nível superior a estas. Cria uma hierarquia entre os instrumentos, sendo que o contrato coletivo seria o nível geral - acima das categorias - e traçaria normas de cunho programático para mais de um setor econômico e profissional.

¹⁷⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho..., p. 745.

3^a. *concepção - globalizadora*: esta vislumbra o contrato coletivo não só como um instrumento normativo, mas, acima de tudo, como um impulsionador da possível passagem do sistema trabalhista brasileiro de estatutário para negocial. A discussão de sua provável introdução no âmbito trabalhista acarretaria uma transformação global da legislação.

Acrescenta a estas concepções características que devam ser absorvidas pelo contrato coletivo: antimonopolista - no sentido de que deve combater a idéia do monopólio de representação das entidades de 1.º grau, ampliando a legitimidade para as centrais e federações também; espontâneo - deve refletir o anseio verdadeiro das partes que determinarão as suas próprias regras, preservando, assim, seu direito à liberdade e autonomia privadas; cumulativo - deve conviver paralelamente com as leis que asseguram direitos mínimos ao trabalhador, para não se transformar em um instrumento desregulamentador; organizativo - deve abrigar cláusulas mais genéricas de conteúdo estrutural, podendo até criar Comissões que avaliariam, estudariam as relações capital-trabalho nas empresas ou nos sindicatos.

O renomado juriconsulto Siqueira Neto trabalha a questão da conceituação, dividindo-a em três correntes.¹⁷⁵

a. CCT como alternativa global ao sistema de relações de trabalho: nesta primeira discussão conceitual acerca do contrato coletivo de trabalho prepondera a preocupação com a consolidação da democracia - de forma generalizada - e com o aumento de mecanismos de ação sindical, como, por exemplo, a participação ativa dos trabalhadores na administração dos problemas da empresa. Reconhece o contrato coletivo como o instrumento redefinidor das relações trabalhistas, no sentido de que, com a introdução do mesmo, seria possível a concretização de um sistema negocial. Nesse sistema, o Estado desempenharia o papel de mero incentivador da negociação, ou melhor, parafraseando o autor, seria o “gerente regulador do sistema de relações de trabalho”.

b. CCT como instrumento de valorização exclusivo da negociação coletiva: este ponto de vista realça a importância do livre processo negocial e do provável resultado deste, o contrato coletivo. Nesta perspectiva, não interessa o redimensionamento das relações trabalhistas como um todo, mas, sim, a negociação livre, sem qualquer tipo de regulamentação

¹⁷⁵ SIQUEIRA NETO, José Francisco. Contrato Coletivo: diferentes propostas..., p. 155 à 174.

estatal. A reflexão dos empregadores que aderiram a esta tendência envolve a relação entre o debate do contrato coletivo, a partir da nova realidade produtiva afetada pela concorrência internacional, revelando-se a linha da *privatização das relações trabalhistas*.

c. CCT como oportunidade de crescer institutos ao sistema de relações de trabalho vigente: a característica deste posicionamento é a de total resistência a qualquer mudança estrutural, só admitindo que seja acrescido ao sistema uma nova figura normativa. A esta linha estão vinculados setores sindicais dos trabalhadores, defensores do esquema corporativista, que agregam as suas propostas de contrato coletivo ao sistema vigente.

Alguns autores como Magano, pensam que a prioridade, neste momento nacional, deve ser a de assegurar-se o processo negocial livre e que, na verdade, a nomenclatura *contrato coletivo* surgiu no cenário nacional simplesmente para acelerar esta discussão. Tanto que o mesmo autor coloca-se frontalmente contra a proposta de contrato coletivo nacional preconizada pela Comissão de Modernização, porque acredita em uma proposta que substitua integralmente o modelo estatutário, preconizando medidas como: "... uma legislação trabalhista sucinta, fim do corporativismo, extinção do imposto sindical, acabar com a pirâmide sindical obrigatória, instituindo a pluralidade sindical, e a eliminação do poder normativo da Justiça do Trabalho."¹⁷⁶

Opinião diversa apresenta Silva. Frisa, em primeiro lugar, que se faz necessário ter clara a diferença que separa o contrato coletivo de trabalho do contrato segundo a doutrina civilista, para dimensionar a abrangência daquele.¹⁷⁷

O contrato coletivo de trabalho, considerado como instrumento normativo dentro do Direito Coletivo do Trabalho, tem função de estipular, através da negociação coletiva, as chamadas "cláusulas normativas", que estabelecem condições de trabalho aplicáveis à categoria econômica ou profissional que estiver negociando e aos contratos individuais de trabalho dos trabalhadores pertencentes àquela categoria.

Ao revés, a figura do contrato no âmbito do Direito das Obrigações - Livro III do Código Civil - rege somente o interesse das partes que por ele criam um vínculo obrigacional, por meio do princípio da "autonomia das vontades". O termo *contrato* acrescido

¹⁷⁶ SARATT, Newton Dorneles; SOUTO, Carlos Fernando; LEIRIA, Jerônimo Souto et. alii. *Descomplicando o contrato coletivo de trabalho*. Porto Alegre: LePM, 1993, p. 31.

¹⁷⁷ SILVA, Antônio Álvares. *Contratação Coletiva*. In: MALLETT, Estêvão e ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim (coord.). *Direito e Processo do Trabalho: estudos em homenagem a Octavio Bueno Magano*. São Paulo: LTr, 1996, p.207-253.

do adjetivo “coletivo” se diferencia do contrato do direito civil, porque privilegia o interesse coletivo surgido das contestações organizadas por um agrupamento social, que se convencionou chamar sindicato.

Em segundo lugar, não há que se confundir contrato coletivo com pacto social - gerando a falsa idéia de que o contrato coletivo seria um pacto social - que surgiu vinculado a um momento histórico chamado “concertação social”, que tinha inegavelmente objetivos políticos. A idéia de um pacto social desponta normalmente em momentos de profunda crise social, como forma de superar esse estágio a partir de uma coalização do governo, entidades sindicais, partidos políticos e outras organizações sociais, na busca de uma reformulação estrutural da sociedade como um todo. Exemplo recente são os Pactos de Moncloa, ocorridos na Espanha em 1977:

“O contrato coletivo pode realizar-se a qualquer momento, apesar das variações conjunturais, enquanto o pacto social só se faz necessário ou se torna possível, quando há uma crise política que exija uma coalizão mais sólida entre os cidadãos. Em suma, pode-se conviver num ambiente em que haja Contrato Coletivo e Pacto Social, Contrato Coletivo sem Pacto Social, mas não no qual haja Pacto Social sem Contrato Coletivo, fundamentalmente porque o Contrato Coletivo é uma conquista democrática e o Pacto Social, sem capacidade para o Contrato Coletivo, não necessariamente.”¹⁷⁸

O contrato coletivo tem por finalidade o aperfeiçoamento das relações de trabalho, ou seja, é adstrito aos interesses dos trabalhadores, por isso é negociado entre os sindicatos de trabalhadores e empregadores, quando ocorre algum tipo de modificação no cenário econômico que afete uma ou ambas as partes.

Em terceiro lugar, importa para o sistema de relações coletivas de trabalho brasileiro distinguir as denominações: convenção coletiva, acordo coletivo e contrato coletivo de trabalho, para que se possa discutir o lugar de cada um desses instrumentos normativos dentro do processo negocial. Mesmo porque duas leis ordinárias: 8.542/92 - que disciplina a política salarial e 8.630/93 - que dispõem sobre o regime jurídico da exploração dos portos

¹⁷⁸ SIQUEIRA NETO, José Francisco. Contrato Coletivo de Trabalho: perspectivas de rompimento..., p.183.

organizados e das instalações portuárias, mencionam literalmente a figura do contrato coletivo de trabalho, ao lado das duas outras alternativas: acordo e convenção.¹⁷⁹

Há autores que não adotam este entendimento, inclusive criticam a criação de uma terceira modalidade:

“... a convenção coletiva, reconhecida constitucionalmente, abrange toda a categoria, pode ser realizada por Confederações, Federações ou Sindicatos, e não precisa de parâmetros, podendo eles serem estabelecidos na própria convenção ou em convenção própria para isto.

Assim, certamente, o que se faria seria colocar mais um instrumento para regular outro que dele não necessita.”¹⁸⁰

Para solucionar esta questão, SILVA faz uma breve remissão aos vários planos em que a negociação pode se realizar no Brasil: 1. na empresa, através do acordo coletivo, que pode ser feito pelo sindicato e empregador; 2. a convenção firmada pela negociação entre os sindicatos representantes das categorias. Em ambos os casos, em virtude da adoção da unicidade sindical, permite-se que os sindicatos se organizem desde o nível municipal, estadual, inter-estadual, inter-municipal e até mesmo nacional. O que a lei proíbe é que exista mais de uma entidade sindical representando a mesma categoria, na mesma base territorial.

Conseqüentemente não será a dimensão nacional que caracterizará o novo instrumento normativo - conforme sustentam algumas teorias - mas, sim, a possibilidade de que com este instrumento, ocorra um avanço do processo negocial e a ampliação da defesa dos direitos dos trabalhadores. Seguindo esse raciocínio, o que efetivamente diferenciará o contrato coletivo dos dois outros níveis negociais cristalizados, na estrutura sindical brasileira, será o conteúdo, ou melhor, o objeto do mesmo.¹⁸¹

Argumenta que o espaço que o contrato coletivo deverá preencher é o de ser uma via negocial mais geral, isto é, os acordos e convenções deverão ser - aliás o que já são - instrumentos negociais mais localizados, circunscritos às necessidades das categorias econômicas e profissionais que representam; o contrato coletivo, neste caso, passaria a tratar

¹⁷⁹ SILVA, op.cit., p. 224 à 225.

¹⁸⁰ MACIEL, José Alberto Couto. O contrato coletivo e o poder normativo. *Revista LTr - Legislação do Trabalho*, vol. 57, n.º 10, p. 1187, outubro de 1993.

¹⁸¹ SILVA, op. cit., p. 247

dos direitos coletivos de todos os trabalhadores, considerados enquanto grupo homogêneo, transcendendo os limites impostos pela legislação de categorias, profissões:

“De fato, há interesses do trabalhador, como gênero, antes de ser bancário, metalúrgico, bombeiro ou professor universitário. Os exemplos são fáceis de serem deduzidos: política salarial, regras básicas da proteção contra a dispensa - regulamentação do art. 7.º, parágrafo 1.º da CF. - salário mínimo, sistema previdenciário próprio, regras para a solução dos conflitos individuais e coletivos, criação do Conselho de Empresa e uma série de outras possibilidades, onde se poderiam estabelecer regras mínimas de repercussão para todo o trabalhador brasileiro.”¹⁸²

O contrato coletivo de trabalho representaria, neste ponto de vista, a conquista de um novo espaço e de uma nova forma de atuação sindical, principalmente para os trabalhadores, que alguns defensores radicais da desregulamentação total insistem em não valorizar.¹⁸³

Acatada essa linha de pensamento, o mesmo ocuparia o espaço de instrumento normativo intercategoriais, ou seja, lugar onde seria possível a negociação, discussão de problemas genéricos, macroeconômicos, entre categorias diferentes:

“Se, pela própria legislação brasileira, o contrato coletivo se situa junto com a convenção e o acordo, é porque o legislador deu-lhe um conteúdo diverso daquele que é próprio destes dois institutos. Se não, a lei teria criado a palavra, mas não a idéia ou conteúdo a ela correspondente, o que seria um contra senso não só linguístico mas também semântico. E este conteúdo consiste exatamente na negociação que, superando a categoria, envolve interesses maiores dos trabalhadores e empresários, identificados com o trabalho e atividade econômica como um todo.”¹⁸⁴

Comunga da mesma opinião o professor Hélio Zylberstajn, quando afirma que o contrato coletivo é uma proposta de construção de um novo modelo de relações de trabalho no Brasil, cujo pressuposto básico é a autonomia das partes em relação ao Estado, estimulando

¹⁸² SILVA, Antônio Álvares, op.cit., p. 222.

¹⁸³ MEDEIROS, Carlos Aguiar. Contrato Coletivo e mercado de trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de. (org.) et alli. **O Mundo do Trabalho: crise e mudança no final do século.** Campinas: Ed. Página Aberta. 1994, p190

¹⁸⁴ SILVA, op.cit., p.225.

a negociação em detrimento do protecionismo legal e ampliando a abrangência das modificações pretendidas através da implantação do instituto.¹⁸⁵

Quando argumenta que o diferencial do contrato coletivo das outras figuras normativas é o conteúdo, SILVA diverge do Anteprojeto da Comissão de Modernização que o coloca como um instrumento mais abrangente do que os já existentes, porque pode ser negociado em âmbito nacional e abranger um ou mais setores profissionais ou econômicos. Com esta definição o Anteprojeto limita a extensão do contrato coletivo e também o seu conteúdo, porque primeiramente cerceia o direito das partes em defini-lo; e, usando a expressão um ou mais setor profissional ou econômico, cria uma conotação de que esses interesses são especificamente daquele ramo, neste caso não se teria um contrato coletivo, mas, sim, uma convenção.¹⁸⁶

No que se refere às partes legitimadas a negociar, o autor acima referido não vê maiores problemas; podem ser quaisquer entidades sindicais existentes no direito brasileiro - sindicatos de 1.º grau, federações, confederações e as centrais sindicais (a partir do reconhecimento de direito que lhes é devido), como o próprio Anteprojeto da Comissão de Modernização já prevê, em decorrência da adoção da liberdade sindical, e possivelmente da pluralidade.

Até porque como o contrato coletivo tratará de interesses mais gerais, ou melhor, intercategorias, as centrais sindicais desempenharão um espaço importante e adequado neste tipo de negociação, que envolverá todos os trabalhadores sem distinção de categoria, exatamente porque sua estrutura interna permite a defesa de todos os sindicatos que ela representa.

A única observação cautelosa diz respeito à questão de que, no sistema sindical brasileiro, inexistente a figura das centrais sindicais patronais, que em muito facilitaria a negociação nos padrões propostos, mas esse fato não obsta a possibilidade, porque o processo negocial pode ser realizado entre as centrais dos trabalhadores e os sindicatos patronais considerados em bloco.¹⁸⁷

¹⁸⁵ ZYLBERSTANJ, Hélio. Contrato coletivo ou acordo corretivo. Apostila da Universidade do Estado de São Paulo, dezembro de 1992, p. 02.

¹⁸⁶ SILVA, op.cit., p228 à 229.

¹⁸⁷ Op. cit., 227 à 228.

Uma questão controvertida é examinada por Silva; trata-se da discussão sobre a constitucionalidade ou não do contrato coletivo, levantada por Orlando Teixeira Costa, que se baseou nos seguintes argumentos:¹⁸⁸

1. O não reconhecimento do contrato coletivo pela Constituição Federal: diverge SILVA, salientando que o simples fato de não constar no artigo 7.º, XXVI, a palavra *contrato coletivo* explicitamente, não impede o mesmo ser implementado, porque um outro artigo da mesma Constituição - artigo 8.º, caput - garante a liberdade sindical, que, em outras palavras, assegura o direito das entidades sindicais de gerir, construir e organizar suas organizações sindicais sem interferência dos poderes públicos, ou seja, nada obstrui a possibilidade de introduzirem um novo instrumento negocial, se julgarem necessário.

2. O não reconhecimento de representatividade do Supremo Tribunal Federal às centrais sindicais para proporem ação direta de inconstitucionalidade: como se sabe, as centrais sindicais são reconhecidas como entidades de fato, não de direito; por conseguinte, as entidades de grau superior dentro da atual estrutura sindical brasileira são as confederações, a quem o Supremo Tribunal Federal atribui legitimidade para a propositura da ação referida, dentro de uma interpretação restritiva:

“Pelo fato de as centrais não terem legitimidade para propor ação direta de inconstitucionalidade, não se pode retirar as conseqüências de que não tenham personalidade de Direito Coletivo. A dedução é excessivamente ampla e desautorizada pela própria natureza restritiva do art.103.

Se assim fosse, os sindicatos também não teriam personalidade jurídica, porque não figuram no rol ali enumerado.”¹⁸⁹

3. Princípio da legalidade: essa dedução decorre da alegação de que o contrato coletivo não é reconhecido por lei, e a contestação a esse raciocínio é idêntica àquela já descrita acima.

4. Predominância do contrato coletivo sobre a lei: uma parte da doutrina acredita que ao contrato coletivo deve-se acrescer o efeito revogatório, característica própria das leis; em termos concretos significa que se o contrato coletivo regulamentar tema que seja objeto de lei, esta seria automaticamente revogada. Neste caso, Silva concorda com a inconstitucionalidade apontada por Costa, esclarecendo que, no Direito Coletivo do Trabalho,

¹⁸⁸ Op. cit., p. 234 à 240.

¹⁸⁹ SILVA, Antônio Álvares. *Contratação...*, p.236.

os instrumentos normativos têm a função de estipular condições de trabalho capazes de aprimorar o sistema leaboral como um todo - mas este é o seu limite - , por isso são fontes autônomas do mesmo, mas não são fontes formais do Direito. Caso contrário, nem precisaria do processo negocial, pois se estaria colocando os interesses de um determinado grupo acima dos interesses gerais da coletividade - esses são regulamentados por leis.

Segundo Silva, não há o que temer enquanto vigirem a Lei de Introdução ao Código Civil - que explicita que a lei posterior revoga lei anterior naquilo que expressamente declarar, quando seja com ela incompatível ou quando regular matéria de que tratava a lei anterior - e a Constituição Federal de 1988, que elenca hierarquicamente as fontes formais do direito, assim sendo o contrato coletivo: “... não introduzirá a flexibilização, como receia Orlando Teixeira da Costa, em sua forma mais radical, revogando a legislação imperativa e tutelar. Agirá como instrumento normativo secundário, em complemento e em suplemento às normativas de ordem pública e imperativa.”¹⁹⁰

5. Subversão dos postulados do sistema romano-germânico a que pertence o direito brasileiro: existiria “subversão” para Costa, porque o sentido da palavra *contrato* no conceito tradicional, proveniente da influência do direito romano, é o de vínculo proveniente do interesse das partes; mas o fato é que o contrato coletivo, fruto do Direito Coletivo, surgido no período posterior à Revolução Industrial, tem um outro significado, porque proveniente de um outro contexto. Não há que se falar então em subversão dos postulados, porque existem diferenças históricas e teleológicas entre um e outro.

Para arrematar a discussão doutrinária, que soma ao tema tantas outras reflexões não apontadas pelas propostas, valiosa torna-se a observação de que a implantação do Contrato Coletivo necessariamente passa pela:

“... reformulação total do sistema vigente, através de um processo cuidadoso de transição para o sistema democrático, calcado na participação efetiva dos trabalhadores; na liberdade e autonomia sindical; na representação por local de trabalho; no exercício da negociação coletiva como instrumento efetivo de regulação bilateral do trabalho; na garantia do direito de greve; na desburocratização das leis trabalhistas; na rápida solução dos conflitos; nas alternativas voluntárias de composição de conflitos coletivos, enfim no redimensionamento do papel do Estado,

¹⁹⁰ Op. cit., p. 237.

que se tornaria apenas um regulador, organizador e fiador da efetiva liberdade sindical abandonando assim seu caráter intervencionista.”¹⁹¹

2.5. Possibilidade de implantação do contrato coletivo de trabalho frente às relações coletivas de trabalho no Brasil

Conclui-se pela análise conjugada das propostas de legislação e do entendimento doutrinário, discutido pelos mais diferentes setores sociais envolvidos neste debate, que não se definiu o que venha ser a figura normativa do contrato coletivo de trabalho, como vem reafirmando Nascimento; trata-se de um “corpo sem rosto”, em virtude da falta de critérios para a sua possível implantação.¹⁹²

Porém, importa destacar a impossibilidade de se discutir contrato coletivo desvinculado do contexto da negociação coletiva porque, dependendo do tipo de sistema negocial, produzir-se-ão ou não instrumentos normativos condizentes com a estrutura social de onde derivam. Seguindo o raciocínio, não se pode debater negociação coletiva sem questionar o sistema de relações sociais de trabalho em que se insere.

Sabe-se que os processos negociais (e, em decorrência, os instrumentos normativos) tendem a evoluir paralelamente com a sociedade, e o que vem ocorrendo na contemporaneidade é a aceleração da reformulação das forças produtivas. Exemplos: novas formas de gestão empresarial; exigência de um trabalhador mais qualificado frente à introdução de tecnologias avançadas; formação dos blocos econômicos que alteram critérios de competitividade; dentre outros, que reclamam por institutos capazes de absorver esta nova tendência essencialmente dinâmica.

Atualmente a crise se estabelece no confronto entre o velho que subsiste tanto na rigidez empresarial quanto na organização estática do trabalho, ambos comprometidos e voltadas para uma produção em massa, e o novo, que se caracteriza pela quebra desses conceitos com vistas a uma produção mais individualizada e a um trabalhador qualificado: “... A produção individualizada e sem hierarquia da moderna empresa, preparada para um tipo de cliente cada vez mais pessoal, diversificado e exigente, reclama um novo modelo que refletirá também no modo de organização das relações de trabalho.”¹⁹³

¹⁹¹ SIQUEIRA NETO, José Francisco. Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil. Brasília: Ed. Ministério do Trabalho, 1994, p.15.

¹⁹² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Contrato Coletivo como alteração do modelo de relações de trabalho. *Revista LTr - Legislação do Trabalho*. São Paulo, vol.57, n.º02, p.194, fevereiro de 1993.

¹⁹³ SILVA, Antônio Álvares. *Contratação Coletiva...*, p. 243.

A consequência deste deslocamento das forças produtivas refletirá na negociação coletiva, porque além do fato de cada empresa apresentar uma realidade própria, assim como o grupo de trabalhadores que nela estiver inserido e de necessidades surgidas desta realidade específica só serão atendidas a partir de uma negociação também específica, deverá haver uma preocupação no sentido de promover uma articulação com os outros níveis negociais, objetivando equilibrar as condições de trabalho e de alcance de um nível de homogeneização das conquistas laborais.

Dentro desta realidade social e econômica é que se pretende enquadrar a reflexão teórica acerca da importância, das causas e efeitos da possível introdução do contrato coletivo; no entanto, competirá aos interlocutores sociais a tarefa de outorgar uma feição a este “corpo sem rosto”, tornando-o uma realidade a partir de uma discussão séria e centrada, porque não se pode incorrer novamente no erro de deixar para a lei a responsabilidade de regulamentar tão fundamental figura para o atual contexto laboral brasileiro.

Todo esta situação foi vivenciada pelos países avançados, principalmente no período do pós-guerra, momento em que se intensificou a democratização, sendo que a negociação e o contrato coletivo - independentemente da sua forma - tiveram um papel central neste processo, principalmente no que diz respeito à regularização do mercado de trabalho e à estruturação dos conflitos. O que de fato aconteceu, nestes países, foi que o contrato coletivo se afirmou tanto como um instrumento de democratização quanto de racionalização das relações industriais.¹⁹⁴

Coube à política econômica garantir o pleno emprego, conjuntamente com políticas sociais que viabilizaram mecanismos institucionais de distribuição de renda, que proporcionaram acesso à saúde, habitação e educação.

À negociação coletiva delegou-se a responsabilidade sobre a evolução dos salários e as condições de trabalho via contrato coletivo - e muitas vezes através de legislação trabalhista, que acabava rompendo com a lógica de mercado nas relações de trabalho (livre mercado, queda de salários e de emprego), porque fixava cláusulas severas no que se refere ao despedimento dos trabalhadores, atitude que foi essencial para assegurar a estabilidade no emprego, elevar o salário, reduzir o poder unilateral do empregador em um processo de flexibilização, impedindo assim a competição entre trabalhadores na busca de trabalho.¹⁹⁵

¹⁹⁴ MEDEIROS, op. cit., p.184.

¹⁹⁵ OLIVEIRA, op.cit., p.210 à 212.

Com base nestas variáveis e coerente com a perspectiva que se pretendeu imprimir à dissertação ora analisada, de comprometimento com o estudo do tema para possibilitar o apontamento de novos caminhos e baseando-se no referencial indicado pelas propostas e pela doutrina, avalia-se que, por toda a história da negociação coletiva no Brasil, urge a reestruturação total de tão importante instituto, frente às mudanças do mundo do trabalho neste final de século:

“Em face dos desafios atuais - alto desemprego, baixo crescimento e acelerada introdução de novas tecnologias - é possível considerar dois caminhos para a regulação do mercado de trabalho ora em curso: um aprofundamento dos mecanismos de desregulamentação unilateral do mercado de trabalho, combinado com um reforço do controle hierárquico do Estado, e um outro baseado na retomada do comando hierárquico dos sindicatos a partir de soluções cooperativas mais descentralizadas e políticas globais de renda, com papel mais estratégico do Estado, de apoio à via da negociação e contratação coletiva e de defesa da estabilização dos salários.”¹⁹⁶

Na esteira de tal pensamento, a abordagem mais coadunante com “a possibilidade do novo” é a que vislumbra o contrato coletivo como alternativa global ao sistema de relações de trabalho vigente, por ser capaz de abarcar e sugerir soluções à totalidade de questões problemáticas intrínsecas à negociação coletiva, que causam o engessamento das relações coletivas de trabalho, associada aos apontamentos doutrinários esclarecedores do catedrático Silva, que a conceitua como um instrumento intercategoriais.

A proposta preconizada pelos defensores do contrato coletivo como um instrumento redefinidor das relações de trabalho - ou da “alternativa global” - é a mais aceitável dentro do momento atual brasileiro, porque uma norma negociada e conquistada por uma categoria tem uma relevância diferente do que tinha há tempos atrás. Hoje não serve só para um número reduzido de trabalhadores, mas funciona como paradigma para o aperfeiçoamento das relações de trabalho como um todo; por isso o processo negocial deve ser considerado quando se fala em contrato coletivo, porque serão procedimentos de suporte anteriores a ele que o tomarão realidade.

Nesse sentido, o contrato coletivo passa a ser vislumbrado como um importante instrumento viabilizador da democratização das relações de trabalho, através da abertura de

¹⁹⁶ MEDEIROS, op. cit., p. 191.

canais de participação efetiva dos trabalhadores, pois, sem esta visão democrática, o desenvolvimento econômico tenderá a ser ainda mais concentrador de riquezas e, conseqüentemente, desigual na distribuição de renda.

No que difere das outras proposituras, que se importam com parcelas dos problemas, por exemplo, a proposta do **contrato coletivo como instrumento de valorização exclusiva das negociações coletivas**, tende para a flexibilização, sob ponto de vista radical, sem no entanto questionar o contexto brasileiro sindical, que apresenta diferenças visíveis de estruturação, de sustentação e até mesmo desníveis de preparação dos dirigentes sindicais para enfrentar novas realidades.

A terceira alternativa que se refere ao **contrato coletivo como uma oportunidade de crescer institutos ao sistema vigente**, não aporta nada de novo ao que já está consolidado na legislação, simplesmente corrobora uma estrutura que se sabe obsoleta para os tempos atuais.

Na verdade, não se pode priorizar a discussão do contrato coletivo como um fim em si mesmo, como fazem estas duas propostas, porque se estaria relegando um importante questionamento ao plano formal, como se o simples oferecimento de um novo modelo jurídico superasse obstáculos substantivos, como: assimetria na composição política, comportamental e de representatividade nas organizações sindicais de trabalhadores e empregadores, além de fortes condicionantes legais e institucionais, problemas que, no mínimo, se não forem solucionados a curto prazo, devem integrar o conjunto de propostas do contrato coletivo de trabalho. Tendo em vista estas condicionantes, a proposta mais adequada é a da **alternativa global**: “A característica fundamental da alternativa global é a radical transformação institucional do sistema atual de relações de trabalho em outro ordenamento jurídico que contemple um sistema democrático de relações de trabalho fundado, em última análise, na democracia pluralista.”¹⁹⁷

No que diz respeito às condicionantes legais, o tipo de sistema defendido pela proposta “alternativa global” choca-se com o vigente no Brasil, o que implicará em uma série de transformações na estrutura legal, isto porque a Constituição Federal não atacou a essência do modelo corporativo. Se implementado o contrato coletivo - tal qual se espera - certos resquícios corporativos disseminados na legislação deverão ser extintos ou reformulados,

¹⁹⁷ SIQUEIRA NETO, José Francisco. Contrato coletivo de trabalho: requisitos e condicionantes para sua implantação no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de. (org.) et alli. **O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século**. Campinas: Ed. Página Aberta, p. 235.

porque o novo instrumento é incompatível com alguns institutos, como: unicidade sindical, contribuição sindical, estrutura vertical e poder normativo da Justiça do Trabalho.

O contrato coletivo visto como um instrumento normativo que transpõe os interesses de uma categoria econômica ou profissional, capaz de abranger os interesses gerais dos trabalhadores e empregadores, individual e coletivamente considerados, e a negociação conceituada como um processo permanente entre as partes, vão de encontro ao sistema intervencionista brasileiro, que defende a liberdade sindical e logo depois a restringe através da imposição da unicidade sindical.

Resta concluir o que parece ser óbvio: a implementação da proposta “alternativa global” está condicionada à liberdade sindical e aos mecanismos de representação de trabalhadores, porque, para um processo negocial terminar com êxito, depende de ambas as condições.

No que se refere à representação de trabalhadores, os sistemas sindicais apresentam variações; as mais comuns são as que os concebem com um duplo grau: 1.º - a representação sindical; compete à mesma a defesa dos seus associados, 2.º - a representação dos trabalhadores em geral; postula em nome dos trabalhadores da empresa ou do local de trabalho, sindicalizados ou não. A forma de indicação destes representantes “do trabalhador em geral”, pode ser feita através de indicação dos próprios sindicatos ou por eleição direta.¹⁹⁸

Fazendo um adendo ao comentário sobre representação sindical, como se sabe no Brasil não é expressamente proibida a representação interna dos trabalhadores nas empresas, o que ocorre é que somente os sindicatos melhor organizados e logicamente com um poder negocial mais contundente conseguem tal abertura. Porém, esta constatação tem causas mais profundas: **a.** a oposição de alguns sindicatos profissionais, receando a possibilidade de concorrência de atuação com as comissões internas; **b.** a resistência dos empregadores em conceder este espaço de negociação direta com os trabalhadores organizados, preferindo a este tipo de encaminhamento as usuais conversas informais.

Ambas as posturas estão equivocadas, primeiramente em relação à oposição dos trabalhadores, pois sabe-se que os membros dos sindicatos podem pleitear vagas nas candidaturas das representações internas; o processo eleitoral é aberto e, por outro lado, o âmbito de atuação sindical de ambos é bastante diferenciado. No que diz respeito à postura dos empregadores, ao contrário do que pensam, poderiam ter vantagens com a implantação deste

¹⁹⁸ Op. cit., p. 240.

mecanismo de representação, pelo fato de que muitos dos problemas e reivindicações surgidos na empresa poderiam ser solucionados pelas comissões.

De uma forma ou de outra, estes posicionamentos sinalizam para a quebra do monopólio sindical, reproduzido pela legislação brasileira através da unicidade sindical, que, além de ser uma imposição legislativa, fruto de uma concepção corporativa, imobiliza o fluxo de representatividade, pois num sistema em que vigora a unicidade, o que interessa é a entidade que se registra primeiro em uma determinada área territorial e não o real poder de representação. Agravado pelo fato de o tipo de sindicato consolidado no Brasil, de categoria profissional e econômica, provocar a pulverização dos sindicatos por causa do fracionamento das categorias que atingem tanto as organizações sindicais de trabalhadores quanto de empregadores.

Com a adoção da pluralidade sindical, o que legitimará os sindicatos para atuarem será sua eficiência na representação dos interesses dos associados. Essa competitividade saudável os incentivará a negociar melhores condições de trabalho: “Os sindicatos pequenos, que não sabem negociar, que vivem apenas para receber contribuição sindical e não estão aptos à concorrência, só terão um caminho: associar-se aos sindicatos maiores ou às grandes confederações ou extinguir-se. Não haverá mais no país sindicatos de aparência ou de forma. Só os eficientes sobreviverão.”¹⁹⁹

Esta é a fórmula para a concretização de um sistema negocial, que respeite os postulados da liberdade e autonomia sindical: legitimidade representativa e participação ativa dos trabalhadores no cotidiano da empresa.

Aliás, outro apanágio do esquema corporativista, a contribuição sindical ainda permanece na legislação-pátria como uma forma de manutenção desta estrutura, sendo mais do que conveniente e adequado, em um processo de reestruturação, extingui-la. Com sua extinção, as organizações sindicais tonam-se independentes do governo, e o que é melhor, passam a subsistir com base em seus próprios meios.

Com o contrato coletivo de trabalho, os níveis negociais passam a ser três e não dois, porque a negociação se desenvolverá: 1. na empresa pelos conselhos; 2. na categoria pelos sindicatos; 3. no âmbito intercategoriais, que poderá ser de extensão nacional, pelas centrais ou outras entidades de grau superior às outras referidas. (Na verdade, a definição do âmbito de aplicação deve ser negociado pelos próprios interlocutores.)

¹⁹⁹ SILVA, Antônio Álvares. Contratação Coletiva..., p. 248.

O reflexo desta ampliação dos níveis será sentida também na desestruturação do modelo de negociação verticalizada, porque o contrato coletivo representa a integração horizontal dos sindicatos, através da negociação articulada, que: "... consiste em conceber a contratação ou contratações centrais como resultado do trabalho conjunto dos trabalhadores de uma determinada categoria e depois, de acordo com a organização, força, circunstância e interesse, descentralizar o processo de contratação, no intuito de qualificar a contratação central inclusive."²⁰⁰

No que se refere aos aspectos procedimentais e funcionais da negociação coletiva, como: conteúdo, forma e prazo de vigência dos instrumentos normativos, em conformidade com o que estabelece a Convenção 87 da OIT- Organização Internacional do Trabalho se ratificada pelo Brasil, competirá às partes envolvidas determiná-los.

O retraimento das atribuições da Justiça do Trabalho é uma decorrência natural de toda esta revisão dos parâmetros das relações coletivas, em que a negociação passa a ser prerrogativa exclusiva das partes - elas julgam a conveniência e oportunidade. Não haverá espaço para a instauração dos dissídios coletivos, mesmo porque nem será vantajoso para aquelas.

O que se pode propor e debater é a possibilidade da Justiça do Trabalho julgar conflitos provenientes de questões jurídicas, porque o que acontece é que suas decisões, na maioria dos casos, carecem de conteúdos econômicos, muitas vezes por falta de informações da realidade econômica de determinada empresa, da situação do mercado, sobre as diversas categorias profissionais e de outras variadas questões. Nos casos de controvérsia de natureza econômica, poderia discutir-se a introdução de processos privados de solução de conflitos, como: mediação e arbitragem, e principalmente mecanismos intra-empresariais, que podem resolver as pendências entre empregador e empregados, no lugar onde estas acontecerem.

Na perspectiva da "alternativa global", o processo de negociação privilegia as fontes autônomas, permitindo que os interlocutores sociais decidam sobre sua estrutura, seu conteúdo, seu âmbito, as formas de solução dos conflitos, porém, este posicionamento não significa total desregulamentação; o papel do Estado deverá ser revisto para garantir a plena efetividade da liberdade sindical e da legislação de sustento.

²⁰⁰ SIQUEIRA NETO, *Contrato Coletivo de Trabalho: perspectiva de rompimento...*, p. 197.

Neste sentido, a questão da flexibilização dos direitos trabalhistas tem sido debatida com muita cautela, e a princípio é vista como um processo de ajuste, adaptação de certos aspectos funcionais à nova realidade, porém, não se confunde com a desregulamentação unilateral, exatamente em função deste fato é que preconizam os defensores de tal proposta uma legislação de sustento, que consiga administrar o processo de transição do sistema estatutário para o negocial, objetivando organizar e não reprimir a sociedade.

Afinal, nos países que se filiaram à tese de que o contrato coletivo seria um instrumento desregulamentador e flexibilizador, como os países asiáticos - China, Taiwan, Coreia, Cingapura, Tailândia e Indonésia - nota-se que os governos adotaram uma política autoritária, e não há uma legislação tutelatória para os trabalhadores que ficam sujeitos a jornadas excessivas, salários miseráveis, dispensas imotivadas, dentre outros fatores nefastos.²⁰¹

E, neste caso, mais uma vez estariam os brasileiros importando um modelo, sem levar em consideração todos seus efeitos deletérios e nem mesmo sua própria estrutura sócio-econômica, além do que traçando um paralelo com a Europa, onde o contrato coletivo de trabalho também aparece. Logicamente que cada país apresenta seu próprio sistema sindical, com suas variações, desde as denominações dos instrumentos normativos, quanto seu âmbito de abrangência e assim sucessivamente. O fato é que, de uma forma geral, os países permitem tutela estatal no que se refere aos direitos mínimos sem, com isso, ferir os postulados da liberdade sindical.

2.6. Situação sindical espanhola

Segundo o que se esclareceu acima, os modelos jurídicos sindicais europeus são híbridos, ou seja, mesclam as características do sistema negocial com algumas do estatutário. Para exemplificar esta assertativa, escolheu-se o sistema espanhol, primeiramente, com o intuito genérico de demonstrar que, à semelhança do modelo brasileiro, a Espanha possuía uma legislação trabalhista extremamente minuciosa, marcada por traços corporativos, e que conseguiu reestruturá-la - principalmente depois da II Guerra Mundial - a partir da incorporação da "liberdade sindical" e, conseqüentemente, do processo negocial livre.

²⁰¹ TELLES, Eliete da Silva; OLIVEIRA, Maria José Aguiar Teixeira; ROCHA, Rosilda Lacerda et. alli. Globalização e Desregulamentação. *Revista LTr - Legislação do Trabalho*. São Paulo: LTr, vol. 60, n.º 04, p. 491-492, abril de 1996.

E, mais especificamente, quer se comprovar que a concretização efetiva da operacionalidade da liberdade sindical, baseada no pluralismo, pode se dar pela via da negociação articulada, como pretendem no Brasil os que defendem a proposta da “alternativa global”. Em virtude destes dois objetivos, serão expostos e analisados, mais detidamente, os seguintes assuntos: formas de representatividade sindical e níveis de negociação (que, na verdade, coincidem com os problemas mais emergentes na discussão do tipo de contrato coletivo a ser introduzido no Brasil).

O movimento sindical espanhol, historicamente - à semelhança do brasileiro - enfrentou uma ditadura, no período do governo “franquista”, sendo oficializado legalmente em 1978, quando inicia-se na Espanha a restauração da democracia. Coincidentemente nesta época, ocorreu o reconhecimento da importância política do direito do trabalho, através da incorporação dos direitos e deveres laborais básicos na Constituição Espanhola de 1978, que inaugurou o começo do chamado “Estado de Direito”, com base em uma sociedade pluralista.²⁰²

Antes disso, entre 1976 e 1977, alguns sindicatos profissionais e patronais já começavam a se organizar; no entanto, a peculiaridade desta fase de transição espanhola foi o fato de ela ter-se dado no plano das relações trabalhistas, através de um pacto social - o Pacto de Moncloa de 1980 - que reestabeleceu garantias para os trabalhadores.²⁰³

A primeira grande ruptura com o sistema oficial adveio da promulgação da Lei Fundamental para Reforma Política, de 04/01/1977, que já indicava para a incorporação da liberdade sindical. Porém, o fundamento geral da nova postura do Estado perante a sociedade espanhola, que propiciou o processo de mudança gradual, foi a recepção, pela Constituição, do princípio do pluralismo, tanto no campo político-ideológico, quanto no das organizações sindicais, com vistas à consolidação da “*sociedad democrática avanzada*”, em consonância com a Declaração Universal dos Direitos do Humanos e com os tratados internacionais que abordam o tema.²⁰⁴

²⁰² MELGAR, Alfredo Montoya. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Ed. Tecnos, S.A., 1989, p.150 à 187.

²⁰³ LUNARDI, Ariovaldo. *Contrato Coletivo de Trabalho: o futuro das negociações sindicais no Brasil*. São Paulo: LTr, pp. 124 à 163.

²⁰⁴ Op. cit., pp. 72 à 74 e 124.

Atualmente a estrutura da negociação coletiva ainda é determinada por lei, isto é, o modelo de relações coletivas de trabalho mescla ambos os sistemas, estatutário, não no sentido interventor - e negocial, basicamente composta pela Constituição e três legislações:²⁰⁵

- a. Estatuto dos Trabalhadores de 1980 - ET-, reformulado pelo Decreto Legislativo de 24.3.1995, que dispõem sobre direito individual e coletivo;
- b. Lei orgânica de liberdade sindical - LOLS - de 02/8/85, que estabelece o regime jurídico dos sindicatos, garantindo o primado do princípio da liberdade sindical;
- c. Lei de greve e conflitos coletivos, promulgada em 1977.

Logicamente é a Carta Constitucional que dispõe sobre quais as diretrizes gerais a serem seguidas pelos sindicatos de trabalhadores e associações empresariais, e pelas legislações ordinárias. Neste sentido consagra o artigo 28 da referida Constituição o princípio da “liberdade sindical”, conceituando-o como livre direito de fundação, filiação e desfiliação, considerado o trabalhador individualmente, e enquanto organização coletiva, como sindicato, para formar confederações ou para fundar ou filiar-se a organizações internacionais. A única exceção à regra é no caso dos militares e, no que concerne aos funcionários públicos, um tratamento especial.²⁰⁶

Complementando esta opção, determina o artigo 37 da Constituição Espanhola, que a negociação coletiva é garantida por lei, assim como a força vinculante dos instrumentos normativos, colocando a negociação no patamar de “direito fundamental”, sendo que as partes ficam sujeitas à obrigação de negociar e de adotar medidas para resolução dos conflitos coletivos provenientes da negociação.²⁰⁷

Paralelamente à proteção constitucional, o Estatuto dos Trabalhadores dimensiona o alcance do conteúdo laboral a ser negociado nos convênios coletivos que, em linhas gerais, devem ser referentes a matérias de cunho econômico, trabalhista, sindical e assistencial ou quaisquer questões que afetem diretamente as condições de emprego no âmbito das relações de trabalho, para que os convênios não entrem em contradição com a lei, e seja resguardado o espaço reservado aos direitos da coletividade em geral. A Lei Orgânica de

²⁰⁵ LUNARDI, op.cit., p.147.

²⁰⁶ OLEA, Manoel Alonso e BAAMONDE, María Emilia Casas. *Derecho del Trabajo*. Madrid: Artes Graficas Benzal S.A., 1988.p.522 à 528.

²⁰⁷ MELGAR, op.cit, p.160.

Liberdade Sindical, diz que as normas internas do sindicato devem prever sobre sua administração, representação garantindo assim a autonomia privada dos grupos trabalhistas e sindicais.

Em decorrência desta independência na atuação sindical, garantida pela liberdade sindical, a questão da representatividade foi diretamente influenciada por este ambiente plúrimo de organização sindical, por isso a LOLS - Lei Orgânica de Liberdade Sindical, resolveu fixar um critério para a definição dos sujeitos legítimos, que é “o de maior representatividade”.

Os parâmetros de identificação do sindicato mais representativo já delimita a hierarquia dos graus de representação.²⁰⁸

a. “*mayor representatividad originaria*”: considerado o critério mais puro para mensurar a representatividade, porque deriva do percentual dos resultados obtidos pelo sindicato nas eleições dos órgãos de representação dos trabalhadores na empresa.

No âmbito nacional, o sindicato mais representativo será aquele que amealhar 10% ou mais do total de Delegados de pessoal ou dos Comitês de empresa, e de 15% nas Comunidades Autônomas, desde que se tenha o número mínimo de 1.500 representantes dos Delegados de pessoal ou dos Comitês de empresa.²⁰⁹

²⁰⁸ MELGAR, op.cit.,pp. 136 à 144.

OLEA e BAAMONDE, op.cit., pp. 539 à 553.

²⁰⁹ MELGAR, op. cit., pp. 529 à 533, discorre sobre o assunto e explica que os Delegados de pessoal e os Comitês de Empresa, são regulamentados pelo Estatuto dos Trabalhadores, como “*otras formas de participación*”; basicamente apresentam a mesma natureza, são órgãos de representação extra sindical, destinados a representar todos os trabalhadores de uma determinada empresa.A ambos compete: receber informações importantes (e retransmiti-las aos empregados) sobre: situação financeira da empresa; aumento de produtividade; estatísticas e estudos sobre emprego e reciclagem profissional; pesquisas sobre doenças profissionais e acidentes de trabalho; intervir nas decisões da empresa através da formulação de propostas como, por exemplo: necessidade de redução da jornada; deslocamento e modificação dos quadros funcionais; ou seja, medidas de incremento à produtividade; e ainda podem participar da gestão de obras sociais instituídas pelos empresários; bem como controlar e fiscalizar o cumprimento dos convênios; de negociar e, por fim, têm a faculdade de ingressar com ações judiciais e administrativas.

A diferença entre um e outro é que os Delegados de pessoal se instituem em empresas com mais de 10 e menos de 50 trabalhadores; os Comitês de empresa se estabelecem em empresas com 50 ou mais trabalhadores. Os representantes dos Delegados e dos Comitês são eleitos por voto direto, sendo o número de membros proporcional ao de trabalhadores da empresa (mínimo - 5, máximo - 75 membros).

As Comunidades Autônomas integram o Estado Espanhol, assim como os municípios e províncias, no entanto, possuem normas próprias, porque são constituídas de territórios limítrofes que guardam uma carga histórica, cultural (até mesmo lingüística) bastante arraigada, como: Andalucía, Canarias, Cataluna, entre outras. No que diz respeito aos poderes normativos em matéria laboral, MELGAR, OLEA e BAAMONDE concordam que a Constituição Espanhola, no seu artigo 149: é rigorosa ao afirmar que a competência exclusiva sobre a legislação laboral é do Estado; às Comunidades Autônomas cabe a execução das normas.

Existe, porém, uma discussão acirrada em torno da possibilidade ou não de as Comunidades desenvolverem suas próprias leis trabalhistas; sobre o tema discorrem os autores acima referidos, nas obras já citadas.

O sindicato de maior representatividade originária tem capacidade para atuar no nível estatal (abrange todos os territórios da Espanha) nos seguintes casos: representar os interesses gerais dos trabalhadores institucionalmente, ou seja, nos organismos públicos nacionais, como os de previdências social, fundo de garantia, bem como os internacionais, como os da OIT - Organização Internacional do Trabalho; negociar os “convenios colectivos” com efeito “*erga omnes*”; participar de reuniões com o governo para negociar condições de trabalho; participar dos sistemas autocompositivos de solução de conflitos coletivos como os Tribunais de Arbitragem; ou ainda, promover as eleições dos delegados dos Comitês de Empresa; obter cessões temporais de uso de imóveis de titularidade pública, ou qualquer outra atribuição que se estabeleça.²¹⁰

b. “mayor representatividad por adhesión”: como a própria denominação indica, este tipo de representatividade provém do fato de um sindicato aderir a outro mais representativo; neste caso, a capacidade representativa de tal sindicato se limita ao âmbito territorial ou funcional do mesmo.

c. “sindicatos cuasi más representativos”: ou seja, não chegam ao nível dos mais representativos, mas possuem, em um âmbito territorial e funcional específico, no mínimo 10% dos representantes dos Delegados de pessoal, e gozam da mesma capacidade dos mais representativas, com exceção da representação institucional nos órgãos públicos e da obtenção de cessão temporal para uso de imóveis públicos.

No que se refere às associações patronais, a legislação espanhola confere o mesmo tipo de tratamento dado aos sindicatos de trabalhadores, ou seja, inclui o direito de associação empresarial dentro da liberdade sindical, em conformidade com o que preceitua o artigo 28 da Constituição Espanhola.

Como pôde se verificar, o critério da maior representatividade evita conflitos de representatividade, principalmente no que diz respeito à prática da negociação coletiva:

“Con esta exigencia, aparte de darse satisfacci3n a la l3gica da aspiraci3n de los sindicatos de tener un lugar prevalente en la negociaci3n colectiva, se pretende determinar con precisi3n qui3nes pueden celebrar convenios colectivos, eludi3ndose la posibilidad de que pueden hacerlo agrupaciones “ad hoc” de dudosa o nula representatividad.

²¹⁰ Op. cit., p.140.

La capacidad para ser parte de un convenio está íntimamente conectada con la unidad de negociación (y, por derivación, con lo ámbito) a que haya se referirse el convenio, según este exceda o no del marco de la empresa.²¹¹

Em outras palavras, há uma conciliação entre estas variadas representações sindicais, quando da determinação do âmbito dos convênios coletivos. Convém salientar que por “convenios colectivos”, entendem os doutrinadores espanhóis: “contrato negociado y celebrado por representaciones de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo.”²¹²

Os “convenios colectivos”, que são os frutos de uma negociação bem sucedida, possuem cláusulas obrigacionais que geram direitos e obrigações entre as partes envolvidas - por exemplo, o “*deber de paz*”, ou multa, para o caso de não cumprimento do convênio - e as normativas que estabelecem as condições de trabalho - extensíveis aos contratos individuais de trabalho - como duração da jornada, férias, seguridade social, segurança no trabalho, além de cláusulas que estabelecem a parte formal dos convênios: estrutura, duração, criação de comissões paritárias para o caso de interpretação do mesmo.

A discussão da legitimidade para a negociação leva a outra questão conexa, o âmbito de aplicação do convênio coletivo que, na legislação espanhola, pode ser amplo:

“Desde el punto de vista de la actividad o sector productivos, los convenios pueden alcanzar a toda una rama de la producción (Industrias Químicas, Calzados, Conservas vegetales, etc.), a todos los trabajadores de una empresa (o centro, departamento, o sección de ella), o, en fin, a una categoría específica de trabajadores (“cuadros”, médicos, etc.), dentro de cualquier ámbito territorial (nacional, interprovincial, provincial, local) o de empresa.”²¹³

Esta amplitude negocial deriva do respeito ao princípio da liberdade sindical, que permite às partes dois tipos de legitimação:

1. “*legitimación directa*” - as partes negociam diretamente, em nome de seus membros ou filiados, formando assim uma unidade de contratação exclusiva entre o sindicato de trabalhadores e a associação empresarial. A consequência desta negociação direta é que o

²¹¹ MELGAR, op.cit., p.166.

²¹² OLEA e BAAMONDE, op.cit.,p. 620.

²¹³ MELGAR, op. cit., p. 165.

convênio coletivo só será válido entre elas. (Normalmente este tipo de negociação ocorre entre o Comitê de empresa e o empregador correspondente);

2. “*legitimación ampliada*”- a que o ordenamento jurídico confere a um conjunto de sindicatos ou a um sindicato, através do critério da “maior representatividade”, para negociar em nome de seus filiados e não filiados, que trabalhem em uma mesma empresa, setor de atividade, ou profissão, neste caso os convênios coletivos apresentam eficácia geral.²¹⁴

Fora esta regulamentação genérica, existe uma outra mais específica no Estatuto dos Trabalhadores:²¹⁵

1. “*convenio de empresa o de ámbito inferior*”: a expressão “âmbito inferior” significa departamentos, setores, secções da mesma empresa. Como o próprio nome indica, trata-se de uma negociação direta entre o empregador e a representação unitária dos trabalhadores, que pode ser o Comitê ou os Delegados de pessoal, que abrangerá todos os trabalhadores da empresa. (O Estatuto dos Trabalhadores é omissivo no que se refere à possibilidade de pactuação de convênios parciais dentro da mesma empresa);

2. “*convenio de ámbito superior a la empresa*”: este tipo alcança mais de uma empresa. Pode ser local, nacional ou de Comunidade Autônoma, provincial ou pluriprovinciais. Neste caso, a comissão negociadora será constituída pelos sindicatos de trabalhadores mais representativos no nível nacional ou de Comunidade Autônoma, ou ainda, nos âmbitos específicos, os sindicatos de maior representatividade por adesão; da mesma forma, as associações de empregadores.

Os instrumentos normativos são acordados por prazo indeterminado, só podendo ser revistos por vontade das partes e mediante a celebração de outro que o substitua. Quanto ao âmbito de eficácia dos convênios, o Estatuto dos Trabalhadores se pronuncia favorável ao efeito “*erga omnes*”, ou seja, no sistema espanhol eles atingem tanto os trabalhadores e empregadores associados aos sindicatos envolvidos no processo negocial, quanto os trabalhadores e empregadores incluídos no âmbito funcional e territorial do convênio, independentemente da associação profissional ou econômica a que pertençam. O objetivo de tal posicionamento se deve à constatação de uma disparidade de estruturas, de números de filiação e até mesmo de representatividade observada entre os sindicatos, sendo

²¹⁴ OLEA e BAAMONDE, op.cit.,p.626-627.

²¹⁵ MELGAR, op.cit.,p.166 à168.

que o caminho mais sensato seria o de tentar equilibrar as conquistas dos trabalhadores por meio de uma homogeneização das conquistas e condições mais favoráveis, conseguidas por meio da eficácia “*erga omnes*” concedidas aos convênios.

Este parêntese feito com a legislação espanhola teve o objetivo de demonstrar que ainda que os sistemas sindicais sejam diferenciados - e que toda a estrutura social, econômica e política que a permeiam também, o fato é que o contrato coletivo ou os “*convenios colectivos*”, como chamam os espanhóis, podem conviver pacificamente com uma legislação organizativa, que não limite a liberdade sindical, mas fortaleça e estimule a negociação coletiva, assegurando garantias mínimas ao trabalhador. Uma legislação que principalmente reconheça o princípio da liberdade sindical, que se manifesta:

a. nos mais variados tipos de representação sindical: desde os delegados de pessoal aos comitês de empresa, até à própria representação sindical, pois o que importa é a legitimidade de representação que, no caso espanhol, é mensurada pelo critério de maior representatividade;

b. na relação entre o grau de legitimidade com o tipo e o âmbito de convênio negociado.

O que fica para a discussão brasileira é que, indubitavelmente, a mudança passa pela incorporação da liberdade sindical, em todos os seus aspectos, e que o debate acerca do contrato coletivo não pode estar desvinculado do contexto negocial, porque o êxito do contrato coletivo dependerá do avanço das relações de representação e institucionalização de mecanismos para exercê-lo e do grau de liberdade sindical nas relações laborais.

Concluindo, o que desponta como pano de fundo comum no debate acerca da negociação coletiva e, mais especificamente, do contrato coletivo, tanto em uma sociedade quanto na outra, é que, mesmo que exista um antagonismo entre os trabalhadores empenhados em elevar salários e condições de trabalho, e os empregadores, preocupados com a competitividade e produtividade, há um consenso de que o momento propicia o alinhamento de ambos na busca de um sistema democrático de relações de trabalho, baseado na participação, através de métodos de organização de co-gestão empresarial, dentro de uma sociedade pluralista.

CAPÍTULO III

QUESTÕES SINDICAIS POLÊMICAS DA ATUALIDADE BRASILEIRA - CONTRATO COLETIVO - E SUAS RELAÇÕES COM OS PROCESSOS INTEGRACIONISTAS

3.1 A crise do sindicalismo

O sindicalismo vive hoje, um momento de redefinição estratégica, devido a mutação da economia. Entender a situação global é a chave para que o sindicalismo não se desvança na sociedade contemporânea, esse entendimento inclui a percepção de que a revolução, tecnológica, gerencial e institucional ocasionam :

“... a dispersão global das etapas do processo produtivo, acompanhada pela exaustão do modelo de empresa fordista e pela emergência de um novo paradigma de organização empresarial e de relações do trabalho, aliado ao desemprego estrutural, à progressiva precarização dos vínculos de trabalho, à estagnação do número de postos de trabalho disponíveis nas indústrias, ladeada pelo crescimento proporcional do número de trabalhadores ocupados no setor de serviços, em segmentos formais da economia ou, ainda em segmentos formais, mediante vínculos informais de ocupação, entreabriram um itinerário de crise jamais vista na história do sindicalismo.”²¹⁶

Essa reestruturação produtiva vem causando, tanto nos países chamados periféricos quanto nos industrializados, uma retração dos índices de sindicalização. Essa queda dos índices tem gerado uma certa inibição, chegando até mesmo a uma estagnação, da mobilização sindical.

No Brasil, o “novo sindicalismo”, que se destacou na década de 80, por representar uma retomada da democratização, encontra-se atualmente em uma crise de atuação. Isto porque, tinham como parâmetro, o que se considerava atuação combativa ou reivindicativa, ou seja, concentravam suas exigências em questões salariais.²¹⁷

²¹⁶ FREITAS Jr., Antônio Rodrigues. Globalização e Integração Regional : horizontes par o reencantamento do Direito do Trabalho num quadro de crise do Estado-Nação. *Revista LTr - Legislação do Trabalho*. São Paulo : Ltr, vol.61, nº2 , p. 207, fevereiro de 1997.

²¹⁷ OLIVEIRA, Marco Antônio. Avanços e limites do sindicalismo brasileiro recente. In.: OLIVEIRA, Carlos Alonso de. (org.) et. alli. *O Mundo do Trabalho : crise e mudança no final do século*. Campinas : Ed. Página Aberta Ltda., 1994. p497-499.

A greve foi amplamente utilizada, para tal intento, como principal manifestação dos trabalhadores e, por muito tempo esteve associada a imagem do “novo sindicalismo”. Porém hoje não repercute mais como na década de 80.

Os anos 90 trouxeram em seu bojo, questões como, altas taxas de inflação, sinais de desemprego estrutural, conjugadas a acentuada proliferação dos processos de internacionalização do capital e globalização da economia : “É possível que o atual ciclo de greves dê lugar a um novo momento em que deve ganhar relevância o processo de institucionalização das novas práticas sindicais, tanto no que se refere à consolidação das centrais sindicais, quanto à reforma do sistema de relações de trabalho.”²¹⁸

O novo paradigma de atuação sindical, precisa incorporar os problemas dos anos 90, que em nada coincidem com os problemas estruturais da década de 80, porque o fato é que, não há como negar o avanço tecnológico ou o processo integracionista.

Em função deste fator a consciência sindical, deverá avançar no sentido de estimular a criação de mecanismos compensatórios, ou indo mais além, na combinação de estratégias defensivas e reivindicativas, que alcancem um espectro maior de trabalhadores.

As possibilidades que despontam para o enfrentamento dessa crise, que o movimento sindical atravessa passam, no plano interno, pela reestruturação democrática das regras de organização, representação e negociação.

E no plano externo os novos desafios, impulsionados pelos processos de integração, passam pela análise e posterior harmonização das legislações trabalhistas e das convenções básicas da OIT ; flexibilização; questões salariais e de emprego como: definição de exigências migratórias para a livre circulação dos trabalhadores; reciclagem profissional; competitividade, produtividade e busca pela qualidade.

Enfim inegavelmente, haverá um reflexo direto do tipo de modelo adotado, no processo de reestruturação das relações trabalhistas no Brasil, sobre a possibilidade futura das negociações transnacionais.

Em que pesem as diferenças estruturais, far-se-á uma exposição de como a negociação coletiva é tratada no âmbito da União Européia, com o intuito de trazer à luz uma experiência, a fim de que possa ser tomada como uma referência, e não como um modelo a ser integralmente seguido.

²¹⁸ Op. cit., p.501.

3.2. Linhas gerais da negociação coletiva no âmbito da União Européia

Em primeiro lugar, o processo integracionista europeu é resultado de um processo de maturação de mais de 40 anos, em que de forma direta ou indireta a sociedade civil e política discutiram sobre sua exequibilidade e seus avanços até chegar a União Européia.

No que se refere ao tratamento auferido as questões laborais, o processo de globalização europeu passou por algumas fases distintas dado o caráter liberal empregado na elaboração dos Tratados Fundacionais que negligenciaram o estudo de desenvolvimento de uma política social comunitária:

“... a primeira é a do “descuido condescendente” (1958-1973), onde a proteção ao trabalho foi relegada ao direito interno de cada país; a segunda é a do “ativismo social”, onde surgiram as primeiras diretrizes transnacionais, embora de pequeno alcance; a terceira é a da chamada dimensão social do mercado interior, que se caracteriza pela formação de um núcleo de normas, aplicáveis a todos os membros da CEE, embrião de um direito comunitário do trabalho.”²¹⁹

O aspecto mais relevante, desta fase chamada de “dimensão social”, foi o de resgatar a preocupação com o diálogo social. Desde 1985, ocorre um debate permanente entre os interlocutores sociais, em torno da viabilidade da negociação coletiva comunitária.

Inclusive, existe um espaço institucionalizado para a discussão no âmbito comunitário, o Comitê Econômico e Social (CES), que, apesar de não deter poder decisório, funciona como um órgão consultivo.²²⁰

Os representantes dos trabalhadores (já surgiu a Confederação Européia de Sindicatos - CES) e, dos empregadores (através de organizações como a União das Indústrias da Comunidade Européia - UNICE) participam das decisões comunitárias, informalmente, por meio desse Comitê criado pela Comissão Européia, que organiza debates, mesas redondas, procurando, com isso, aproximar os interlocutores para o diálogo social tentando amenizar as resistências.²²¹

²¹⁹ ROBORTELLA, Luis Carlos Amorim. As relações trabalhistas no Mercosul. *Revista LTr - Legislação do Trabalho*. São Paulo: LTr, vol. 57, n.º 11, p. 1314, novembro de 1993.

²²⁰ CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes; CHIARELLI, Matteo Rosa. *Integração : Direito e Dever*. São Paulo : LTr, 1992, p.211 à 212.

²²¹ ROBLEDO, Miguel Colina; MARTÍNEZ, Juan M. Ramírez; FRANCO, Tomás Sala. *Derecho Social Comunitário*. Valencia: Tirant Lo Blanch, 1991, p.387 à 401.

Importa destacar, que mesmo não possuindo competência formal, a partir de 1987, com a assinatura da Ata Única Européia, ao Comitê Econômico e Social, foi delegada a função de promover e incentivar o diálogo social.

Visando, em última instância, a determinação de critérios para a concretização da negociação coletiva comunitária: “O diálogo social assume, potencialmente, o papel para o qual havia sido concebido, qual fosse, tornar-se veículo da contratação coletiva do trabalho a nível comunitário. A análise do artigo 118-B mostra, claramente, que o legislador comunitário pretendeu exaltar a *autonomia das partes sociais*, transferindo a elas a decisão sobre a oportunidade de concluir os contratos coletivos.”²²²

Esta reafirmação da autonomia coletiva, reforçada pela Ata Única Européia, não foi por acaso. Na verdade, o legislador comunitário não pretendeu estabelecer a forma, o conteúdo, a eficácia dos contratos coletivos europeus. Simplesmente, garantiu espaço às partes sociais e à Comissão Européia, para que estas criem as condições políticas e jurídicas necessárias a implementação dos contratos coletivos.

A aproximação dos interlocutores, proporcionada pela via do diálogo social produziu obviamente, noções diferenciadas de contrato coletivo comunitário, por isso, a Comissão Européia, sugeriu a introdução dos *acordos-quadro*.

Acordos-quadro, porque fixariam as diretrizes básicas, gerais, a serem detalhadas nos níveis setoriais e nacionais, ou melhor, assegurariam proteção mínima aos trabalhadores, considerados como um todo, no processo integracionista.²²³

A idéia foi bem aceita tanto pela Confederação Européia de Sindicatos, quanto pela União das Indústrias da Comunidade Européia, desde que estes acordos-quadro, representem o início das articulações, em torno, das possibilidades de negociação.

Paralelo a esta iniciativa, elaborou-se um documento com os princípios fundamentais de proteção ao trabalhador, aprovado em dezembro de 1989, denominado de “Carta Comunitária dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores”, que regulamenta questões como, livre circulação de trabalhadores; emprego e remuneração; melhoria de condições de vida e de trabalho; proteção social; liberdade de associação e negociação coletiva; formação profissional; igualdade de tratamento entre homens e mulheres; mecanismos de informação,

²²² CHIARELLI, op.cit., p.212.

²²³ Segundo Chiarelli, já existe uma diretiva-quadro, a de n.º 89/391, de 1988, que fixa regras relativas à saúde do trabalhador comunitário. A importância de tal diretiva, é a de abrir um precedente para outras iniciativas em diferentes áreas.

consulta e participação; proteção da saúde e seguridade social; proteção dos filhos, adolescentes, terceira idade, e inválidos.

Voltando a questão da negociação no contexto comunitário não se tem nada parecido com os “*convenios colectivos*” como se conhece nos ordenamentos jurídicos de cada país membro da União Européia.

Os “*dictámenes comunes*” são os mais próximos dos convênios, porém possuem um alcance mais amplo desde o nível intercategoriaal, ao setorial até o de empresa, são negociados pelos “*Comités Consultivos Paritarios de Carácter Setorial*” criados pela Comissão Européia com uma estrutura bipartite, composto por números proporcionais de representantes de organizações profissionais e econômicas de um determinado setor do âmbito comunitário, com um mandato de 4 anos - podendo ser renovado - facultada a presença de representantes do governo.

O objetivo da criação destes comitês a curto prazo foi o de auxiliar a Comissão na elaboração de políticas comunitárias setoriais, e de servir como canal de aproximação entre as organizações sindicais profissionais e econômicas; a longo prazo cabe aos comitês disseminar o debate acerca da possibilidade da negociação coletiva comunitária.

Os resultados positivos das negociações promovidas pelos comitês já começam a aparecer, como no caso dos “*acuerdos sectoriales de naturaleza recomendatoria*” que funcionam a exemplo das Recomendações da OIT como parâmetros gerais ou acordos-marco sem a obrigatoriedade de serem seguidos, simplesmente servem de paradigmas para futuras negociações.

A impossibilidade de uma negociação coletiva comunitária deriva de uma série de dificuldades, dentre as quais as que passam a ser elencadas:

1. estruturais: pairam dúvidas quanto a quem seriam os representantes legitimados para a negociação comunitária, do lado dos trabalhadores o problema da definição se estabelece quando por exemplo uma empresa multinacional possui a sede da empresa fora do âmbito comunitário, ou ao revés quando mantém a sede no contexto comunitário mas apresenta postos de trabalho fora do mesmo.

Existente uma proposta de “*directiva*” que estabelece o seguinte modelo de participação: em primeiro lugar legitima as negociações de convênios coletivos que envolvam multinacionais: “... a los órganos de dirección o de administración de las sociedades fundadoras - o de la sociedad europea ya constituida - y a los representantes de los trabajadores de esta

sociedades - o sociedad - establecidos por la legislación o la práctica de los Estados miembros.”²²⁴(Logicamente eleitos com base em critérios de proporcionalidade.)

Há uma outra alternativa em discussão, a criação de organizações sindicais comunitárias com poderes supranacionais, no entanto esta saída gera polêmica, porque atualmente, a tendência das negociações no âmbito interno dos Estados-Membros é a de descentralização. Ou seja, a possível aceitação das negociações supranacionais, no nível comunitário, confrontaria com a linha de atuação interna dos países, porque tende a ser centralizadora.

2. jurídicas: em virtude das diferenças entre as legislações no que concerne a eficácia jurídica e pessoal dos convênios agravadas pelo fato de não existir um estatuto comunitário capaz de harmonizá-las. No caso da eficácia jurídica o que se constata a partir de estudos comparativos é que em países como a Grã-Bretanha os convênios possuem eficácia social; já na Itália lhes é concedida eficácia contratual, e na Espanha, Alemanha e França os convênios apresentam eficácia normativa.

No que se refere a “eficacia personal” na França, Espanha, Itália, em alguns casos específicos os convênios surtem efeitos somente entre os envolvidos na negociação; em outros seus efeitos são extensíveis não pela via legal, mas são incorporados pela prática como ocorre na Itália; em outros casos, na Espanha pode ocorrer a adesão individual ou coletiva ao convênio; ou ainda existem alguns tipos de convênios que apresentam eficácia “*erga omnes*” como na Espanha e na França só que pela via legal, ou seja um ato administrativo estende seus efeitos.

3. funcionais: relacionadas com as disparidades econômicas e sociais que afetam os países membros e geram resistências quanto a um consenso sobre o debate de qual os conteúdos adequados aos convênios comunitários. Entre os que rechaçam a idéia de uma negociação coletiva comunitária, a argumentação básica é a de que não se pode negar as tradições laborais de cada país em prol do ideal comunitário.

Contestando tal posicionamento, há os que defendem que não está se propondo um processo de uniformização, mas sim uma “harmonização” para que se concretize a possibilidade de negociação transnacional que equilibre as exigências sociais e econômicas.

²²⁴ ROBLEDO, op.cit., p. 398.

Para que se alcance um sistema normativo trabalhista comunitário propõem que, se articulem os diversos níveis negociais nacionais com o comunitário. Ou melhor, pode-se considerar a negociação coletiva como um acordo-marco hierarquicamente superior, necessitando porém para a sua aplicação de negociações coletivas nacionais; ou estabelecer uma negociação coletiva comunitária, de aplicação imediata, no que se refere aos direitos mínimos deixando as especificidades para as negociações nacionais.

Pela explanação do tema, pode-se perceber claramente que apesar de todas as dificuldades apontadas, o problema da falta de planejamento de uma negociação coletiva transnacional no contexto comunitário europeu se deve em grande parte a falta de vontade política dos interlocutores sociais em discutí-la e em traçar estratégias para sua implementação.

3.3. Reflexos da influência do processo integracionista europeu sobre as discussões referentes às relações trabalhistas no Mercosul

Como se pôde observar, os processos de globalização da economia e internacionalização do capital, ampliam os espaços de mobilidade do capital, em contrapartida, trazem problemas suplementares, aos já vividos internamente pelos países que se envolvem nestes processos.

A experiência comunitária européia fornece um excelente parâmetro de análise, principalmente, no que se refere ao grau de dificuldade para solucionar questões como, harmonização das legislações; conciliação das disparidades econômicas, sociais com o desenvolvimento do processo integracionista; aproximação dos interlocutores sociais para debater questões como a negociação coletiva comunitária.

O que fica claro é que apesar das dificuldades, o processo integracionista europeu conserva seu objetivo primordial, qual seja, promover a melhoria das condições de trabalho e de vida.

Contextualizando esta reflexão, no âmbito do Mercosul - com intuito meramente especulativo - pode-se afirmar que, a discussão sobre questões trabalhistas não vem sendo priorizada.

Fazendo uma breve retrospectiva histórica, para situar o questionamento proposto, o Mercosul - Mercado Comum do Sul - foi criado pelo Tratado de Assunção, assinado em 26/3/1991, do qual são signatários Brasil, Argentina, Paraguai, Uruguai e, Chile, recentemente, incorporado.

À semelhança de outros processos integracionistas, o Mercosul, segundo o que disciplina o Tratado de Assunção, objetiva a formação de um mercado comum, que implica na livre circulação de bens, serviços e fatores produtivos entre os países signatários, através da eliminação de tarifas alfandegárias.

Partindo desta pretensão genérica, a primeira preocupação, foi a de promover em todas as áreas, análises comparativas entre as legislações dos países envolvidos, objetivando harmonizá-las, ou seja, reduzir ao máximo as diferenças, sem, no entanto, descaracterizar as condições sociais e políticas específicas de cada país.

O encaminhamento e planejamento destes estudos comparativos, no caso das legislações trabalhistas, por um lado, visam apontar assimetrias - vantagens e desvantagens - decorrentes da ingerência legislativa estatal, que um país tenha em relação aos parceiros. E, por outro, indicam as semelhanças legais, imprescindíveis para o processo de harmonização.

Estes estudos comparativos vinham sendo feitos pelo Subgrupo n.º11, denominado "Relações Laborais, Emprego e Seguridade Social", criado na reunião do Conselho Mercado Comum, em 17.12.91.²²⁵

Porém, com a assinatura do Protocolo de Ouro Preto, em 17.12.94, a estrutura orgânica do Mercosul, foi reformulada, além do Conselho do Mercado Comum (CMC) e, do Grupo Mercado Comum (GMC); acrescentou-se a Comissão de Comércio do Mercosul (CCM), a Comissão Parlamentar Conjunta (CPC), a Secretaria Administrativa do Mercosul (SAM) e, por fim, o Foro Consultivo Econômico-Social (FCES).

No que se refere às relações de trabalho, a diferença estrutural é que, as discussões antes realizadas nos Subgrupos, se desenvolveram, agora, no Foro Consultivo Econômico-Social. Na verdade, o espaço institucional já existe, cabe discutir, porém, as formas de organização e intervenção das entidades sindicais, no contexto comunitário.

Neste sentido desponta de início um problema, já frisado anteriormente, os países latino-americanos - à exceção do Uruguai - possuem legislações trabalhistas marcadamente intervencionistas, que inibem o estabelecimento de um processo negocial livre, baseado nos princípios da autonomia coletiva.

A ruptura conjunta com estes sistemas estatutários e, proposição de novo modelo, é um exemplo do que poderia constituir uma reivindicação integrada entre as entidades sindicais dos quatro países. Avançando ainda mais sugere Barros Jr.: "A criação de

²²⁵ ROBORTELLA, op.cit., p.1315.

um “mínimo comum” de proteção social e trabalhista, mediante a ratificação, pelos quatro países, de uma lista de convênios internacionais de trabalho, é questão já decidida e fora de discussão no âmbito do Mercosul.”²²⁶

Tecendo algumas considerações, em torno do tratamento dispensado às relações laborais na esfera integracionista - dentro do objetivo problematizador em que foi concebido esse capítulo - pode-se afirmar que, não são consideradas prioritárias pelos órgãos institucionais e; falta às organizações sindicais, clareza, no que se refere a atuação no nível comunitário.

Há que se pensar em estratégias e políticas comuns, no plano internacional, mesmo que, as entidades sindicais de trabalhadores, estejam experimentando, recentemente, a possibilidade de atuação transnacional. Deverá haver uma adequação das estruturas organizativas sindicais internas às do plano comunitário, pois, se prevalecer a exaltação dos particularismos nacionais, os trabalhadores correm o risco, gravíssimo, de ter seus direitos impugnados.²²⁷

Sabe-se que, indubitavelmente, os processos integracionistas são impulsionados pelo fator econômico; mas, por outro lado, se não forem resolvidas, concomitantemente, as problemáticas sociais, trabalhistas e culturais, o objetivo maior, qual seja, o de se construir um mercado comum, ficará comprometido.

²²⁶ BARROS Jr., Cássio Mesquita. Perspectivas do Direito do Trabalho no Mercosul. *Revista Trabalho e Processo*. São Paulo : Ed. Saraiva, n.º07, p.6, dezembro de 1995.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tempos atrás os movimentos sindicais tinham como metas se organizar enquanto classe e combater o capitalismo. Hoje as formas de defesa do trabalhador não se restringem ao mero antagonismo com o capital; mais do que isso, buscam autonomia para encaminhar alternativas e optar por soluções acerca de questões sociais e políticas que afetam a sociedade como um todo.

O espaço de atuação e os problemas advindos desta nova concepção se ampliaram, por isso é necessário redefinir as estratégias: “propor um novo modo de utilização social do conhecimento”, que primordialmente defenda a democracia.

A proposta que se encaixa nesta nova maneira de pensar os movimentos sociais é a da “alternativa global”, em que o contrato coletivo de trabalho é dimensionado como instrumento democratizador das relações de trabalho.

O importante é que esta concepção de contrato coletivo vincula a discussão da transformação do modelo jurídico laboral ao do grau de avanço da democracia na sociedade, pois, como se sabe, o elemento causador da polêmica discussão sobre a reformulação das relações de trabalho no Brasil se origina no fato de nosso sistema sindical conservar resquícios corporativistas não condizentes com os parâmetros de uma sociedade democrática e pluralista.

Sendo assim, uma proposta que esteja comprometida com a transformação do modelo sindical, deve necessariamente partir desta premissa, para que realmente se estabeleça formal e praticamente um sistema baseado na liberdade e autonomia sindical, e não através de medidas paliativas - com a introdução de um novo nível negocial mais abrangente - ou extremamente radicais - com a desregulamentação total.

Deve-se, sim, atacar o problema na sua raiz. A começar pelo planejamento de um processo de transição do modelo estatutário para o negocial, que gradualmente insira a figura do contrato coletivo, considerando a heterogeneidade de condições econômicas, sociais, estruturais das diversas entidades sindicais, como uma forma cautelosa de não acentuar ainda mais as disparidades e de proporcionar tempo às entidades para se adaptarem e se prepararem para um novo tipo de processo negocial, que tende a ser marcado pelo dinamismo e pela permanência.

Pois ao contrário das democracias européias, como pode-se perceber pelo estudo comparativo, nunca se consolidou no Brasil um pacto social, e nem mesmo um Estado do Bem-Estar; os brasileiros partem rumo a este novo desafio sem muitas referências.

Esta progressiva introdução do contrato coletivo de trabalho pode ser viabilizada por uma legislação de sustento, que assegure a “Liberdade Sindical”, garantindo o processo negocial por meio de determinações genéricas de como deverá ser executado, obviamente sem o intervencionismo característico das legislações anteriores, que determinavam desde o conteúdo até os níveis negociais.

Na verdade, o papel da legislação de sustento é promover e garantir a autonomia sindical. Assim como o papel do Estado não será mais o de intervir no processo negocial por meio da legalidade repressiva, mas o de gerenciar as relações de trabalho, incentivando e garantindo a liberdade sindical em todas as suas manifestações, desde a negociação, a organização sindical e o direito de greve.

Concomitantemente ao processo de transição, se implementada a proposta da “alternativa global”, será necessária a revisão dos postulados trabalhistas na órbita constitucional, pois a Constituição Federal de 1988 é o exemplo claro da contradição entre a dogmática jurídica e a realidade social, porque manteve as bases do corporativismo: unicidade sindical, contribuição sindical, poder normativo da Justiça do Trabalho, estrutura verticalizada, data-base, dentre outros analisados no decorrer da dissertação.

Ao contrário do que se esperava, o legislador constituinte impediu o avanço da negociação coletiva e gerou uma situação ímpar. Por um lado, assegura a livre associação sindical ou profissional; de outro, estabelece a unicidade sindical, com a ressalva de que o Estado está proibido de intervir no andamento do processo negocial.

Sabe-se, porém, que a Justiça do Trabalho, através da competência normativa, encerra o conflito, isto é, este intrincado complexo de normas criou uma legislação ambígua e contraditória. O efeito desta legislação na prática é ainda mais conflitante, pois o que se constata analisando as estatísticas do Ministério do Trabalho é que, desde a promulgação da Constituição, foram criados mais de nove mil sindicatos, número superior aos dos países que adotam o pluralismo sindical.

Dado que vem corroborar o entendimento da necessidade de revisão constitucional, com vistas à adoção do pluralismo sindical que, além de estabelecer um critério diferenciador de legitimidade representativa - sobrevivem os sindicatos realmente eficientes - promove uma liberalização dos mecanismos de representação dos trabalhadores em todos os níveis: de empresa, municipal, intermunicipal, estadual, nacional, setorial, entre outros.

A importância da adoção da liberdade sindical - e conseqüentemente da pluralidade - tem a ver com o êxito do contrato coletivo como alternativa global ao sistema de

relações de trabalho, porque é o requisito básico para se atingir um modelo negocial, pois todas as outras questões serão mais facilmente resolvidas com o livre exercício da liberdade sindical.

Sintetizando, a proposta da “alternativa global” entende a negociação coletiva como processo aberto e permanente admitindo-a:

1. em todos os âmbitos: desde que, em contrapartida, existam organizações sindicais estruturadas nos níveis nacionais, municipais, estaduais, interestaduais, regionais e nos locais de trabalho (por meio das comissões de fábrica) e a garantia de mecanismos de repressão aos atos anti-sindicais. Logicamente, para que a negociação se realize em todos os níveis, é imperioso que se incorpore definitivamente a pluralidade sindical;

2. de todos os tipos: por ramos de atividade, por categoriais, intercategorias, ou como os interlocutores sociais convencionarem, da mesma forma que o parágrafo anterior, a negociação concebida como um processo abrangente e permanente vai de encontro ao tipo de sindicato por categoria profissional e econômica, consolidado pela legislação brasileira e com o princípio da data-base;

3. conteúdo amplo: não adstrita a questões salariais, mas ampliadas em questões conexas as relações de trabalho, como: produtividade, qualidade, reciclagem profissional, segurança e higiene do trabalho, participação nos lucros, desde que não ultrapassem os limites dos preceitos de ordem pública;

4. solução voluntária de conflitos: o ponto central é o distanciamento do modelo atual de solução de conflitos que prevê a intervenção obrigatória da Justiça do Trabalho, nos casos de conflitos coletivos, quando da instauração dos dissídios. A indicação é de que os próprios sujeitos convencionem, nos instrumentos normativos, os mecanismos de solução de conflitos de natureza econômica (como mediação ou arbitragem), deixando para a Justiça do Trabalho as controvérsias de natureza jurídica;

5. períodos e efeitos da negociação: as partes que irão convencionar, e caso ocorra alguma circunstância econômica ou social nova, uma das partes ou ambas podem renegociar. Quanto aos efeitos, a sugestão é a da “vigência extratemporal”, ou seja, mantem-se

os efeitos mesmo depois de findo o prazo de vigência do instrumento, até que outro o substitua, revogando-o ou modificando-o.

Apontadas e encaminhadas as prioridades para o processo de reformulação do sistema de relações de trabalho, passa-se à discussão mais específica do contrato coletivo enquanto instrumento normativo. Conforme já mencionado, ele não pode ser analisado isoladamente, porque depende de um processo negocial livre, que esteja inserido em um modelo sindical negocial; de outra forma perde seu objetivo básico, o de viabilizador da participação dos trabalhadores no processo de reorganização das relações de produção, que traz consigo questões como: flexibilização, qualificação e reciclagem profissional, desemprego, novas formas de contratação, modernização.

Com toda a cautela - devido ao fato de ser a discussão do tema incipiente e complexa, afinal as propostas - até mesmo a da "alternativa global" - não são claras no delineamento de uma conceituação do contrato coletivo, e de estarem envolvidas forças políticas e sociais.

Considera-se que, no momento atual, caberia a implantação do contrato coletivo, desde que ele se constitua em um instrumento que transcenda os interesses categoriais econômicos e profissionais, isto é, os trabalhadores poderiam se organizar livremente e negociar de acordo com a sua realidade específica.

Todavia eles terão um espaço comum para a discussão de problemas macroeconômicos, que abrangem tanto os trabalhadores quanto os empregadores como um todo.

O contrato coletivo visto como instrumento normativo intercategoriais cumpriria a função de assegurar os direitos coletivos e garantias básicas dos trabalhadores, porque serviria de paradigma para os outros níveis negociais, nivelando as condições de trabalho no nível interno, fato este importantíssimo também para o processo de integração.

Em relação ao processo integracionista, parece essencial estabelecer uma ligação, qual seja, necessitam os países signatários, primordialmente, consolidarem internamente a democracia política e econômica para então, discutirem estratégias comuns no plano internacional. No caso brasileiro, passa pela reestruturação das relações trabalhistas, com a efetiva adoção do pluralismo e, conseqüentemente do contrato coletivo nos moldes defendidos na presente dissertação.

Através do estudo comparativo com a União Européia, também fica evidente que apesar das dificuldades o que interessa num processo integracionista, que pretende instituir

um mercado comum, é a clareza de objetivos, ou melhor, a finalidade maior do processo. No caso europeu, além do aspecto econômico, prevalecem os motivos sociais, culturais e políticos, que justificam a preocupação com a harmonização das legislações e conseqüentemente a instituição de organismos e normas supranacionais.

O Tratado de Assunção em seu prólogo estabelece que, um dos objetivos do Mercosul é o desenvolvimento econômico com *Justiça Social*, e melhoria das condições de vida.

No entanto, as últimas posturas governamentais dos países signatários, associadas a total despreocupação, principalmente, com às relações trabalhistas, estão em desacordo com o que disciplina o Tratado. E a preocupação, de alguns setores sociais, é a de que se acentue o modelo econômico concentrador, excluindo ainda mais, os menos favorecidos.

Talvez este seja o momento ideal para se restabelecer os rumos do processo integracionista, em curso, compatibilizando a reestruturação econômica com a busca da equidade social.

**REFERÊNCIAS
BIBLIOGRÁFICAS**

1. ABRAMO, Lais W. **Negociação coletiva e sindicatos no Brasil. O Direito Achado na rua : uma introdução crítica ao Direito do Trabalho.** Brasília: Universidade de Brasília, vol.2, 1993.

2. ANDRADE, Everaldo Gaspar de. **Capitalismo contra capitalismo : as tendências da nova ordem econômica - os destinos das relações laborais.** **Revista LTr - Legislação do Trabalho.** São Paulo : LTr, vol. 58, n.º03, março de 1994.

3. _____ . **Perspectiva da negociação ou, em busca de um novo modelo de relações de trabalho.** **Revista LTr - Legislação do Trabalho.** São Paulo: LTr, vol.57, n.º02, fevereiro de 1993.

4. AZEVEDO, Plauto Faraco. **Aplicação do direito : e contexto social.** São Paulo : Ed. Revista dos Tribunais, 1996.

5. BATTAGLINI, Elena; SARTI, Fernando; FURTADO, João. **MERCOSUL: integração da América Latina e relações com a Comunidade Européia.** São Paulo : Instituto Cajamar, 1993.

6. BARROS JR., Cássio Mesquita. **Perspectivas do Direito do Trabalho no Mercosul.** **Revista Trabalho e Processo.** São Paulo : Ed. Saraiva, n.º07, dezembro de 1995.

7. BENITES FILHO, Flávio A. **Contrato coletivo e legislação de sustento.** **Discussão realizada no sindicato dos Metalúrgicos do ABC - SP,** 1989.

8. BERNARDES, Hugo Gueiros. **Princípios da negociação coletiva.** In.: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). **Relações Coletivas de Trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind.** São Paulo: LTr, 1989.

In.:

9. BIER, Clerilei. **Direito do trabalho e flexibilização do mercado: a garantia do emprego.** In.: ROCHA, Leonel Severo (coord.). Teoria do Direito e do Estado. Porto Alegre : Sérgio Fabris, 1994.

10. BOBBIO, Norberto. **As ideologias e o poder em crise: pluralismo, democracia, socialismo, comunismo, terceira via e terceira força.** Brasília : Ed. Universidade de Brasília: São Paulo: Polis, 1990.

11. BOLETIM DO DIEESE. **Contrato coletivo ou novo sistema de relações de trabalho?** São Paulo, n.º141, dezembro de 1992.

12. BRAGA, Douglas. **Proposição de projeto de lei sobre a contratação coletiva. Cadernos da CUT - Jurídico e Relações Sindicais.** São Paulo : Ed. Maria Silva Portella de Castro, n.º04, julho/agosto/setembro de 1990.

13. CADERNOS DA CUT - **Estrutura e conteúdos fundamentais do Contrato Coletivo. Discussão.**

14. CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes; CHIARELLI, Matteo Rota. **Integração: Direito e Dever. Mercosul e Mercado Comum Europeu.** São Paulo: LTr, 1992.

15. COSTA, Orlando Teixeira. **Direito Coletivo do Trabalho e Crise Econômica.** São Paulo : LTr, 1991.

16. CUREAU, Sandra. **Contribuições corporativas. Revista Genesis.** Curitiba: Genesis, fevereiro de 1996.

17. CÚOCO, Ubiracy Torres. **Contrato coletivo e sua utilização no Brasil. Revista LTr - Legislação do Trabalho.** São Paulo: LTr, vol.59, n.º07, julho de 1995.

18. DAUBLER, Wolfgang. Relações de trabalho no final do século XX: uma sinopse das tendências atuais dos países industrializados. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de.(org.) et alli. **O Mundo do Trabalho - crise e mudança no final do século.** Campinas: Ed. Página Aberta Ltda.,1994.

19. DELGADO, Maurício Godinho. **Democracia e Justiça : sistema judicial e construção democrática no Brasil.** São Paulo : LTR, 1993.

20. FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Reflexões sobre a desregulamentação do Direito do Trabalho : necessidade de preservar as garantias mínimas. **Revista Trabalho e Processo.** São Paulo : Ed. Saraiva, n.º07, dezembro de 1995.

21. FREITAS JR., Antônio Rodrigues. Globalização e integração regional : horizontes para o reencantamento do Direito do Trabalho num quadro de crise Estado-Nação. **Revista LTr - Legislação do Trabalho.** São Paulo : Ltr, vol.61, n.º02, fevereiro de 1997.

22. GENRO, Tarso Fernando. Em defesa do poder normativo e da reforma do Estado. In.: SZMUKLER, Beínusz (coord.). **Perspectivas do Direito do Trabalho.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1993.

23. GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

24. JAVILLIER, Jean Claude. **Manual de Direito do Trabalho.** Tradução: Rita Asdine Bozacyian. São Paulo: LTr, 1988.

25. LAVOR, Francisco Osani de. A greve no contexto democrático. **Revista Genesis.** Curitiba: Genesis, maio de 1996.

26. LEDUR, José Felipe. Abusividade da greve. Impossibilidade de sua declaração pelos tribunais. In: SZMUKLER, Beinusz (coord.) et alli. **Perspectivas do Direito do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1993.

27. LEITE, Júlio César do. Desregulamentação e regulamentação do Direito do Trabalho. **Revista Trabalho e Processo**. São Paulo : Ed. Saraiva, n.º07, dezembro de 1995.

28. LOBO, Eugênio Roberto Haddock. A desindexação da economia e a desregulamentação da política salarial. **Revista Trabalho e Processo**. São Paulo : Ed. Saraiva, n.º07, dezembro de 1995.

29. LUCA, Carlos Moreira de. Os fundamentos constitucionais do Direito Coletivo do Trabalho brasileiro. **Revista LTr - Legislação do Trabalho**, vol. 57, nº07, julho de 1993.

30. LUNARDI, Ariovaldo. **Contrato Coletivo de Trabalho : o futuro das negociações sindicais no Brasil**. São Paulo : LTr, 1996.

31. MACIEL, José Alberto Couto. O contrato coletivo e o poder normativo. **Revista LTr - Legislação do Trabalho**, vol. 57, n.º10, outubro de 1993.

32. MAGANO, Octávio Bueno. Capítulo III: Convenção Coletiva de Trabalho. In: _____ . **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 1985.

33. _____. Pluralismo e unidade sindical. In.: MAGANO, Octávio Bueno; MALLET, Estêvão. **O Direito do Trabalho na Constituição**. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

34. MEDEIROS, Carlos Aguiar. Contrato Coletivo e mercado do trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de.(org.) et alli. **O Mundo do Trabalho** : crise e mudança no final do século. Campinas : Ed. Página Aberta, 1994.

35. MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho del Trabajo**. Madrid: Tecnos. 1989.

36. _____; MORENO, Jesús Maria Galiana; NAVARRO, Antonio V. Sempere. **Derecho Social Europeo**. Madrid : Tecnos, 1994.

37. MORAES FILHO, Evaristo. Evolução do direito das convenções coletivas. In: _____. **Temas Atuais de Trabalho e Previdência**. São Paulo: LTr, 1975.

38. _____. Tendências do direito coletivo do trabalho. In: TEIXEIRA FILHO, João Lima (coord.). **Relações Coletivas de Trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind**. São Paulo: LTr, 1989.

39. MOURA, José Fernando Ehlers. O contrato coletivo e o poder normativo. **Jornal Trabalhista**. Brasília, n.º478, novembro de 1993.

40. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A autonomia coletiva como fonte do direito do trabalho na América Latina. **Revista LTr - Legislação do Trabalho**. São Paulo : LTr, vol. 59, n.º01, janeiro de 1995.

41. _____. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas**. São Paulo: Saraiva, 1996.

42. _____. **Direito Sindical**. São Paulo : Saraiva, 1991.

43. _____ . Contrato coletivo como alteração do modelo de relações de trabalho. **Revista LTr - Legislação do Trabalho**. São Paulo : LTr, vol. 57, n.º12, dezembro de 1993.

44. _____ . O direito coletivo no atual momento brasileiro. **Revista LTr - Legislação do Trabalho**. São Paulo: LTr, vol. 57, n.º 12, dezembro de 1993.

45. _____ . Questões atuais de Direito do Trabalho. **Revista LTr - Legislação do Trabalho**. São Paulo : LTr, vol.61, n.º 01, janeiro de 1997.

46. OLEA, Manoel Alonso; BAAMONDE, Maria Emilia Casas. **Derecho del Trabajo**. 10.ª edição. Madrid : Artes Gráficas Benzal, 1988.

47. OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de (org.) et alli. **O Mundo do Trabalho: crise e mudança no final do século**. Campinas: Ed. Página Aberta Ltda., 1994.

48. OLIVEIRA, José Olívio. Organização, greve e contrato coletivo. **Caderno da CUT - Jurídico e Relação Sindical**. São Paulo, n.º2, agosto de 1989.

49. OLIVEIRA, Marco Antonio de. Avanços e limites do sindicalismo brasileiro recente. In.: OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de (org.) et alli. **O Mundo do Trabalho : crise e mudança no final do século**. Campinas : Ed. Página Aberta Ltda., 1994.

50. O sistema de relações trabalhistas : as propostas em debate. Secretaria Nacional de Política Sindical - CUT, junho de 1993.

51. PAULA, José Alves de. Dados básicos comparados nas relações de trabalho do Mercosul. **Revista LTr - Legislação do Trabalho**. São Paulo: LTr, vol.59, n.º09, setembro de 1995.

52. PASTORE, José. **Contrato coletivo no Brasil. Que tipo? Em que condições?** Primeiro Seminário de Relações Sindicais. São Paulo, 19/11/92. Discussão.

53. _____ . Flexibilização dos mercados de trabalho: a resposta moderna para o aumento da competição. **Revista LTr - Legislação do Trabalho**. São Paulo: LTr, vol. 58, n.º04, abril de 1994.

54. PASSOS, Edésio. Os direitos sindicais na nova Constituição. Discussão realizada na CUT - Florianópolis. 1989.

55. PEDREIRA, Pinho. Negociação Coletiva. In: ROMITA, Arion Sayão(coord.). **Curso de Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1991, vol. II.

56. PUECH, Luiz Roberto de Rezende. Solução dos conflitos coletivos do trabalho. In: MAGANO, Octávio Bueno. **Curso de Direito do Trabalho: em homenagem a Mozart Victor Russomano**. São Paulo: Saraiva, 1985.

57. REALE, Miguel. A globalização da economia e do Direito do Trabalho. **Revista LTr - Legislação do Trabalho**. São Paulo : LTr, vol.61, n.º 01, janeiro de 1997.

58. RIEDEL, Ulisses. Organização Sindical na Nova Carta. **Jornal do DIAP**. São Paulo, 24 de fevereiro de 1988.

59. ROBLEDO, Miguel Colina; MARTÍNEZ, Juan M. Ramirez; FRANCO, Tomás Sala. **Derecho Social Comunitário**. Valencia : Ed. Tirant Lo Blanch, 1991.

60. ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. As relações trabalhistas no Mercosul. **Revista LTr - Legislação do Trabalho**. São Paulo : LTr, vol.57, n.º11, novembro de 1993.

61. _____ . Flexibilização. Jornada de trabalho e precarização do emprego. **Revista Trabalho e Processo**. São Paulo : Ed. Saraiva, n.º07, dezembro de 1995.

62. _____ . Relações de Trabalho no Brasil : experiências e perspectivas. In: MALLET, Estêvão; ROBORTELLA, Luiz C. Amorim. **Direito e Processo do Trabalho** : estudos em homenagem a Octávio Bueno Magano. São Paulo : LTr, 1996.

63. RODAS, João Grandino. Os conflitos coletivos de trabalho. In.: MAGANO, Octávio Bueno. **Curso de Direito do Trabalho: em homenagem a Mozart Victor Russomano**. São Paulo: Saraiva, 1985.

64. ROMITA, Arion Sayão. Contrato Coletivo de Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Rt, n.º 82, junho de 1993.

65. RUPRECHT, Alfredo. **Relações Coletivas de Trabalho**. São Paulo : LTr, 1996.

66. RUSSOMANO, Mozart Victor. **Principios Generales de Derecho Sindical**. Madrid: Ed. Instituto de Estudios Politicos, 1977.

67. SANTOS, Roberto A. A intervenção do Estado no conflito coletivo do trabalho: formas alternativas de solução. In: **O Direito Achado Na Rua**. Brasília: Universidade de Brasília, 1993.

68. SARATT, Newton Dorneles; SOUTO, Carlos Fernando; LEIRIA, Jerônimo Souto et al. **Descomplicando o Contrato Coletivo de Trabalho**. Porto Alegre: L&PM, 1993.

69. SIQUEIRA NETO, José Francisco. Contrato Coletivo de Trabalho: diferentes propostas, objetivos e finalidades. In.: OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de (org.) et alli. **O Mundo do Trabalho: crise e mudança no final do século**. Campinas: Ed. Página Aberta, 1994.

70. _____ . **Contrato Coletivo de Trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva**. São Paulo: LTr, 1991.

71. _____ . **Contrato Coletivo de Trabalho: requisitos e condicionantes para sua implantação no Brasil**. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de (org.) et alli. **O Mundo Trabalho: crise e mudança no final do século**. Campinas: Ed. Página Aberta, 1994.

72. _____ . **Direito do Trabalho e Democracia: apontamentos e pareceres**. São Paulo: LTr, 1996.

73. SILVA, Antônio Álvares da. **Contratação Coletiva**. In: MALLETT, Estêvão e ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Direito e processo do trabalho: estudos em homenagem a Octávio Bueno Magano**. São Paulo: LTr, 1996.

74. SILVA, Antônio Álvares da. **Marcos legais do corporativismo no Brasil**. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso Barbosa de (org.) et alli. **O Mundo do Trabalho: crise e mudança no final do século**. Campinas: Ed. Página Aberta Ltda., 1994.

75. SITRÂNGULO, Cid José. **A negociação coletiva e a terceirização**. In: CARDONE, Marly; SILVA, Floriano Côrrea Vaz da. **Terceirização no Direito do Trabalho e na Economia**. São Paulo: LTr, 1993.

76. SUSSEKIND, Arnaldo. A Justiça do Trabalho 55 anos depois. **Revista LTr - Legislação do Trabalho**, São Paulo: LTr, vol.60, n.º 07, julho de 1996.

77. TOURAINÉ, Alain. **O Pós Socialismo**. Tradução : Sônia Goldfeder e Ramon Americo Vasques. São Paulo : Ed. Brasiliense, 1988.

78. TEIXEIRA FILHO, João Lima. A harmonização da legislação do trabalho no Mercòsul. **Revista LTr - Legislação do Trabalho**. São Paulo : LTr, vol. 57, n.º01, janeiro de 1993.

79. TEIXEIRA FILHO, João Lima. MERCOSUL : primeiro enfoque sobre as relações de trabalho. **Revista Informe Legislativo**. Brasília : ?, n.º117, janeiro a março de 1993.

80. TELLES, Eliete da Silva; OLIVEIRA, Maria José Aguiar Teixeira; ROCHA, Rosilda Lacerda et.al. Globalização e desregulamentação. **Revista LTr - Legislação do Trabalho**. São Paulo: LTr, vol.60, n.º04, abril de 1996.

81. TEIXEIRA, Sérgio Torres. O novo modelo de relação de emprego - repercussões das inovações tecnológicas sobre os elementos estruturais do vínculo empregatício. **Revista LTr - Legislação do Trabalho**. São Paulo : LTr, vol.60, n.º10, outubro de 1996.

82. URIARTE, Oscar Emida. Liberdade sindical: normas internacionais, regulação estatal e autonomia. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). **Relações Coletivas de Trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind**. São Paulo: LTr, 1989.

83. VIANNA, Segadas. Negociação coletiva de trabalho. In: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. SãoPaulo: LTr, 1991.

84. VALTICOS, Nicolas. Uma relação complexa: direitos do homem e direitos sindicais. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). **Relações Coletivas de Trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind**. São Paulo: LTr, 1989.

85. WOLKMER, Antônio Carlos. **Constitucionalismo e Direitos Sociais**. São Paulo: Ed. Acadêmica, 1989.

86. ZYLBERSTANJ, Hélio. Contrato coletivo ou acordo corretivo. **Apostila da Universidade do Estado de São Paulo**, dezembro de 1992.